



**UNIVERSIDAD
LATINA
DE AMÉRICA**

DATOS GENERALES

Nombre del documento:		Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia de Género en la UNLA			
Fecha de elaboración:	07/06/2021	Área responsable:	Vicerrectoría Académica		
N° de revisión:	00	Fecha de revisión:	14/06/2021		
N° de versión:	01	Fecha de entrada en vigor:	01/07/2021		
Código del documento:	Perfil de acceso:	No. hojas:	Duplicación libre:		
R-VRA-01	Libre	26	SI	X	NO -

Elaboró	Revisó y autorizó	Folio de control
Mtro. Jesús Vivanco Rodríguez Vicerrector Académico	Comité de Normatividad	P-21-01-VRA-038 Control PAE

CONTENIDO

Antecedentes

Introducción

- I. **Glosario**
- II. **Principios que rigen la atención de casos de violencia de género**
- III. **Actos de violencia de género y condiciones de aplicación del Protocolo**
- IV. **Alcances de aplicación del Protocolo y criterios generales de atención**
- V. **Actores e instancias universitarias competentes en el cumplimiento del presente Protocolo**
 - a. Instancia coordinadora
 - b. Actores implicados en el procedimiento de atención
 - c. Red de apoyo para el procedimiento de atención
- VI. **Procedimiento de atención en casos de violencia de género**
 - Etapa 1.** Primer contacto y orientación con persona orientadora
 - Etapa 2.** Definición del procedimiento más adecuado para el caso:
 - a. Mediación universitaria como método alternativo de solución de conflictos y con enfoque restaurativo
 - b. Presentación de queja formal ante la Comisión de Género de la UNLA
 - Etapa 3.** Seguimiento de sanciones y acuerdos
- VII. **Medidas cautelares**
- VIII. **Reparación del daño**
- IX. **Sanciones**
- X. **Prevención de conductas y actos de violencia de género**
 - a. Medidas específicas de prevención de la Vicerrectoría Académica.
 - b. Medidas específicas de prevención de la Vicerrectoría Administrativa.
 - c. Medidas específicas de prevención de la Vicerrectoría de Desarrollo y Promoción.
- XI. **Referencias**

Antecedentes

El presente Protocolo tiene origen en los diferentes debates, análisis y reflexiones generadas en el seno de una diversidad de actividades académicas realizadas desde principios de 2019 en torno a: 1) El momento histórico por el que atraviesa nuestra sociedad en relación con la violencia de género y 2) Los retos y perspectivas existentes sobre este importante tema.

Los diferentes planteamientos presentados evidenciaron la urgente necesidad de establecer políticas institucionales orientadas a la prevención, atención, sanción y erradicación de casos de violencia de género en la Universidad Latina de América.

Este documento constituye el resultado de un ejercicio institucional y participativo para elaborar el ***Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia de Género en la UNLA***. El proceso de elaboración constó de dos grandes etapas:

1. **Primera Etapa.** Una primera versión del Protocolo se realizó en noviembre de 2019 y se culminó en febrero de 2020. La primera propuesta de Protocolo estuvo inspirada y basada en los protocolos vigentes de otras instituciones de educación superior del país que ya habían implementado este tipo de políticas. En particular, sirvieron de base los protocolos de la UNAM, del ITESO y de la Universidad Iberoamericana, de los cuales se utilizaron planteamientos centrales para conformar una propuesta que estuviera adaptada al contexto y organigrama particular de la UNLA. Se procedió de esta forma, primero por la urgencia en aquel momento de contar con un documento guía de este tipo y, segundo, porque se reconoció que era mejor partir de la experiencia y fortaleza de otras instituciones que ya tenían varios lustros implementado y actualizando sus políticas e instrumentos de igualdad de género. En esta primera etapa, también se revisaron lineamientos y protocolos de algunas instancias públicas, así como bibliografía especializada.
2. **Segunda Etapa.** El documento obtenido de la primera etapa, fue sometido a un proceso de revisión participativa y voluntaria por parte de los diferentes sectores de interés que integran a la comunidad educativa de la UNLA. El documento fue revisado por las Sociedades de Alumnos de los diferentes programas académicos, por equipos de docentes de cada programa académico, por la Sociedad de Exalumnos de la UNLA y por tres equipos de trabajo pertenecientes a cada una de las tres vicerrectorías que integran la UNLA. Todas las observaciones realizadas fueron analizadas y, en su caso, se hicieron las adecuaciones pertinentes. Cuando hubo controversia, se realizaron reuniones de trabajo para conocer las diferentes posturas y generar acuerdos. El documento resultante, es la presente versión del Protocolo.

Introducción

Siendo consistente con su filosofía institucional, con sus valores fundacionales y, comprometida con el fomento de una cultura de equidad y respeto, la UNLA expide el presente Protocolo para la Prevención y Atención de la Violencia de Género.

El objetivo de este instrumento es crear y articular la estructura y procedimientos necesarios para la prevención y la debida atención de los casos de violencia de género que lleguen a presentarse en la Universidad. El protocolo enfatiza etapas fundamentales de la atención a casos de violencia de género: la orientación, la entrevista a la persona que considera haber sido víctima de estos actos, el establecimiento de medidas de protección, el acompañamiento de la persona que presenta su queja y el seguimiento al cumplimiento de las sanciones. Asimismo, establece la posibilidad de resolver algunos casos a través de un procedimiento alternativo de mediación con enfoque restaurativo.

Es importante aclarar que la violencia de género se distingue de otros tipos de violencia, en tanto que esta afecta a las personas o a los grupos de personas con base en su sexo y/o género y puede incluir daños físicos, sexuales, psicológicos, patrimoniales, económicos o de cualquier otra índole.

La violencia de género, como se reconoce en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer por el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) en las Recomendaciones Generales Nº 19 y 35, es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre. Implica una violación a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas¹. Es importante referir que cualquier persona, sin importar su sexo, puede sufrir o incurrir en actos que configuran violencia de género. Sin embargo, se reconoce que son las niñas, las jóvenes y las mujeres las principales víctimas de esta.

Los actos constitutivos de violencia de género se pueden presentar en el marco de cualquier interacción, sin ser necesaria la existencia de una relación formal de supra-subordinación. La violencia de género puede surgir, por ejemplo, en una relación de pareja o ex-pareja; en una relación académica de alumna-profesor, compañera-compañero, o profesora-alumno; una relación laboral entre pares o de subordinación formal; y entre personas que no mantienen relación alguna.

Cuando se habla de “sexo” se hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como “hombre” o “mujer”.

¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Protocolo de Actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de Género, México, 2014, pp. 12 y 13

Hay quienes asumen que existen sólo estas dos opciones, sin embargo, hay otras cuyos cuerpos presentan una configuración genética, gonádica, morfológica u hormonal diferente y son llamadas intersexuales.

“Género” se refiere a los atributos que, social, histórica, cultural y geográficamente, se le han asignado a los hombres y a las mujeres.

“Género” se utiliza para referirse a las características [estereotipos] que social y culturalmente se consideran identificadas como “masculinas” y “femeninas”. Dichas características pueden abarcar desde las funciones que se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs. cuidar), las actitudes que se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs. emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse².

El Protocolo atiende a todas las diversidades sexo genéricas –mujeres, niñas, comunidad LGBTTTIQA+³ que por no cumplir con los roles o estereotipos derivados de la construcción cisgénero heterosexual sufran violencia.

El Protocolo establece lineamientos precisos sobre los pasos y criterios que deberán seguir las personas e instancias involucradas que participan en la prevención y atención de casos de violencia de género en la Universidad Latina de América.

La naturaleza flexible de este instrumento normativo permitirá que, a partir de una evaluación constante del procedimiento y de las acciones y medidas en favor de la igualdad de género que pueda implementar la Universidad, a través de la **Comisión de Género**, se revise y actualice periódicamente el procedimiento de prevención y atención de los casos de violencia de género en la UNLA.

² ONU, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Nueva York, EUA, 18 de diciembre de 1979. ONU, *Recomendación general No. 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: la Violencia contra la Mujer*, 1992

³ Se entiende por LGBTTTIQA+ a la comunidad Lésbico, Gay, Bisexual, Travesti, Transexual, Transgénero, Intersexual, Queer, Asexual y otras.

I. GLOSARIO

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. (INMUJERES, 2017).

Capacitación: El proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias. (INMUJERES, 2017).

Comunidad LGBTTTTIQA+. Se entiende por LGBTTTTIQA a la comunidad Lésbico, Gay, Bisexual, Travesti, Transexual, Transgénero, Intersexual, Queer, Asexual y otros.

Desigualdad de género. Indebida asimetría social entre mujeres y hombres. Históricamente las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres, a la esfera pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisiones, a un empleo remunerado en igualdad con los hombres, y a que sean tratadas de forma discriminatoria. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales, cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género (INMUJERES, PNUD, 2007). Esta desigualdad o discriminación también puede presentarse en el caso de las comunidades LGBTTTTI+.

Discriminación. Toda distinción exclusión y restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2018).

Discriminación contra la Mujer. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la 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. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2018).

Empoderamiento de las mujeres. Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2020).

Género. El género es una categoría utilizada para analizar cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Por tanto, el concepto de género alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Estas formas varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo. (INMUJERES, PNUD, 2007).

Hostigamiento sexual. El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. (INMUJERES, 2017).

Igualdad de Género. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2018).

Perspectiva de género. Cuando se habla de perspectiva de género, se alude a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan, más que por su determinación biológica, por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

Analizar alguna situación desde la perspectiva de género, permite entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está “naturalmente” determinada. De tal suerte que esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente no sólo la vida de las mujeres, sino también la de los hombres y las íntimas relaciones que se establecen entre ambos. Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos. (INMUJERES, PNUD, 2007).

Persona orientadora (primer contacto). Es la persona que en primera instancia atiende, recibe y orienta de forma empática y libre de prejuicios a la persona afectada de violencia de género, sobre los pasos y mecanismos para atender su caso.

Persona mediadora. Es la persona que facilita el diálogo entre la persona(s) afectada y la presunta persona(s) de comportamiento indebido que concurren al proceso de mediación universitaria como método alternativo de solución de conflictos.

Revictimización. Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.

Sensibilización. Etapa básica en la capacitación en materia de prevención y atención a la violencia de género en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género.

Sexismo. Discriminación basada en el sexo de las personas. Esta 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 (INMUJERES, PNUD, 2007).

Situación de emergencia. Cuando la integridad física o emocional de una persona corre riesgo inminente, ya sea porque en ese momento sufre una agresión, o ya sea porque la persona violentada se encuentra en un estado de crisis.

Violencia contra las Mujeres. Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2020).

Tipos de violencia contra las mujeres:

- **La 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, desamor, 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.
- **La 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.
- **La 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.
- **Violencia económica.** Es toda acción u omisión 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.
- **La 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, y VI. Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2018).
- **Víctima.** La persona que ha sido afectada al ser objeto de violencia de género.
- **Violencia de género.** Formas de violencia basadas en las diferencias asignadas culturalmente para las mujeres y los hombres, relacionadas con roles y estereotipos. Esta forma de violencia se manifiesta sobre todo en los ejercicios de poder y control que ejerce el sexo dominante sobre mujeres, niñas, niños y personas sexualmente diversas.

II. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

2.1 El procedimiento de atención y seguimiento de casos materia del presente Protocolo se regirá bajo los principios rectores siguientes:

- a. **Confidencialidad.** Todos los actores o instancias universitarias que intervengan en el proceso de atención a un caso de violencia de género estarán obligados a guardar confidencialidad, lo que les impide revelar cualquier información que pueda llevar a la identificación pública de los actores o al conocimiento del caso, a cualquier

persona que no esté legal o legítimamente involucrada en dicho proceso. En caso de violarse este principio se aplicarán las sanciones establecidas en la normatividad laboral y universitaria vigente.

El procedimiento alternativo con mediación de la universidad es confidencial, dentro de los límites establecidos por la normatividad aplicable, de modo que nada de lo dicho o preparado durante éste puede ser usado como evidencia en una investigación o procedimiento legal.

- b. Debida diligencia.** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente. La actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades en tanto que las conductas constitutivas de violencia de género vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen.
- c. Información adecuada.** El procedimiento de queja y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas. Durante todo el procedimiento de queja se les mantendrá informadas sobre los razonamientos detrás de las decisiones.
- d. Accesibilidad e imparcialidad.** El procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones.
- e. No revictimización.** Los actores y las instancias involucrados en los procesos de este protocolo evitarán exponer a la víctima 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 víctima por su estilo de vida, contexto, rol de género o preferencia sexual.
- f. Autonomía personal.** En todo momento se deberá respetar la voluntad de la persona afectada para continuar o interrumpir un proceso en el que esté involucrada, siempre y cuando no se encuentre en etapa de dictado de la resolución o haya sido concluido mediante una recomendación.
- g. Acceso a la justicia.** Tanto la persona que declara haber padecido una conducta inapropiada, como la persona señalada de haberla cometido, tendrán derecho a ser escuchadas y a presentar las pruebas correspondientes para respaldar sus dichos, según lo señalado por la normativa universitaria correspondiente.
- h. Presunción de inocencia.** Las personas e instancias competentes para la orientación y atención de casos de violencia de género no deberán actuar en favor o en contra de las partes y deberán abstenerse de presentar a la persona acusada como responsable en tanto no se determine si se acredita o no el acto de violencia de género.

- i. En apego al marco de los Derechos Humanos.** En todo momento se actuará con respeto a los derechos humanos reconocidos en nuestra Constitución y en los tratados internacionales ratificados por nuestro país, así como en la normativa institucional, en específico, se respetará el pleno desarrollo de la persona y el principio de autodeterminación.

III. ACTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y CONDICIONES DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

- 3.1** Los actos de violencia de género se encuentran descritos en la legislación internacional, nacional y universitaria en la materia. Las instancias y autoridades universitarias, conforme a lo establecido en el artículo 1° constitucional, deberán privilegiar la aplicación de la norma que brinde la mayor protección a la persona.
- 3.2** Para determinar que un acto representa violencia de género, se deberán valorar elementos tales como: comportamiento (acción u omisión) derivado de estereotipos de género, daño (individual y colectivo) de acuerdo con la persona que lo resintió, asimetría de poder (formal o informal), consecuencias (individuales, colectivas, mediatas e inmediatas), y contexto.
- 3.3** Las condiciones de aplicación del presente protocolo ante las manifestaciones de violencia de género realizadas por integrantes de la comunidad universitaria son:
 - a.** Conductas que discriminen a las personas debido a su sexo, identidad de género u orientación sexual.
 - b.** Conductas de acoso y hostigamiento sexual.
 - c.** Violencia física o psicológica cometidas en contra de una persona, por su orientación sexual o por su identidad de género.
 - d.** Amenazas y realización de violencia sexual.
 - e.** Amenazas y revelación de información privada o imágenes de índole sexual que puedan dañar el prestigio u honor de una persona.
 - f.** Cualquier otra conducta lesiva relacionada con la sexualidad, el género o la preferencia sexual de una persona.

3.4 Algunos ejemplos de violencia de género pueden ser:

Celotipia, insultos, devaluaciones, chistes sexuales u obscenos; comentarios o bromas acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales de una persona; toma o difusión de fotografías y videos de carácter sexual sin el consentimiento de la persona; invitaciones, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables y persistentes, seguir a una persona de la Universidad (acecho); amenazas, tratos o comentarios discriminatorios, gestos ofensivos con las manos o el cuerpo; contactos físicos indeseados (tocamientos); insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales; violación, exhibición no deseada de pornografía; pedir favores sexuales a cambio de subir una calificación, aprobar una materia o una promesa de cualquier tipo de trato preferencial; amenazar a una persona de reprobarla, bajarla de puesto o cuestiones similares si no se

mantiene un contacto sexual, entre otros.

La relación de conductas y actitudes señaladas en los puntos que anteceden, se realizan de manera enunciativa, no limitativa.

IV. ALCANCE DE APLICACIÓN Y CRITERIOS GENERALES DE ATENCIÓN

4.1 El presente protocolo atenderá los casos de violencia de género que:

- a. Tengan lugar entre miembros de la comunidad universitaria dentro del campus, o fuera de este cuando se den en el marco de actividades institucionales.
- b. Tengan lugar en espacios virtuales (redes sociales, páginas web, entre otros) en los que participen miembros de la comunidad universitaria que contravengan las normas, valores y en general la filosofía institucional de la UNLA.
- c. Se deriven de una relación académica, laboral o análoga.

4.2 En el caso de presentarse un hecho de violencia de género entre miembros de la comunidad universitaria fuera del campus y en contextos que no constituyan parte de actividades institucionales, la universidad podrá brindar atención psicológica de contención y acompañamiento emocional, asesoría jurídica a la presunta víctima para iniciar el procedimiento legal correspondiente y solicitar las medidas cautelares que se consideren necesarias para protegerla dentro del campus.

V. ACTORES E INSTANCIAS UNIVERSITARIAS COMPETENTES EN EL CUMPLIMIENTO DEL PRESENTE PROTOCOLO

5.1 Instancia coordinadora. La Comisión de Género, será la instancia que coordinará las acciones derivadas del presente protocolo.

5.2 Actores implicados en el procedimiento de atención:

- a. Persona orientadora o de primer contacto.
- b. Persona mediadora.
- c. Comisión de Género.

5.3 Persona orientadora (primer contacto). Es la persona que atiende en primera instancia a la persona afectada. Está capacitada en la atención de casos de violencia de género con perspectiva de género, atención a las víctimas, técnicas de escucha, atención en crisis y de contención, y forma parte del personal de la institución. Tiene asignado tiempo de su encargo institucional para atender los casos y asuntos que requieran orientación conforme a este protocolo.

5.4 Los reportes y denuncias de comportamientos que se consideren violencia de género en la universidad se podrán presentar ante una persona orientadora directamente en el Centro de Orientación Psicológica o el Departamento de Tutorías.

5.5 Las funciones de la persona orientadora son:

- a. Recibir las denuncias de violencia de género en la Universidad.
- b. Escuchar y atender dudas sobre las acciones que se consideran violencia de género en la Universidad.
- c. Brindar contención emocional a la persona afectada.
- d. Orientar sobre las posibles alternativas de solución y los procedimientos de atención establecidos por la Universidad.
- e. Informar de inmediato a la Comisión de Género para discernir en conjunto el mejor método de acompañamiento y solución del conflicto.
- f. Atender la decisión de la persona afectada sobre la vía de resolución del conflicto.
- g. Acompañar en la presentación de la solicitud de métodos alternos de solución de conflictos ante la persona mediadora, o en la interposición de la queja ante la Comisión de Género.
- h. En caso de que se requiera, solicitar a la Comisión de Género que valore y determine las medidas cautelares necesarias para la protección de la persona afectada.
- i. Integrar un expediente de cada uno de los casos que atienda con todas las actuaciones realizadas conforme a este protocolo.
- j. Documentar los casos y preparar informes y estadísticas, junto con la Comisión de Género, de los procesos atendidos para presentar el informe anual de actividades a la Rectoría de la Universidad.

5.6 Los datos de contacto de las personas orientadoras en casos de violencia de género estarán disponibles, con su consentimiento, en los medios que se determinen para ello.

5.7 Persona mediadora. Es la persona capacitada en métodos alternos de solución de conflictos con perspectiva de género que facilitará el proceso de mediación con enfoque restaurativo cuando este tenga lugar. No está facultada para investigar ni imponer sanciones.

5.8 Las funciones de la persona mediadora son:

- a. Recibir la solicitud de mediación de la persona orientadora y, con base en el formato de primer contacto que se le haga llegar y las constancias o pruebas que lo acompañen, valorar y determinar si el asunto cumple con los requisitos establecidos para los casos considerados mediables.
- b. Conducir las sesiones de métodos alternos de solución de conflictos.

- c. Elaborar el acuerdo final de las partes y remitirlo a la Comisión de Género para su aprobación.
- d. Documentar y dar seguimiento a los acuerdos de la mano de la Comisión de Género.

5.9 Comisión de Género. La Comisión de Género (en adelante Comisión) es el órgano competente para recibir las quejas de infracción al derecho de las personas, especialmente de las mujeres, a una vida libre de violencia y las relacionadas con cualquier acto, omisión o práctica que conlleven, discriminación, intimidación, hostilidad, humillación, acoso o abuso relacionados con el género.

5.10 La Comisión estará integrada por 4 personas, que formen parte del personal de tiempo completo de la Universidad, con conocimiento y sensibilizadas en perspectiva de género. Serán nombradas por la Rectoría de la Universidad Latina de América en coordinación con las Vicerrectorías y personal que ocupe puestos de dirección en la institución.

5.11 La Comisión es la instancia universitaria encargada de atender y dirimir los casos de violencia de género que ante ella se presenten, sus recomendaciones deberán ser atendidas por las direcciones o coordinaciones académicas, por los departamentos y por las áreas de la Universidad pertinentes. Sus funciones son:

- a. Recibir, estudiar, valorar, orientar y dar resolución a la queja.
- b. Dar seguimiento a los acuerdos y al cumplimiento de las recomendaciones.

5.12 La Comisión podrá convocar a diferentes personas de la comunidad universitaria para la conformación ad casum de una comisión ampliada, según las características propias de cada caso.

5.13 Red de apoyo para el procedimiento de atención. Los procedimientos de atención podrán ser apoyados, según el caso, por las siguientes áreas universitarias:

- a. **Centro de Orientación Psicológica (CPS).** Brinda asesoría psicológica en diversas modalidades como: intervención en crisis o como acompañamiento terapéutico. Con autorización de la persona afectada y a solicitud de la persona orientadora, la Universidad proveerá contención, apoyo y acompañamiento psicoactivo gratuito para las víctimas de violencia de género. También se ofrecerá atención a cualquier actor interviniente en el proceso de métodos alternos de solución de conflictos que así lo requiera.
- b. **Área jurídica de la UNLA.** Ofrece asesoría jurídica y canalización ante la instancia correspondiente para la interposición de la denuncia en los casos de violencia de género tipificados como delito. La interposición de una denuncia ante los órganos judiciales correspondientes no inhibe el proceso o medidas

administrativas internas, así como la resolución de un proceso administrativo interno no tiene como efecto la suspensión del acompañamiento provisto para la víctima.

- c. **Jefatura de Seguridad.** Identifica situaciones de riesgo, levanta reportes cuando sea el caso, provee la información necesaria para la integración de los expedientes y garantiza el seguimiento de las medidas cautelares emitidas por la Comisión y de otras acciones preventivas.
- d. **Área de Tutorías de la UNLA (TUT).** Ofrece asesoría, apoyo y seguimiento para cuidar el buen rendimiento académico en estudiantes que estén experimentando un proceso de mediación o queja por violencia de género.

VI. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

6.1 El procedimiento de atención para casos de violencia de género involucra tres etapas:

Etapas 1. Primer contacto y orientación con persona orientadora.

Etapas 2. Definición del procedimiento más adecuado para el caso:

- a. Mediación universitaria como método alternativo de solución de conflictos y con enfoque restaurativo.
- b. Presentación de queja formal ante la Comisión.

Etapas 3. Seguimiento de las sanciones y acuerdos.

6.2 Etapas 1. Primer Contacto y orientación con persona orientadora. En la cita de primer contacto, la persona orientadora escuchará de forma activa a la persona afectada con la finalidad de conocer los hechos de la situación o el conflicto, la afectación recibida y evaluará el estado psicoemocional en el que se encuentra.

6.3 La persona orientadora (primer contacto) deberá:

- c. Brindar información a la persona afectada sobre los actos que se consideran violencia de género y discriminación, los procedimientos previstos en el presente protocolo y los servicios que se pueden brindar.
- d. Proporcionar atención psicológica a la persona afectada para conocer su estado psicoemocional. En caso de que necesitara atención psicológica, en acuerdo con ella, se pondrán en marcha estrategias de contención y se hará de su conocimiento el tipo de atención y acompañamiento que la institución le puede brindar.
- e. Explicar detalladamente a la persona afectada cuáles son los servicios que puede recibir y cuáles son los pasos que en su caso proceden según las circunstancias particulares del caso. Una vez realizado lo anterior, la persona afectada manifestará a la orientadora cuáles son sus necesidades, si requiere alguno de los servicios disponibles y qué procedimientos considera conveniente iniciar. Con la orientación recibida, la persona afectada definirá la vía que considere más adecuada para la resolución del conflicto.

- f. Explicar a la persona afectada el principio de confidencialidad, su alcance y las sanciones aplicables en caso de su incumplimiento. La violación a la confidencialidad del proceso será considerada como falta grave y será sancionada por las autoridades universitarias a recomendación de la Comisión.
- g. Documentar e integrar el reporte de comportamiento indebido en el que conste el seguimiento de los pasos establecidos en este protocolo referente al primer contacto. El reporte deberá contener lo siguiente:
 - i. Descripción del comportamiento indebido por parte de la persona(s) afectada o de quien presenta el reporte.
 - ii. Si la persona afectada solicitó atención psicológica.
 - iii. El acuerdo de confidencialidad firmado por la persona afectada, o por quien presenta el reporte de comportamiento indebido y, en su caso, por sus acompañantes.
 - iv. En su caso, las pruebas que haya presentado la persona(s) que presenta el reporte de comportamiento indebido.
 - v. Indicar si se considera necesario emitir medidas cautelares.
- h. Ponerse en contacto con los integrantes de la Comisión, a la brevedad posible, en caso de existir cualquier indicio que ponga en riesgo la seguridad de la persona afectada dentro del campus, para analizar la pertinencia de emitir medidas cautelares para garantizar su seguridad. Las medidas cautelares serán provisionales y proporcionales a la gravedad de la situación denunciada y su vigencia, quedarán determinadas por la Comisión, tomando en cuenta la opinión de la persona orientadora y las necesidades de la persona afectada.

6.4 Desde la cita de primer contacto, la persona afectada podrá hacerse acompañar de una persona de su confianza en las actuaciones de atención contempladas en este protocolo, quien quedará obligada a guardar secreto respecto de las actuaciones derivadas del caso, en los términos del acuerdo de confidencialidad.

6.5 Con la finalidad de no verse viciado el procedimiento de mediación o de queja, en las sesiones de mediación y de audiencia se podrá permitir acompañamiento a juicio de la Comisión o de la persona mediadora. Las personas acompañantes no tendrán derecho de voz en el desarrollo de las audiencias. Las sesiones serán minutadas por escrito para integrarlas al expediente correspondiente.

6.6 La persona orientadora (primer contacto) o la persona mediadora, deberá informar inmediatamente a la Comisión cuando se verifique que el reporte de comportamiento indebido presentado fue falso, malintencionado o con la intención de dañar a una tercera persona, de manera que se proceda con la determinación de las sanciones correspondientes conforme a la normativa de la UNLA.

6.7 Etapa 2. Definición del procedimiento más adecuado para el caso:

a. Mediación universitaria como método alternativo de solución de conflictos y con enfoque restaurativo.

6.8 La mediación universitaria es el mecanismo voluntario de solución de conflictos, a través del cual las partes construyen sus propios acuerdos en un marco de respeto con la ayuda de una persona mediadora, quien les facilitará la comunicación y el entendimiento.

6.9 La mediación tiene como fin generar el diálogo y entendimiento entre las partes, prevenir la repetición de la conducta, fortalecer la autonomía de las partes, sensibilizar a la persona reportada con respecto a que las conductas realizadas constituyen violencia de género, y reconstruir un clima de convivencia respetuosa en la universidad.

6.10 Enfoque restaurativo de la mediación universitaria. La mediación universitaria tendrá un enfoque restaurativo que atienda las necesidades de las víctimas y las responsabilidades individuales y, en su caso, de la comunidad universitaria, con el propósito de restaurar el tejido social. El enfoque restaurativo contribuye a que las partes busquen, construyan y propongan soluciones al conflicto con la ayuda de la persona mediadora.

6.11 La mediación tendrá lugar por recomendación de la persona orientadora después de valorar, conforme a lo establecido en el presente protocolo, que el conflicto puede ser mediado a través del diálogo y la concertación. La persona mediadora deberá validar la recomendación de la persona orientadora.

6.12 Condiciones bajo las cuales no es posible llevar el procedimiento de mediación:

- a.** Cuando las partes no expresen su consentimiento.
- b.** Cuando haya violencia física.
- c.** Cuando exista una relación de subordinación entre las partes que impida que estén en igualdad de circunstancias.
- d.** Cuando la persona solicitante se encuentre bajo un nivel de estrés, depresión, ansiedad, deterioro de la autoestima o sentimiento de culpabilidad, que le impida tomar decisiones.
- e.** Cuando la persona solicitante se encuentre en una situación de sumisión y violencia a lo largo del tiempo.
- f.** Cuando las conductas señaladas estén tipificadas como delito que se persiga de oficio.
- g.** Cuando las conductas o los comportamientos inadecuados se presenten de forma reiterada.
- h.** Cuando la persona reportada haya tenido quejas anteriores.
- i.** Cuando la persona orientadora, la persona mediadora o la Comisión identifiquen otros elementos que pudieran interferir con el proceso de mediación.

6.13 Procedimiento de mediación. En la mediación, la persona afectada, quien presenta la solicitud, será llamada “primera parte” y la persona reportada, quien será invitada a la mediación, se denominará “segunda parte”.

- a. La persona orientadora, durante el primer contacto, explicará a la primera parte los alcances de la mediación, el papel de quien hace la mediación y los principios que rigen el procedimiento.
- b. En caso de optar por la mediación, la persona orientadora canalizará de inmediato a la primera parte ante la persona mediadora a fin de que esta determine, con base en el reporte de comportamiento indebido y lo estipulado en el presente Protocolo, si el caso es viable de resolverse mediante la mediación.
- c. En el supuesto de que el caso sea viable de resolverse a través de la mediación, la persona mediadora generará la solicitud de servicios de mediación, que deberá contener el nombre, correo electrónico y, en su caso, teléfono de la primera parte, así como los mismos datos antes precisados de la segunda parte. Dicha solicitud deberá ser firmada por la primera parte.
- d. La persona mediadora generará una invitación a entrevista inicial dirigida a las partes, a fin de invitarlas de forma pacífica a resolver su conflicto a través de la mediación. La invitación contendrá el nombre de las partes, señalará el día, lugar y hora en la que deberán presentarse, a fin de que conozcan los alcances del método alternativo.
- e. En el supuesto de que la segunda parte no acuda en la primera invitación a entrevista inicial, se girará una segunda invitación por única vez, para que dentro de los tres días hábiles siguientes acuda a la misma. En caso de inasistencia, se dará por concluido el trámite de mediación y se iniciará el proceso de queja ante la Comisión.
- f. Si la segunda parte acepta la mediación, la persona mediadora les explicará a las partes las reglas, la duración y los principios que rigen este método alternativo de solución de conflictos, el papel de la persona mediadora, así como el desarrollo del procedimiento de mediación. Al momento en que las partes han comprendido el alcance del método alternativo, la persona mediadora generará un acuerdo alternativo inicial y el pacto de confidencialidad, el cual especificará la mecánica de la mediación, así como el compromiso de todas las personas participantes de guardar confidencialidad con respecto a lo que se dialogue en las sesiones de mediación. El acuerdo y el pacto serán firmados por las partes involucradas y por la persona mediadora.
- g. Si las partes lo consideran oportuno, en el primer acercamiento con la persona mediadora se podrá llevar a cabo la sesión de mediación, o en su defecto se agendará día y hora para la primera sesión de mediación, la cual deberá iniciarse en un plazo que no excederá de siete días hábiles a la expedición del acuerdo alternativo inicial y el pacto de confidencialidad.

- h.** Una vez que las partes generen en las sesiones de mediación sus propios acuerdos o compromisos, la persona mediadora elaborará el convenio de mediación, le dará lectura al mismo y, cuando las partes manifiesten su conformidad con el acuerdo, el convenio se imprimirá por triplicado y se recabarán sus firmas, incluyendo la de la persona mediadora. El convenio pasará a la Comisión para su aprobación en un plazo máximo de tres días hábiles. Una vez que la Comisión apruebe el convenio, se entregará un ejemplar a cada una de las partes y se guardará otro para su seguimiento y archivo.

6.14 La Comisión dará seguimiento al cumplimiento de los acuerdos concretados en el convenio de método alternativo y, una vez satisfechos, lo asentará y cerrará el expediente.

6.15 Si la segunda parte no desea resolver el conflicto mediante el método alternativo, la persona afectada podrá pedir a la persona orientadora continuar con el trámite de queja ante la Comisión, y la persona mediadora dará por concluido el trámite.

6.16 Etapa 2. Definición del procedimiento más adecuado para el caso:

b. Presentación de queja formal ante la Comisión.

6.17 La interposición de la queja tendrá lugar cuando la persona afectada, a quien a partir de este momento se le denominará “quejosa”, manifieste su consentimiento, se descarte la mediación como método alternativo de solución de conflictos o la Comisión tenga conocimiento de alguna conducta grave sancionada por el protocolo que haya sido realizada por la persona señalada como presunta persona responsable.

6.18 La Comisión recibirá el expediente integrado por la persona orientadora (primer contacto). Una vez analizado el caso, citará a la quejosa a una primera audiencia. La Comisión no podrá celebrar ninguna sesión en la que estén presentes la quejosa y la presunta persona responsable.

6.19 En función del expediente entregado por la persona orientadora, la Comisión iniciará el siguiente procedimiento:

- a.** Emitirá un acuerdo de admisión o desechamiento de la queja.
- b.** Elaborará el acuerdo de confidencialidad para cada una de las partes involucradas en la queja.
- c.** Cuando el caso sea fundamentado exclusivamente en los dichos de la persona quejosa, la Comisión deberá valerse de sus propias indagaciones, valorar pruebas circunstanciales y, si se requiere, podrá llamar a testigos o terceras personas que puedan aportar más elementos para lo cual deberá fijarse un plazo no mayor a quince días hábiles.

- d. El acuerdo de admisión será enviado a la presunta persona responsable a través de la Dirección, Coordinación del programa académico o del área administrativa a la que pertenezca o esté adscrita. En caso de que la queja involucre a directoras(es) o coordinadores(as) de programas académicos o áreas administrativas, el acuerdo de admisión se entregará a través de la instancia inmediata superior.
- e. El acuerdo será entregado en sobre cerrado, a efectos de proteger los derechos de las personas involucradas en el procedimiento y salvaguardar la confidencialidad de este.
- f. El acuerdo deberá contener la mención de que existe una queja en su contra, los hechos en los que se funda y la notificación de que cuenta con un plazo de cinco días hábiles para que presente su contestación, que deberá ser por escrito y enviada desde su cuenta institucional a la cuenta: comisiondegenero@unla.edu.mx
- g. Cuando se reciba la contestación, se establecerá la fecha de celebración de la primera audiencia con la presunta persona responsable, la cual se celebrará dentro de los seis días hábiles a que surta efectos la notificación personal del acuerdo. Se le prevendrá a la presunta persona responsable que, de no presentarse a la primera audiencia, esta se llevará a cabo sin su presencia, se desahogará con los elementos con que se cuente y será declarada en rebeldía. La ausencia de la presunta persona responsable no podrá ser usada en su defensa.
- h. En la primera audiencia, la Comisión hará del conocimiento de la presunta persona responsable de la queja en su contra, de los hechos en los que se basa la misma y del presente procedimiento. Acto seguido, la presunta persona responsable deberá exponer de manera oral su versión de los hechos, independientemente de si los presentó por escrito o no, y podrá alegar lo que a su derecho convenga.
- i. Después de la primera audiencia, la Comisión admitirá o desechará las pruebas que juzgue apropiadas y las valorará.
- j. Para analizar, valorar y decidir mejor, la Comisión podrá consultar a personas expertas en diversas materias en caso de considerarlo necesario.
- k. La Comisión, cuando haya desahogado y valorado las pruebas, celebrará una audiencia privada en la que deliberará para resolver el asunto.
- l. La Comisión deberá resolver el caso presentado, en un plazo no mayor a diez días hábiles después de haberlo conocido, utilizando el Formato de Resolución.

6.20 Las recomendaciones de la Comisión en el Formato de Resolución deberán contener:

- a. La fundamentación y motivación de la resolución.
- b. Una relación breve de los hechos y documentos que se encuentren en el expediente del caso.
- c. Una relación y un análisis valorativo de las pruebas presentadas.

- d. La mención expresa sobre la responsabilidad o no de la presunta persona responsable.
- e. La recomendación de la sanción que deba ser impuesta, la cual se procurará que tenga un enfoque restaurativo y, en su caso, la reparación del daño.
- f. La orden de notificación a las partes por escrito y de manera personal.
- g. Nombre y firma de los integrantes de la Comisión.
- h. Las resoluciones de la Comisión tendrán carácter confidencial, por lo que deberán protegerse los datos personales sensibles conforme a la normativa de la UNLA.
- i. Las recomendaciones de la Comisión se notificarán a la Dirección o Coordinación académica o administrativa correspondiente, para que a su vez, desde ahí se entreguen de manera personal a las partes implicadas, respectivamente. Una copia de la recomendación obrará en el expediente institucional de la persona responsable.
- j. Las direcciones o coordinaciones académicas o administrativas deberán rendir un informe por escrito del cumplimiento de la recomendación a la Comisión, con copia a la Rectoría dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de su notificación.
- k. Las resoluciones emanadas de la Comisión son inapelables al interior de la institución, ya que se considera a esta Comisión como el máximo órgano universitario que atiende y dictamina sobre los casos de violencia de género en la universidad.

6.21 En caso de que la parte quejosa decida no continuar el proceso, las autoridades universitarias que ya tengan conocimiento del caso podrán continuar con el proceso si existen los elementos suficientes para presumir que se trata de un comportamiento indebido basado en violencia de género. Las acciones de las autoridades no involucrarán de nueva cuenta a la víctima en ninguna circunstancia.

6.22 La Comisión, en todos los casos, dará seguimiento al cumplimiento de las sanciones y se auxiliará con las Direcciones y Coordinaciones académicas y administrativas. Una vez cumplidas todas las sanciones recomendadas por la Comisión, se dará por concluido el caso y se archivará el expediente.

6.23 La Comisión podrá recomendar a las autoridades universitarias sanciones con enfoque restaurativo para aquellas personas que integran la comunidad universitaria que presenten falsos testimonios, alteren evidencias, presenten pruebas falsas o falten a la verdad, lo anterior atendiendo a la gravedad del asunto.

VII. MEDIDAS CAUTELARES

7.1 Cuando la persona afectada de violencia y la persona presunta responsable estén en convivencia debido a los roles que desempeñan en la universidad, las instancias

correspondientes serán notificadas por la Comisión, para que tomen las medidas necesarias para evitar la cercanía, sin perjuicio para la persona afectada, mientras dure el proceso y de forma permanente si así lo resuelven las autoridades universitarias.

- 7.2** Cuando la persona afectada de violencia y la persona presunta responsable estén en una relación de jerarquía, las instancias correspondientes serán notificadas por la Comisión, con el fin de cambiar la adscripción de la persona afectada cuando sea posible y esta lo solicite o, en su caso, cambiar la adscripción del victimario, o bien tomar las medidas necesarias para evitar posibles represalias entre las partes mientras dure el proceso y de forma permanente si así lo resuelven las autoridades universitarias.
- 7.3** Las autoridades universitarias se asegurarán de tomar todas las medidas necesarias que estén a su alcance para evitar que, dentro del campus, la presunta persona responsable o personas afines hostiguen, amenacen, dañen o pongan en peligro a la persona señalada como víctima, o viceversa, durante el proceso o después de este. Entre las medidas señaladas podrán estar el apercibimiento, las órdenes de alejamiento y de no contacto.

VIII. REPARACIÓN DEL DAÑO

- 8.1** La reparación del daño abarca todas las medidas enfocadas a restituir los derechos violentados y mejorar la situación de las personas que han sufrido violencia de género. Las medidas restituirán, en lo posible, la situación de la víctima al momento anterior de la violencia, y consisten en proveer de rehabilitación cuando esta sea necesaria, dar satisfacción a través del reconocimiento de la violencia cometida, así como solicitud de disculpas y otras medidas que puedan minimizar el impacto de los daños.
- 8.2** Las medidas de reparación podrán ser variadas con el objeto de dar el mejor acompañamiento a la víctima y para generar las condiciones que contribuyan a desarticular la discriminación y violencia de género en la comunidad universitaria. Las garantías de no repetición, como medidas de reparación, se enfocarán en acciones para seguir impulsando una cultura de respeto a la igualdad de género.
- 8.3** Las medidas de reparación del daño atenderán al carácter formativo y para ello deberán ser eficaces y precisas. Esto implica que:
- a.** Tendrán plazos claros de ejecución.
 - b.** Considerarán más no se sujetarán, a la opinión y voluntad de la víctima en el diseño de tales medidas y las estrategias para hacerlas efectivas.
 - c.** Deberán estar articuladas y someterse a un proceso de seguimiento por la persona orientadora.
 - d.** La Comisión y las instancias universitarias implicadas deberán buscar las vías

idóneas para el cumplimiento de las medidas de reparación, de conformidad con el marco institucional.

IX. SANCIONES

- 9.1** Las recomendaciones de sanciones solo podrán ser emitidas por la Comisión y corresponde aplicarlas a las instancias facultadas por la normativa universitaria: Vicerrectorías, Direcciones y/o Coordinaciones académicas o administrativas; sin embargo, deberán ser ejecutadas en coordinación con las áreas directamente involucradas.
- 9.2** Las sanciones aplicables son las previstas por la normativa institucional en función del rol de quien haya sido encontrado responsable de haber cometido alguna de las conductas consideradas por el presente protocolo, entre las que pueden estar:
- a. Amonestación verbal o escrita con copia para expediente de la persona y que cause antecedentes.
 - b. Suspensión temporal de actividades.
 - c. Expulsión definitiva de la universidad.
 - d. Proveer de medidas de reparación en los términos establecidos.
 - e. Las establecidas en la normativa de la UNLA.
- 9.3** La persona orientadora (primer contacto) será la responsable de dar seguimiento al cumplimiento de estas sanciones en estrecha comunicación con la Comisión. El expediente no será dado por concluido sino hasta que las sanciones hayan sido ejecutadas por las áreas universitarias y cumplidas por la persona que haya sido encontrada responsable.

X. PREVENCIÓN DE CONDUCTAS Y ACTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- 10.1** Las medidas de prevención tienen como objetivo evitar la realización de actos de violencia de género, ello a través del diseño e implementación de estrategias destinadas a informar, sensibilizar, capacitar e impartir formación en temas de género, a todas las personas integrantes de la comunidad universitaria. Las medidas de prevención deberán procurar que las mismas incidan en la promoción de una cultura de respeto a la igualdad de género y en la construcción de un ambiente incluyente y no violento.
- 10.2** Serán autoridades responsables de diseñar e implementar las medidas de prevención, las personas integrantes de la Comisión de Género de la UNLA y las personas titulares de:

- a. La Vicerrectoría Académica.
- b. La Vicerrectoría Administrativa.
- c. La Vicerrectoría de Desarrollo y Promoción.
- d. La Dirección de Planeación.

10.3 Todas las autoridades responsables de la prevención deberán reunirse por lo menos una vez al año para integrar un plan de trabajo y un informe anual, así como las veces que sea necesario para el seguimiento y ejecución de las actividades relacionadas con las medidas de prevención. A estas reuniones se podrá convocar a titulares de las diferentes áreas académicas o administrativas de la UNLA, así como a cualquier otra persona cuya opinión o participación se considere pertinente. El plan de trabajo deberá tener como finalidad la implementación de las medidas de prevención generales y específicas señaladas en este Protocolo.

10.4 Las autoridades responsables de la prevención deberán realizar una planeación anual que contemple las medidas de prevención a implementarse en todas sus áreas, en atención a lo previsto en este Protocolo. El informe anual deberá evaluar las medidas de prevención ejecutadas con base en el plan de trabajo realizado.

10.5 El plan de trabajo e informe anual serán sometidos a consideración de la persona que ocupe la Rectoría, quien, una vez que otorgue su visto bueno, los remitirá al área de comunicación institucional para su difusión. La persona que ocupe la Rectoría podrá solicitar la implementación de medidas de prevención adicionales.

10.6 Las reuniones serán convocadas y presididas por la persona titular de la Vicerrectoría Académica, o por quien ésta designe, cuyo rango no será menor al de una Dirección Académica o su equivalente.

10.7 Todas las autoridades responsables de la prevención deberán coordinarse para ejecutar las siguientes medidas generales:

- a. Elaborar un plan de trabajo que:
 - i. Sistematice la implementación de las medidas específicas de prevención señaladas en este Protocolo.
 - ii. Promueva y divulgue las acciones institucionales de género y el presente Protocolo en los diferentes ámbitos donde participan y con el personal a su cargo.
 - iii. Incentive una clara postura en contra de la violencia de género dentro y fuera del ámbito universitario.
 - iv. Incentive 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 de género al interior de la UNLA.
 - v. Genere espacios de encuentro entre actores institucionales que permitan

el diálogo, la reflexión y el debate en temas de género.

- vi.** Promueva la cultura de la denuncia ante la violencia de género.
 - vii.** Fomente la participación de mujeres, hombres y personas de la comunidad LGBTTHIQA+, en actividades, programas y proyectos encaminados a lograr la equidad de género, así como la inclusión y no discriminación.
- b.** Presentar un Informe Anual sobre la ejecución de las medidas de prevención en materia de violencia de género en la Comunidad Universitaria que permita:
- i.** Conocer indicadores para evaluar la eficiencia de las medidas específicas de prevención.
 - ii.** Analizar la pertinencia de intensificar, cuantitativamente y/o cualitativamente, la aplicación de otras medidas de prevención, sensibilización y formación.
 - iii.** Visualizar datos estadísticos de referencia para llevar a cabo un análisis evolutivo sobre la eficacia de las medidas preventivas.

10.8 Medidas específicas de prevención de la Vicerrectoría Académica

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

- a.** Incentivar el análisis de temas de género en asignaturas específicas de los programas de estudio que se imparten en la UNLA.
- b.** Promover e incentivar la investigación sobre perspectiva de género.
- c.** Crear espacios para que la comunidad estudiantil y académica reflexione sobre las temáticas de género, como son: conferencias, paneles, talleres, cursos, seminarios, debates, foros, campañas, entre otros.
- d.** Procurar la formación docente en la materia, a través de la Dirección de Psicopedagogía de la UNLA.
- e.** Contar con acervo bibliográfico sobre temas relacionados con el humanismo, la igualdad y equidad de género, discriminación por motivos de género, diversidad sexual, teoría feminista y enfoques masculinistas, entre otros.

10.9 Medidas específicas de prevención de la Vicerrectoría Administrativa

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

- a.** Socializar con todo el personal, al momento de la contratación, el presente Protocolo.
- b.** Diseñar programas de formación y capacitación para el personal administrativo con contenidos específicos sobre violencia e igualdad de género, así como de corresponsabilidad del hombre y de la mujer en el ámbito familiar, contando

para ello con el apoyo de especialistas.

- c. Vigilar 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.
- d. Promover la igualdad de oportunidades 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, la identidad, o la expresión de género.
- e. Capacitar al personal del área de Bienestar Laboral en temas de humanismo, género e inclusión social en el trabajo.

10.10 Medidas específicas de prevención de la Vicerrectoría de Desarrollo y Promoción

La Vicerrectoría de Desarrollo y Promoción será responsable de ejecutar las siguientes medidas de prevención específicas:

- a. Elaborar material de difusión sobre el presente Protocolo.
- b. Difusión del presente Protocolo a través de los medios de comunicación institucionales.
- c. Desarrollar campañas informativas y de sensibilización para concientizar sobre los actos de violencia de género, así como para difundir una cultura de respeto, inclusión y tolerancia.
- d. Vigilar y evitar que en las distintas publicaciones institucionales se utilicen imágenes que refuercen las violencias y los roles estereotipados de género.
- e. Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en todas las formas posibles de participación en la publicidad de la UNLA.
- f. Incorporar en el sitio web de la UNLA un apartado visible y de fácil acceso, en el que se pueda consultar el presente Protocolo.
- g. Incorporar el lenguaje con perspectiva de género en toda la publicidad institucional con base en la Guía para el Uso de un Lenguaje Incluyente y no Sexista de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH).

XI. Referencias

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. *Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres*. México. 2018.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. *Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia*. México. 2020.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia sexual en Mesoamérica*, OEA/Ser.L/V/II, Doc. 63, diciembre de 2011, disponible en:
<http://www.cidh.oas.org/pdf%20files/MESOAMERICA%202011%20ESP%20FINAL.pdf>
(Fecha de consulta: 18 de marzo 2015).

Gobierno Federal, Instituto Nacional de las Mujeres, *Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual*, Gobierno de Coahuila, Instituto Coahuilense de las Mujeres, disponible en: <http://www.defensoria.ipn.mx/Documents/DDH9G/Modulo-7/protocolo-coah.pdf> (Fecha de consulta: 16 de junio 2015).

Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD. *ABC de Género en la Administración Pública*. México. 2007.

Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES. *Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual en la Administración Pública Federal*. México. 2017.

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM); *Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM*. México 2019.

Universidad Iberoamericana de México; *Protocolo para la Prevención y Atención de la Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana*, México 2020.