

PROTOCOLO PARA LA
ATENCIÓN DE LA
VIOLENCIA DE GÉNERO
EN LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA
UNIDAD XOCHIMILCO

Marzo 2021

CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	4
INTRODUCCIÓN	5
1. ACERCA DEL PROTOCOLO	6
1.1. Propósitos.....	6
1.2. Compromisos institucionales	6
1.3. Algunas consideraciones sobre la violencia de género.....	7
1.4. Principios rectores.....	8
1.5. Ámbitos de aplicación	9
1.5.1. Personas que integran la comunidad de la UAM-X	9
1.5.2. Personas no integrantes de la comunidad de la UAM-X	10
2. MARCO JURÍDICO.....	11
2.1. Internacional, nacional y local.....	11
2.2. Universitario	18
3. ÓRGANOS E INSTANCIAS QUE INTERVIENEN EN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO.....	19
3.1. Órganos e instancias conducentes de la queja	20
3.1.1. Secretaría de Unidad	20
3.1.2. Consejos divisionales.....	20
3.1.3. Jefaturas de departamento y jefaturas de sección	21
3.2. Instancias de atención.....	21
3.2.1. Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género (UPAVIG).....	21
3.2.2. Delegación de la Oficina de la Abogada o del Abogado General	21
3.2.3. Secretarías académicas de división.....	22
3.2.4. Coordinación de Estudios de Licenciatura y Posgrado.....	22
3.2.5. Representantes del personal académico, del alumnado y del personal administrativo de base ante los órganos colegiados	22
3.2.6. Sección de Vigilancia	22
3.2.7. Sección de Servicio Médico	23
3.2.8. Sección de Servicio Social y Orientación Educativa	23
3.2.9. Oficina de Acompañamiento a Trayectorias Académicas de Alumnos (ATAA).....	23
3.3. Instancias de acompañamiento	23
3.3.1. Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género (UPAVIG).....	23
3.3.2. Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM).....	24

3.4.	Instancias de seguimiento y evaluación del Protocolo	24
3.4.1.	Consejo Académico	24
3.4.2.	Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género (UPAVIG).....	24
4.	RUTA PARA LA ATENCIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	24
4.1.	Etapa I. Atención de primer contacto	25
4.1.1.	Escucha	25
4.1.2.	Orientación.....	26
4.1.3.	Registro y canalización	27
4.2.	Etapa II. Inicio del procedimiento	27
4.2.1.	Supuestos para iniciar el procedimiento.....	27
4.2.2.	Personal académico o administrativo de la UAM-X como presunto responsable....	27
4.2.3.	Alumna o alumno como presunto responsable	28
4.2.4.	Personas no integrantes de la comunidad universitaria presuntamente agresoras	28
4.2.5.	Medidas de protección para víctimas de violencia de género.....	28
4.3.	Etapa III. Resultados de la aplicación del Protocolo.....	30
4.3.1.	Responsabilidades de los órganos y las instancias conducentes de la queja que conozcan y resuelvan de los casos de violencia de género:	30
4.3.2.	Determinaciones de los órganos y las instancias conducentes de la queja.....	30
4.3.3.	Directrices para el análisis y elaboración de determinaciones	31
4.4.	Diagrama del procedimiento para la atención, acompañamiento y en su caso, presentación de la queja.	32
	BIBLIOGRAFÍA.....	33
5.	ANEXOS	37
5.1.	Anexo 1.....	37
5.2.	Anexo 2. Ficha de registro	38
5.3.	Anexo 3. Glosario de términos.....	39

PRESENTACIÓN

La Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) reconoce el papel que las Instituciones de Educación Superior (IES) tienen en la formación integral de profesionales, por lo que asume el compromiso de generar y transmitir conocimientos novedosos conforme a principios éticos que fomenten comunidades democráticas, incluyentes y con respeto a las ideas.

En este sentido, la Unidad Xochimilco se propone impulsar los cambios necesarios que su comunidad demanda, sumando esfuerzos, a través del diseño e instrumentación de políticas y acciones que contribuyan a erradicar la violencia de género en los ámbitos que competen a su quehacer y que puedan afectar a su comunidad; compromiso que demanda acciones a corto, mediano y largo plazo.

Con pleno convencimiento de que la Perspectiva de Género (PEG) es imprescindible para atender y contextualizar nuestro entorno, se actuará con base en esta perspectiva con firmeza para la identificación, prevención, atención, sanción y erradicación de los casos de violencia de género en los espacios universitarios, para lo cual la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco (UAM-X) pone a disposición de la comunidad universitaria el presente documento.

Al mismo tiempo, hacemos extensiva la invitación a todas las personas que estudian, realizan actividades académicas, deportivas, administrativas, de atención médica y vigilancia; en fin, a toda nuestra comunidad universitaria, a que conozca y se apropie de este instrumento que fue pensado para saber qué hacer ante casos de violencia de género que afectan a nuestra comunidad.

INTRODUCCIÓN

El Protocolo para la Atención de la Violencia de Género en la UAM-X es el resultado del trabajo colaborativo de integrantes de esta casa de estudios que se remonta al año 2011 cuando un grupo conformado por personal académico, personal administrativo y alumnado se reunió para promover actividades relacionadas con la prevención y atención de la violencia de género en el ámbito universitario. Dicho ejercicio derivó en un proyecto denominado Programa Cuerpos que Importan, el cual fue integrado por decisión de la Rectoría de la Unidad al conjunto de programas universitarios en 2014.

Para el 2015, en el seno del Programa Cuerpos que Importan, se comenzaron a gestar los primeros avances de este Protocolo y, luego del 2016, en el que la comunidad estudiantil se posicionó firmemente frente al tema del acoso, hostigamiento y abuso sexual, el Consejo Académico en la sesión 4.17, tomó el Acuerdo 4.17.8 que instruye lo siguiente:

Integración de la Comisión encargada de analizar, dictaminar y presentar al Consejo Académico la propuesta de protocolo de atención a la violencia de género de la Unidad Xochimilco, así como dar seguimiento a su aplicación en esta Unidad universitaria y proponer medidas tendientes al mejoramiento del mismo.

Este Protocolo responde al mandato de dicho acuerdo y rescata la preocupación expresada por la comunidad universitaria, refleja también el reconocimiento de la responsabilidad que tienen las IES de mantener un ambiente libre de violencia y de atender con acciones claras y acordes a los marcos normativos internos, nacionales e internacionales, cuando sus integrantes incurrir en algún acto de violencia de género.

Asimismo, es una guía integral de actuación para la atención de los casos de violencia de género que debe ser conocida, acatada y preservada por toda la comunidad de la UAM-X, en particular por los órganos y las instancias que intervienen en la aplicación del mismo. Por lo tanto, implica una lectura amplia que ponga en contexto el fenómeno de la violencia, considerando las dimensiones conceptuales, jurídicas y de derechos humanos; así como la comprensión de un proceso complejo, que debe priorizar la aplicación de medidas de protección en casos de gravedad y el acompañamiento ante instancias externas para conducir de manera oportuna y en apego al debido proceso, el acceso a la justicia para las víctimas.

1. ACERCA DEL PROTOCOLO

1.1. Propósitos

El Protocolo para la Atención de la Violencia de Género en la UAM-X tiene los siguientes propósitos:

- a) Ofrecer información precisa sobre el procedimiento para la atención, acompañamiento y, en su caso, presentación de la queja de situaciones de violencia de género.
- b) Informar acerca de los órganos y las instancias que intervienen en la aplicación de este Protocolo enfatizando el derecho de las personas en situación de violencia de género a recibir atención oportuna, confidencial y de calidad.

1.2. Compromisos institucionales

El Protocolo es fundamental para dar certidumbre sobre la mejor actuación y procedimientos con los que puede responder la UAM-X a la violencia de género. Parte del reconocimiento de ésta, como un fenómeno y un problema social estructural es la aplicación efectiva del Protocolo, lo que implica contar con acciones vinculantes para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género. Dichas acciones se circunscriben a las Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género, aprobadas por el Colegio Académico en la sesión 488, celebrada el 16 de diciembre de 2020.

En el último párrafo de la exposición de motivos de las referidas políticas se señala que se estructuran en cuatro apartados:

Espacio universitario libre de violencia; Docencia con perspectiva de género y libre de violencia; Investigación con transversalización con ética y libre de violencia de género, así como Preservación y difusión de la cultura para la igualdad de género. Todos tienen el mismo nivel de importancia y el objetivo común de que, al desplegar el objeto social y las actividades inherentes al mismo, la Universidad se responsabilice de sentar las bases académicas, legales y administrativas encaminadas a la igualdad sustantiva de género y a la construcción de espacios y ambientes libres de violencia y discriminación¹.

¹Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género, aprobadas por el Colegio Académico en la sesión 488, celebrada el 16 de diciembre de 2020 disponible en [<http://www.uam.mx/legislacion/LEGISLACION-UAM-ENERO-2021/LEGISLACION-UAM-ENERO-2021-PTEVRG.pdf>].

1.3. Algunas consideraciones sobre la violencia de género

Desde la perspectiva adoptada en este Protocolo, la violencia de género es considerada como un problema complejo que afecta a distintas corporalidades, principalmente a mujeres, pero también a hombres y a personas cuyas identidades sexo-genéricas se apartan de la normatividad heterosexual. La trascendencia de incluir el análisis de la violencia desde la Perspectiva de Género (PEG) estriba en que este tipo de violencia se deriva de las relaciones de poder y las normas relativas a las desigualdades sexo-genéricas, que refieren a las pautas sociales sobre expectativas, comportamientos, roles y deberes diferenciados para hombres y mujeres, con base en prejuicios de desigualdad.

Debido a que las organizaciones internacionales y los estudios académicos sobre el tema han demostrado que, en proporción, son más los casos de mujeres afectadas por la violencia de género, de acuerdo con la Recomendación General 35 del Comité CEDAW², emitida en julio 2017, se enfatiza en este Protocolo que:

9. El concepto de “violencia contra la mujer”, tal como se define en la recomendación general núm. 19 y en otros instrumentos y documentos internacionales, hace hincapié en el hecho de que dicha violencia está basada en el género. En consecuencia, en la presente recomendación, la expresión “violencia por razón de género contra la mujer” se utiliza como un término más preciso que pone de manifiesto las causas y los efectos relacionados con el género de la violencia. La expresión refuerza aún más la noción de la violencia como problema social más que individual, que exige respuestas integrales, más allá de aquellas relativas a sucesos concretos, autores y víctimas y supervivientes.

10. El Comité considera que la violencia por razón de género contra la mujer es uno de los medios sociales, políticos y económicos fundamentales a través de los cuales se perpetúa la posición subordinada de la mujer con respecto al hombre y sus papeles estereotipados. En toda su labor, el Comité ha dejado claro que esa violencia constituye un grave obstáculo para el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y para el disfrute por parte de la mujer de sus derechos humanos y libertades fundamentales, consagrados en la Convención.

² Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer, por sus siglas en inglés.

De igual manera, estudios de corte académico han analizado los mecanismos simbólicos y discursivos que intervienen en la violencia de género contra las personas que pertenecen al colectivo LGBTTTIQ+. Éstos señalan que la violencia de género se impone en el cuerpo desde el nacimiento cuando se imprimen maneras dicotómicas de interpretar la realidad en lo social, político y cultural; de esta manera, las normas definen lo que es posible, realizable, admisible, correcto o real en nuestras vidas y sexualidad.

Asimismo, el Protocolo otorga especial importancia a la violencia sexual, en la medida en que ésta afecta tanto al ámbito laboral, docente e institucional, como a las relaciones erótico-afectivas entre las alumnas y los alumnos.

La violencia sexual es una de las manifestaciones más frecuentes de la violencia de género y, por sus características, la menos denunciada. Este instrumento enfatiza que en las situaciones de acoso y hostigamiento sexual, se hacen presentes conductas de contenido sexual realizadas de manera aislada o reiterada, escritas o verbales y gestuales o físicas; siempre indeseadas para quien las recibe.

El acoso y el hostigamiento son reprobables, pues pretenden favores sexuales como una condición para obtener beneficios, para preservar el empleo o para la obtención de una calificación, entre otros. Dichas conductas provocan interferencias sustanciales en el desempeño académico del alumnado, en el proceso de enseñanza-aprendizaje y generan un ambiente de estudio hostil. En el caso de las trabajadoras y los trabajadores crean un ambiente laboral intimidante o discriminatorio.

1.4. Principios rectores

Todos los casos de violencia de género en la UAM-X deberán regirse por los principios que garanticen la protección de los derechos humanos de las personas involucradas y que se describen a continuación:

- a) **Debida diligencia:** se buscará siempre una actuación oportuna que contemple acciones de *prevención razonable* y de investigación exhaustiva que posibiliten la determinación de sanciones proporcionales y de reparación del daño suficiente para proteger la dignidad e integridad de quienes sufran actos de violencia de género. Las autoridades educativas actuarán con la debida diligencia en el marco de sus competencias con miras a garantizar el derecho a la educación y al trabajo de la comunidad universitaria.
- b) **Confidencialidad y respeto:** mantener la privacidad y el respeto de los datos personales y de los actos de violencia que expone la persona, con

la finalidad de proteger su intimidad en todas las etapas del procedimiento.

- c) **Accesibilidad:** explicar de manera clara a las personas involucradas, tanto el proceso de la presentación del escrito que corresponda, los mecanismos del mismo, así como los escenarios posibles en que se aplicará el procedimiento.
- d) **Principio pro persona:** en apego a las normas relativas a los derechos humanos se buscará en todo momento aplicar la más favorable para las personas.
- e) **No re-victimización:** la persona agraviada deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. No se deberá juzgar ni discriminar por vestimenta, color de piel, orientación sexual, nivel socioeconómico, género, etnia o cualquier otro motivo.
- f) **Equidad:** cualquier persona, desde una base de igualdad, puede solicitar orientación y atención, y en su caso, presentar un escrito sin que existan exclusiones de ninguna naturaleza.

1.5. Ámbitos de aplicación

El procedimiento de atención del presente Protocolo será aplicable a toda persona integrante y no integrante de la comunidad universitaria, involucrada en actos de violencia de género que ocurran dentro de las instalaciones de la UAM-X como aulas, oficinas, biblioteca, auditorios, cafetería, gimnasios, espacios abiertos, entre otros.

También será aplicable a las y los integrantes de la comunidad cuyas actividades académicas, educativas o laborales deban llevarse a cabo fuera de las instalaciones de la UAM-X, en el ámbito nacional e internacional como: servicio social, prácticas profesionales, proyectos de investigación, movilidad del alumnado, actividades de extensión universitaria, entre otras.

Lo anterior independientemente del tiempo transcurrido desde que ocurrió la violencia de género que refiere la persona, siempre y cuando la persona presuntamente agresora siga siendo parte de la comunidad universitaria. Para efectos de este Protocolo se entiende como:

1.5.1. Personas que integran la comunidad de la UAM-X

- a) Alumnado.
- b) Participantes.

- c) Personal académico.
- d) Personal administrativo.

1.5.2. Personas no integrantes de la comunidad de la UAM-X

- a) Niñas, niños y adolescentes.
- b) Estudiantes de otras instituciones educativas.
- c) Personal académico invitado.
- d) Personas que reciban o presten servicios a la UAM-X relacionados con su objeto.
- e) Asistentes a las diferentes actividades que la UAM-X ofrece.

2. MARCO JURÍDICO

2.1. Internacional, nacional y local

Las IES asumen su responsabilidad respecto de la prevención, atención, investigación y sanción en materia de violencia de género, particularmente, cuando se trate de acoso y hostigamiento sexual; asimismo, deben afrontar el problema de la violencia de género y sexual desde la perspectiva de los derechos humanos.

El reconocimiento jurídico de la existencia de la discriminación y de la violencia de género contra las mujeres fue establecido en 1979, durante la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que es un instrumento jurídico fundamental para validar las acciones en contra de la violencia hacia las mujeres, y en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), aprobada en 1994 que en el artículo 1, determina:

[...] debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado³.

Otro instrumento que se genera a partir de la CEDAW es la Recomendación General 19 la cual, en su artículo 11, establece que:

El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tales como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad... [para las personas sobrevivientes de violencia⁴].

A partir de la ratificación de la Convención de Belém do Pará por el Estado Mexicano, quedó obligado a tomar medidas para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

En el marco de reconocimiento de los instrumentos internacionales de derechos humanos y toda vez que la Universidad tiene vínculos con diversos grupos de población, es importante reconocer la Convención sobre los

³ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), disponible en [<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>].

⁴ *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*, disponible en [http://www.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf].

Derechos del Niño, artículo 19, numeral 1 que, entre otras cuestiones, precisa que busca proteger los derechos de los niños contra el perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual.

En las IES, los instrumentos internacionales resultan ser marcos normativos obligatorios para realizar acciones de prevención y brindar atención a los casos dentro del ámbito de su competencia, de manera institucional, oportuna, independiente e imparcial.

Asimismo, debe procurarse la realización de investigaciones exhaustivas y con la participación de las personas afectadas, para evitar la impunidad, en correspondencia con la legislación internacional, mediante la adopción de “medidas jurídicas para conminar a las y los agresores a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la persona en situación de violencia de género que atente contra su integridad o perjudique su propiedad”⁵.

El Protocolo se ciñe a los acuerdos internacionales firmados por el gobierno federal, para reconocer la obligación que tienen las IES de establecer medidas de protección en las cuales se pondere la integridad de la persona por encima de cualquier otro derecho. La protección será obligatoria mientras subsista riesgo para la persona en situación de violencia, para lo cual es necesario: “establecer procedimientos legales, justos y eficaces para la persona que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos”⁶.

Por esta razón, el Protocolo contempla que para garantizar la protección de la comunidad universitaria en los casos de violencia de género que se presenten en la UAM-X, durante el proceso de investigación administrativa o laboral, se debe tener en cuenta la posible situación de riesgo y vulnerabilidad de la persona violentada y, a partir de ello, coadyuvar en la implementación de acciones de protección eficaces, con procedimientos flexibles y sencillos que faciliten el acceso real a la justicia. Por ello, este Protocolo se encuentra armonizado con la normatividad federal e internacional en la materia, en concordancia con la Legislación Universitaria.

Otro importante instrumento internacional de reciente aprobación en materia de acoso y violencia laboral, al cual se ciñe este Protocolo, es el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso (2019). El cual reconoce en su preámbulo:

⁵ *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)*, disponible en [<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>].

⁶Ibid.

[...] El derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género [...]; Que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles para el trabajo decente; La importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso; [...]; Que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social; [...]; [...] Que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación, y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (OIT, 2019).

Dicho Convenio define en sus artículos 1, 2, y 3, las expresiones violencia y acoso en el mundo del trabajo y violencia y acoso en razón de género, y las califica como prácticas inaceptables; asimismo, delimita sus ámbitos de aplicación para todas las trabajadoras y los trabajadores en los sectores público y privado, de la economía formal e informal, y en zonas urbanas o rurales. Este Convenio debe tomarse en cuenta al momento de atender situaciones que constituyan violencia y acoso en el mundo laboral dentro de la UAM-X, con la finalidad de establecer medidas de protección inmediata que salvaguarden la vida, la salud e integridad de las trabajadoras y los trabajadores, esto de conformidad con el artículo 10 del citado Convenio relativo a: V. Control de la aplicación y vías de recurso y reparación.

A nivel Federal la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a partir de su última reforma en la materia, en el artículo 1, párrafos primero, segundo y tercero, estipula lo siguiente:

En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos

humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley⁷.

Además, el artículo 4 reconoce la igualdad de mujeres y hombres en los siguientes términos:

Artículo 4o.- La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

El presente documento también se sustenta en un instrumento jurídico de especial relevancia en materia de derechos humanos de las mujeres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV, 2007⁸), la cual tiene por objeto:

[...] establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y no discriminación.

Dicha Ley obliga a la Federación y a sus entidades federativas, entre ellas la Ciudad de México, y sus municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias, a expedir disposiciones jurídicas y a tomar las medidas presupuestales y administrativas correspondientes para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los tratados internacionales ratificados por el Estado Mexicano.

Se ha observado que, por la naturaleza de los hechos, la violencia docente y sexual, en varias de sus modalidades, representan ejercicios de violencia de género que ocurren de manera reiterada en las universidades. Al respecto, este Protocolo se apega a las definiciones de violencia docente, hostigamiento y acoso sexual que aparecen en los artículos 10, 12 y 13 de la LGAMVLV (2007), que a la letra dice:

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, la salud, la integridad, la libertad y la 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.

⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 10 de junio de 2011.

⁸ Disponible en [<http://www.cofemer.gob.mx/LGAMVLV.pdf>].

Constituyen violencia docente: aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.

El 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. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

La LGAMVLV (2007), en el artículo 15, establece las obligaciones que tienen los tres órdenes de gobierno para atender y evitar el hostigamiento o el acoso sexual:

Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos.

Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.

En ningún caso se hará público el nombre de la persona en situación de violencia por ser información relacionada con la seguridad de las personas, para evitar algún tipo de sobre-victimización, que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo. Salvo aquella información que por resolución judicial sea requerida.

Para efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas.

Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual.

Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

También es importante considerar la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, en el mismo sentido que la Convención sobre los Derechos del Niño, en atención a la población de menores que acude a la Universidad por diferentes motivos.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado que el “acoso escolar” y el “hostigamiento” encuadran jurídicamente en lo que se ha definido como bullying a: “[...] todo acto u omisión que de manera repetida agrede física, psicoemocional, patrimonial o sexualmente a un niño, niña u adolescente realizado bajo el cuidado de las instituciones escolares, sean públicas o privadas”⁹.

De igual manera, este Protocolo se sustenta en los derechos consagrados en la Ley General de Víctimas, que en el artículo 2 establece que las autoridades deben implementar mecanismos para que en el ámbito de su competencia cumplan con las obligaciones de prevenir, investigar, sancionar y, en su caso, buscar una reparación integral a través de las instancias que correspondan. Este instrumento se refiere especialmente a los casos de violencia sexual.

También se toma en cuenta la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, que considera elementos fundamentales en cuanto a actos discriminatorios que puedan dar origen a la violencia de género.

La actuación que establece este Protocolo es independiente de las consecuencias penales que puedan derivar de conformidad con lo establecido en el Código Penal Federal, el cual, define como delitos el hostigamiento sexual, abuso sexual y violación, en los artículos 259 Bis al 266 Bis, así como las penas que pueden alcanzar quienes los cometen.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo establece en su Artículo 3o. Bis. lo que para efectos de esta Ley se entiende por:

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia,

⁹ *Amparo directo 35/2014*, disponible en [\[http://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=166050\]](http://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=166050).

amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo.

En el ámbito local, el Código Penal para el Distrito Federal, en relación con el acoso sexual, en el artículo 179, establece que:

A quien solicite favores sexuales para sí o para una tercera persona o realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad, se le impondrá de uno a tres años de prisión. Cuando además exista relación jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación entre la persona agresora y la víctima, la pena se incrementará en una tercera parte de la señalada en el párrafo anterior.

Si la persona agresora fuese servidor público y utilizara los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior se le destituirá y se le inhabilitará para ocupar el cargo, empleo o comisión en el sector público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

Este delito se perseguirá por querrela¹⁰.

De acuerdo con las recientes reformas al Código Penal para el Distrito Federal publicadas en la Gaceta de la Ciudad de México el 22 de enero del 2020, se adiciona el Artículo 179 Bis que señala:

Se impondrá de cuatro a seis años de prisión y de 500 a 1000 Unidades de Medida y Actualización a quien haciendo uso de medios de radiodifusión, telecomunicaciones, informáticos o cualquier otro medio de transmisión de datos, contacte a una persona menor de dieciocho años de edad, a quien no tenga capacidad de comprender el significado del hecho a persona que no tenga capacidad para resistirlo y le requiera o comparta imágenes, audio o video de actividades sexuales explícitas, actos de connotación sexual o le solicite un encuentro sexual.

¹⁰ Código Penal del Distrito Federal, publicado en el D.O.F., el 16 de julio de 2002.

En el Artículo 181 Quintus se establece que comete el delito contra la intimidad sexual:

I. Quien videografe, audiografe, fotografíe, filme o elabore, imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido sexual íntimo, de una persona sin su consentimiento o mediante engaño.

II. Quien exponga, distribuya, difunda, exhiba, reproduzca, transmita, comercialice, oferte, intercambie y comparta imágenes, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona, a sabiendas de que no existe consentimiento, mediante materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales o cualquier medio tecnológico.

A quien cometa este delito, se le impondrá una pena de cuatro a seis años de prisión y multa de quinientas a mil unidades de medida y actualización.

De igual forma, a partir de las reformas hechas a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México a principios del 2020, se incluyó la violencia digital como una de las modalidades o ámbitos en los que ocurre la violencia en contra de las mujeres:

X.- Violencia digital.- Es cualquier acto realizado mediante el uso de materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales, plataformas de internet, correo electrónico (sic), o cualquier medio tecnológico, por el que se obtenga, exponga, distribuya, difunda, exhiba, reproduzca, transmita, comercialice, oferte, intercambie y comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona, sin su consentimiento; que atente contra la integridad, la dignidad, la intimidad, la libertad, la vida privada de las mujeres o cause daño psicológico, económico o sexual tanto en el ámbito privado como en el público, además de daño moral, tanto a ellas como a sus familias.

2.2. Universitario

Por su parte, la Legislación Universitaria de la UAM actualmente establece disposiciones normativas tendientes a salvaguardar los derechos de la comunidad universitaria, como el Reglamento del Alumnado (RA), que prevé derechos y cargas para éstos; así como la competencia de los consejos divisionales de conocer y resolver sobre las faltas cometidas por el alumnado en contra de miembros de la comunidad universitaria o en contra de la Institución y de aplicar las medidas administrativas como consecuencia atribuida a dichas faltas. Bajo este orden de ideas, se considera como una falta grave de las y los alumnos amenazar o agredir físicamente a miembros de la comunidad universitaria. Asimismo, este Reglamento señala el procedimiento a seguir por parte del alumnado cuando se les impida el ejercicio de sus derechos o se transgreda alguno de ellos.

La Universidad, a través del Colegio Académico, en la sesión 378, celebrada el 16 y 17 de abril de 2015, creó la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU) que es una instancia encargada de defender y vigilar el respeto de los derechos universitarios entre la comunidad universitaria; en la misma sesión, aprobó el Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios (REDDU), el cual en su exposición de motivos, párrafo tercero, señala como obligación de la Universidad “[...] cuidar que en sus espacios se promueva, defienda y vigile el respeto de los derechos humanos de su comunidad”.

El REDDU, en el artículo 3, reconoce como derechos, valores y principios que deben preservarse en la Universidad:

...libertad, igualdad, seguridad jurídica, libre expresión y reunión, petición, audiencia, legalidad, imparcialidad, integridad personal, equidad de género, educación, libertad de cátedra e investigación, privacidad, respeto, tolerancia, dignidad, honorabilidad, democracia, diversidad, solidaridad, honestidad, responsabilidad, compromiso y, en lo aplicable, los demás derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.

Finalmente, cabe recalcar que el Protocolo se adhiere a todas las disposiciones señaladas anteriormente con el fin de ofrecer una mayor protección a la comunidad frente a las conductas de violencia de género dentro de la Unidad, y fuera de ésta, siempre y cuando involucren a algún integrante de la comunidad universitaria. La normatividad interna también incluye la Ley Orgánica (LO), el Reglamento Orgánico (RO) y el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).

3. ÓRGANOS E INSTANCIAS QUE INTERVIENEN EN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Los órganos y las instancias que intervienen en la aplicación de este Protocolo deben ejercer sus competencias de acuerdo con la Legislación Universitaria y en atención al régimen de desconcentración funcional y administrativa, el cual implica que dichas competencias no están subordinadas a otro órgano superior; sin embargo, es importante destacar que los órganos personales que incurran en faltas graves en el desempeño de sus funciones podrán ser removidos de conformidad con el título tercero del (RO).

3.1. Órganos e instancias conducentes de la queja

3.1.1. Secretaría de Unidad

El RO, en el artículo 64, fracciones I, III y V, prescribe que corresponde a esta instancia de apoyo conducir las actividades administrativas de la Unidad, excepto aquéllas que la Rectora o el Rector de la misma asigne a otras u otros funcionarios; coordinar las relaciones de la administración de la Unidad con la de las divisiones, y representar a la Rectora o al Rector de Unidad en la administración de las relaciones de trabajo con el personal adscrito a ésta.

De acuerdo con lo señalado en las cláusulas 6, 36, fracción II, y 37, fracción II del CCT vigente, cuando a una trabajadora o a un trabajador se le impute un hecho que pueda dar lugar a la aplicación de una sanción grave por parte de la Universidad, las o los titulares de las unidades universitarias deberán seguir el debido proceso establecido en dichas cláusulas, tomando en cuenta que la violencia de género es un acto punible.

En los casos en los que la agresión provenga del personal académico o administrativo de la Universidad o bien, la víctima labore para la institución, corresponderá a la Secretaría de Unidad atender y resolver la queja o en su caso coordinar para que se tomen las acciones conducentes.

En los casos en donde la presunta agresora o el presunto agresor no pertenezca a la comunidad universitaria, corresponderá a esta instancia intervenir para poner a disposición de las autoridades externas competentes a la persona agresora.

3.1.2. Consejos divisionales

La LO, en el artículo 29, fracciones VI y VII, establece que compete a los consejos divisionales cuidar que el personal académico y administrativo cumpla eficazmente las funciones de su competencia y también ejercer las demás atribuciones conferidas en este ordenamiento, así como en las normas y disposiciones reglamentarias de la Universidad.

El RA, en el artículo 15, señala que este órgano colegiado es competente para conocer y resolver sobre faltas del alumnado, entre las cuales se consideran los casos de violencia por razones de género.

Asimismo, este órgano colegiado, a través del procedimiento del otorgamiento de la beca por reconocimiento a la carrera docente podrá

identificar casos de violencia de género cometidos por el personal académico.

3.1.3. Jefaturas de departamento y jefaturas de sección

El RO, en el artículo 58, fracciones I y VI, determina que les compete a las jefas o los jefes de departamento proponer medidas para el buen desarrollo de las actividades académicas y propiciar la colaboración con otros departamentos, por lo que podrán conocer de casos en los que el personal académico adscrito a su departamento incurra en actos relacionados con violencia de género.

La jefa o jefe inmediato, podrá conocer e iniciar el procedimiento establecido en la cláusula 6 del CCT, el cual podría derivar en una sanción para la persona responsable de la agresión, siempre y cuando la trabajadora o el trabajador al que se le imputa la falta este bajo las órdenes directas de esta jefa o jefe, quién deberá informarlo a la Secretaría de la Unidad.

3.2. Instancias de atención

3.2.1. Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género (UPAVIG)

La UPAVIG es la instancia responsable de recibir y brindar una escucha atenta, así como orientar y derivar a las personas que soliciten la atención por haber vivido o encontrarse en situación de violencia de género de acuerdo con el ámbito de aplicación que establece este Protocolo.

3.2.2. Delegación de la Oficina de la Abogada o del Abogado General

El RO, en el artículo 62, fracción II, prevé que compete a la Abogada o Abogado General asesorar a las o los titulares o miembros de los órganos y las instancias de la Universidad en materia legal y de consulta sobre interpretación de la legislación nacional y universitaria, así como procurar el cumplimiento del orden jurídico de la Universidad, por lo que, como parte integrante de la estructura de dicha Oficina la Delegada o el Delegado deberán coadyuvar brindando atención, asesoría y seguimiento de los casos de violencia de género en la UAM-X.

3.2.3. Secretarías académicas de división

El RO, en el artículo 66, fracción IV, determina que a estas instancias de apoyo les compete fungir como secretarías o secretarios del consejo divisional y administrar la oficina técnica del mismo y en el Reglamento Interno de los Órganos Colegiados Académicos (RIOCA), en el artículo 64, prescribe que fungirán como coordinadoras o coordinadores de las comisiones. Asimismo, el RA, en el artículo 17, indica que estas instancias de apoyo conocen en primer momento de la existencia de una posible falta. Por lo tanto, están facultadas o facultados para recibir por parte del alumnado los escritos relativos a la violencia que se presenten en su división y los derivan a la Comisión de Faltas para dar continuidad al proceso.

3.2.4. Coordinación de Estudios de Licenciatura y Posgrado

El RO, en el artículo 68, fracción V, indica que les compete orientar al alumnado en lo relacionado con las unidades de enseñanza-aprendizaje y con los planes y programas de estudio que coordinan, e informar sobre las condiciones, tiempo y lugar en que el personal académico a cargo de las unidades de enseñanza-aprendizaje prestan asesoría. Por lo anterior, el alumnado podrá hacer del conocimiento de las y los coordinadores de estudios cuestiones relacionadas con violencia de género, conforme a lo señalado en el presente Protocolo, quienes a su vez derivarán la queja a las instancias conducentes.

3.2.5. Representantes del personal académico, del alumnado y del personal administrativo de base ante los órganos colegiados

El RO, en sus artículos 26, 27, 28, 29, 32 y 33, reconoce la figura de representantes del alumnado, del personal académico y administrativo ante los órganos colegiados de la Universidad. Por su representación en el Consejo Académico y en los consejos divisionales de la UAM-X dichos representantes podrían ser enterados de cualquier acto o hecho de violencia de género por parte de la comunidad universitaria.

3.2.6. Sección de Vigilancia

Esta instancia, dependiente de la Secretaría de Unidad, es la responsable de vigilar el orden dentro de la institución y notificar cualquier alteración del mismo, así como efectuar inspecciones sistemáticas en las áreas que se le asignen. Por ello, cuando se presenten hechos o actos de violencia de género la jefa o el jefe de esta Sección deberá priorizar la integridad de la persona en situación de violencia y derivarla a la instancia correspondiente y en su caso, canalizar a la persona presunta

responsable a las autoridades correspondientes, dependiendo de la gravedad de dichos actos.

3.2.7. Sección de Servicio Médico

Esta instancia es dependiente de la Secretaría de Unidad y es responsable de atender los diversos problemas de salud que se presenten en el interior de la UAM-X, por lo que, en el ejercicio de sus funciones, podrá conocer y brindar atención médica en casos relacionados con violencia de género, después de lo cual con previo consentimiento de la persona, podría derivarla a la UPAVIG para que se le proporcione la orientación y acompañamiento correspondientes.

3.2.8. Sección de Servicio Social y Orientación Educativa

La Sección de Servicio Social y Orientación Educativa depende de la Coordinación de Docencia de la Rectoría de la Unidad y se ocupa de fortalecer el desarrollo académico y el bienestar emocional de las y los integrantes de la comunidad universitaria; por lo tanto, a esta sección se canalizarán a las personas que requieran atención psicológica por haber estado involucradas en situaciones de violencia de género.

3.2.9. Oficina de Acompañamiento a Trayectorias Académicas de Alumnos (ATAA)

Este Programa depende de la Coordinación de Docencia de la Rectoría de la Unidad y tiene como propósito ofrecer al alumnado el apoyo de tutoría durante su formación en la UAM-X, para poder enfrentar situaciones que se presenten dentro y fuera del contexto escolar y que influyen en el desempeño académico, así como identificar posibles alternativas de solución. En este sentido, podría identificar y conocer asuntos que involucren violencia de género y derivar los casos a la UPAVIG para la aplicación de este Protocolo.

3.3. Instancias de acompañamiento

3.3.1. Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género (UPAVIG)

Esta instancia es la encargada de proporcionar información sobre el procedimiento contemplado en este Protocolo y las instancias involucradas en su aplicación; así como brindar acompañamiento a las personas integrantes de la comunidad universitaria en situación de violencia por razones de género que así lo soliciten.

3.3.2. Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM)

El SITUAM es el órgano que representa a las trabajadoras y los trabajadores. De acuerdo con el artículo 2 del Estatuto del SITUAM, éste es un organismo independiente, representativo y democrático, que puede tener conocimiento de casos de violencia de género que involucren a las personas que representan; su intervención se llevará a cabo a través del Grupo Interno Coordinador (GIC) correspondiente.

3.4. Instancias de seguimiento y evaluación del Protocolo

3.4.1. Consejo Académico

La LO, en el artículo 23, fracción IV, estatuye que a este órgano colegiado le corresponde proponer, ante el órgano respectivo, las medidas que tiendan al mejoramiento de las actividades de la Unidad. En atención a lo anterior, en la sesión 6.19, celebrada el 10 de junio de 2019, integró la Comisión encargada de dar seguimiento a la aplicación del Protocolo para la Atención de la Violencia de Género en la UAM-X y proponer medidas tendientes al mejoramiento del mismo.

3.4.2. Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género (UPAVIG)

Esta Unidad es competente para revisar periódicamente que los casos de violencia de género se atiendan de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, así como solicitar y recibir información acerca del tratamiento que se le dio a los casos y de las resoluciones tomadas al respecto.

4. RUTA PARA LA ATENCIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El presente apartado establece la ruta que debe seguirse para atender los casos de violencia de género en la UAM-X. Dicha ruta está sujeta a la Legislación Universitaria y al CCT, conforme a las competencias y funciones de los órganos personales, órganos colegiados, instancias de apoyo y responsables de servicios. En virtud de lo anterior, lo no previsto en el presente Protocolo se atenderá conforme a la normatividad aplicable y a los principios de debida diligencia y protección de los derechos humanos.

Consideraciones sobre la atención de casos de violencia de género:

Ante un caso de violencia de género todas las personas que integran la comunidad universitaria tienen la obligación de canalizar a la brevedad y con *consentimiento informado* a la persona en situación de violencia de género, a las instancias de atención referidas en el Protocolo, mismas que deberán:

- Priorizar la atención ofreciendo medidas de protección, asistencia médica y contención psicológica que la persona requiera.
- Guardar la confidencialidad sobre los datos personales de las involucradas y los involucrados.

4.1. Etapa I. Atención de primer contacto

El primer contacto refiere al momento en el que una persona se acerca a alguna instancia, órgano o integrante de la UAM-X para manifestar que vive una situación de violencia de género; incluye a terceras personas que hayan presenciado un hecho de violencia de género y acudan a comunicarlo.

La atención de primer contacto es crucial en los casos de violencia de género ya que implica una escucha atenta y respetuosa que contribuya a garantizar el ejercicio pleno del derecho al acceso a la justicia.

Cuando se trate de hechos de violencia de género que ocurran en las instalaciones de la UAM-X contra una persona menor de dieciocho años, se deberá iniciar de oficio el procedimiento correspondiente, debiendo proceder de conformidad con lo estipulado en el presente Protocolo y los estándares nacionales e internacionales en la materia.

La UPAVIG brindará el acompañamiento desde el momento en que la interesada o el interesado acuda a dicha Unidad y hasta que concluya la aplicación del Protocolo, siempre a partir de las decisiones que tome la persona en situación de violencia de género.

En apego a los principios de este Protocolo, la UPAVIG deberá propiciar que las personas en situación de violencia se encuentren fuera de una situación de riesgo o peligro; evitar que sean revictimizadas o que se violen sus derechos humanos, así como velar por la mejor resolución del caso. En este sentido, la UPAVIG podrá solicitar las medidas urgentes de protección que sean necesarias.

La atención de primer contacto incluye la realización de lo siguiente:

4.1.1. Escucha

En este primer momento y respetando la voluntad de la persona solicitante, se deberá proceder de la siguiente manera:

- Mantener una escucha atenta, sin juicios de valor, prejuicios o suposiciones de ninguna naturaleza que pudieran desprenderse de la narración de la persona que acude a solicitar apoyo.
- De ser necesario, dar prioridad a la atención médica, de vigilancia y de apoyo psicológico para preservar la integridad física y emocional de la persona en situación de violencia.
- Remitir a la persona en situación de violencia a los órganos o las instancias competentes señaladas en este Protocolo, preferentemente a la UPAVIG para que se brinde la orientación y se haga el registro y derivación correspondientes.
- En todo momento se debe evitar que la persona en situación de violencia de género tenga cualquier tipo de contacto con la agresora o el agresor.
- En casos de violación, es importante recomendar que la persona afectada acuda a las instituciones especializadas, dentro de las primeras 48 horas, para que reciba la atención necesaria a fin de evitar riesgos de infecciones de transmisión sexual (ITS) y embarazo.
- Todo órgano personal o instancia de apoyo que conozca de hechos de violencia que no requieran medidas urgentes de atención médica o psicológica, deberá canalizar a la persona a la UPAVIG para que se le brinde el acompañamiento correspondiente.

En caso de que la persona en situación de violencia de género no haya establecido un primer contacto de manera presencial, también podrá solicitar orientación y apoyo vía telefónica o al correo electrónico de la UPAVIG.

4.1.2. Orientación

- La UPAVIG es la instancia especializada responsable de brindar orientación sobre las conductas que se consideran como actos de violencia de género. De acuerdo con las características del caso, en dicha Unidad se le informará a la persona afectada sobre las opciones e instancias a las que podrá recurrir, tanto al interior como exterior de la Universidad.

4.1.3. Registro y canalización

Una vez que en la oficina de la UPAVIG se le proporcionó orientación a la persona para identificar si el hecho o situación podría constituir un acto de violencia de género, la UPAVIG:

- Recabará la información necesaria para llevar a cabo el registro, a través del Formato Único elaborado para los fines de este Protocolo (véase Anexo 2). El registro de los datos personales será confidencial y solamente se utilizará para la integración de un expediente evitando la revictimización.
- La persona en situación de violencia de género podrá acudir directamente ante los órganos personales o las instancias correspondientes para hacer del conocimiento su caso.
- La UPAVIG en su caso, derivará a la persona en situación de violencia de género previo consentimiento de ésta, con la Delegada o el Delegado de la Oficina del Abogado General en la Unidad Xochimilco para que reciba la asesoría jurídica institucional y externa que corresponda.

4.2. Etapa II. Inicio del procedimiento

4.2.1. Supuestos para iniciar el procedimiento

La persona que considere haber sido víctima de violencia de género y las terceras personas a las que les conste de manera directa los hechos materia del presente Protocolo, así lo manifestará para que la UAM-X realice las acciones correspondientes para prevenir que la o las violencias denunciadas escalen y se vuelvan a repetir.

Si la persona afectada por violencia de género decide iniciar el procedimiento ante el órgano o instancia de la UAM-X que corresponda, deberá presentar un escrito en el que detalle las circunstancias de modo, tiempo y lugar. La UPAVIG realizará el acompañamiento correspondiente durante esta etapa y la delegación de la Oficina del Abogado General brindará la asesoría correspondiente.

4.2.2. Personal académico o administrativo de la UAM-X como presunto responsable

En caso de que la agresión provenga del personal académico o administrativo de la Universidad, la víctima podrá acudir a la UPAVIG para recibir la orientación y ser canalizada al órgano o instancia

correspondiente para que, en su caso, se tomen las acciones conducentes conforme al CCT.

La Secretaria o el Secretario de la Unidad analizará la conducta de violencia de género y, en su caso, instrumentará el procedimiento que establece el CCT, del cual podrá derivar alguna de las sanciones previstas en el propio CCT.

4.2.3. Alumna o alumno como presunto responsable

En este caso, la persona en situación de violencia de género o cualquier integrante de la comunidad universitaria que haya presenciado el hecho de violencia podrá dar a conocer la existencia de una posible falta, mediante un escrito dirigido a la Secretaria o al Secretario del consejo divisional respectivo para que se inicie el procedimiento de faltas conforme a lo que establece el RA. El alumno o alumna presuntamente responsable, será notificado en su momento por parte de la Comisión de Faltas.

Las comisiones de faltas de los consejos divisionales podrán, y será recomendable, invitar a personal de la UPAVIG a las reuniones que se lleven a cabo, a fin de brindar asesoría en materia de violencia de género a las y los integrantes de la Comisión de Faltas que lo soliciten y dar acompañamiento a las personas implicadas.

Las alumnas o alumnos a quienes se les imputen actos de violencia de género, se les podrá imponer alguna de las medidas administrativas establecidas en el RA.

4.2.4. Personas no integrantes de la comunidad universitaria presuntamente agresoras

Si la persona señalada como presunta agresora es ajena a la Universidad, la persona que ha sufrido violencia de género o quienes hayan atestiguado el hecho de violencia podrán acudir y solicitar la intervención de la Sección de Vigilancia o, en su caso, de la Secretaría de Unidad, con la finalidad de que se active el presente Protocolo.

4.2.5. Medidas de protección para víctimas de violencia de género

Las instancias de atención de la UAM-X de conformidad con la normatividad aplicable y una vez que tengan conocimiento de los hechos de violencia de género, podrán solicitar medidas urgentes de protección en caso de encontrarse en riesgo la integridad física o psíquica de la víctima directa o indirecta (en ocasiones el riesgo aumenta al ejercer su derecho a la denuncia) según sus necesidades.

Dichas medidas podrán otorgarse independientemente de que se haya iniciado el procedimiento formal de queja y serán vigentes hasta que se realice la determinación correspondiente o bien, mientras persista la situación de riesgo para la víctima.

Algunas medidas urgentes de protección que se podrán adoptar son:

- a) Apoyo institucional para mantenerse alejada o alejado de la presunta agresora o del presunto agresor en la UAM-X.
- b) Aquellas que las instancias conducentes de la queja y de atención consideren pertinentes en cada caso.

Las medidas urgentes de protección solicitadas por la UPAVIG serán presentadas a las instancias correspondientes, quienes las emitirán a la brevedad posible para salvaguardar la integridad física y emocional de la o las víctimas. Éstas son independientes de las recomendaciones que pueda emitir la DDU.

Criterios para determinar la aplicación de medidas urgentes de protección:

- a) La naturaleza de la violencia:
 - La gravedad y el impacto de la violencia hacia la víctima y otras personas de su entorno o comunidad.
 - La existencia de amenazas de causar daño a la integridad de la persona en situación de violencia.
 - El conocimiento de que la persona agresora aceche y persiga a la víctima.
 - Su magnitud y frecuencia, si se trata de eventos de violencia aislados o bien, de distintos actos de violencia realizados a través del tiempo.
- b) La relación entre la víctima y el presunto agresor o la presunta agresora:
 - El abuso de poder de quien ejerce la violencia.
 - La posición jerárquica o de subordinación entre la víctima y quien ejerció la violencia.

- c) Información adicional que permita identificar la condición y posición de las personas involucradas en los hechos de violencia.

4.3. Etapa III. Resultados de la aplicación del Protocolo

La UPAVIG tendrá que revisar periódicamente que los casos de violencia de género que se hayan atendido se lleven a cabo de acuerdo con los procedimientos establecidos en este Protocolo y se cumplan las medidas derivadas de los mismos, así como solicitar información acerca del tratamiento de los casos y de las resoluciones tomadas al respecto.

4.3.1. Responsabilidades de los órganos y las instancias conducentes de la queja que conozcan y resuelvan de los casos de violencia de género:

- a) Solicitar asesoría en materia de violencia de género a la UPAVIG y, en su caso, acompañamiento durante todo el procedimiento.
- b) Citar por separado a las partes involucradas.
- c) Recabar la mayor cantidad de información, pruebas o evidencias.
- d) Realizar el análisis correspondiente.
- e) Emitir la determinación respectiva de acuerdo con sus competencias y darla a conocer a las personas involucradas.

4.3.2. Determinaciones de los órganos y las instancias conducentes de la queja

Las determinaciones a las que arriben las instancias y órganos conducentes de la queja deberán contener la siguiente información:

- a) Un resumen del caso, con la descripción del procedimiento seguido desde la presentación del escrito por violencia de género por la persona afectada, hasta la resolución.
- b) Los razonamientos y disposiciones que motivan y fundamentan la decisión.
- c) Como parte de la reparación integral del daño, se procurará que las determinaciones sean informadas a las víctimas.

4.3.3. Directrices para el análisis y elaboración de determinaciones

La determinación a la que arriben las instancias u órganos conducentes deberá considerar las siguientes directrices para la investigación de casos de violencia de género¹¹:

- a) **Evaluar razonablemente la ausencia de consentimiento libre y voluntario por parte de la víctima respecto de la conducta de contenido sexual:** aún en el caso de que no haya una aceptación expresa de la víctima del acoso, este sigue estando presente. Puede ocurrir que no exista oposición contundente por temor a las represalias, a la incapacidad real de defensa o al convencimiento de que se carece de dicha capacidad. Para desestimar o confirmar dicha ausencia sería necesario analizar el contexto en que se desarrolla cada caso.
- b) **Valor preponderante del dicho de la víctima:** dado que se trata de acciones que usualmente se llevan a cabo buscando la ausencia de testigos o elementos que puedan inculpar al agresor, la jurisprudencia interamericana y mexicana reconocen el valor preponderante del dicho de la víctima sobre todo en los casos en los que no existan pruebas gráficas o documentales.
- c) **Aplicar el “estándar de la persona razonable”:** el contexto de las personas puede influir sobre su percepción de aquello que consideran o no como conductas violentas o abusivas, por lo que el acoso se configura como tal cuando dicha conducta es considerada lo suficientemente abusiva o dominante por cualquier persona razonable, como para afectar su desarrollo académico generando un ambiente desfavorable y hostil.
- d) **Establecer qué elementos acreditarían la intencionalidad de quien sea probable responsable:** tomando en consideración el contexto de normalización de la violencia de género, en el que se reproducen las relaciones de poder y los estereotipos de género que afectan a las mujeres y a las personas que desafían la heteronormatividad. Algunos criterios para evidenciar la intencionalidad son: el que se intimide, ofenda y ejerza presión,

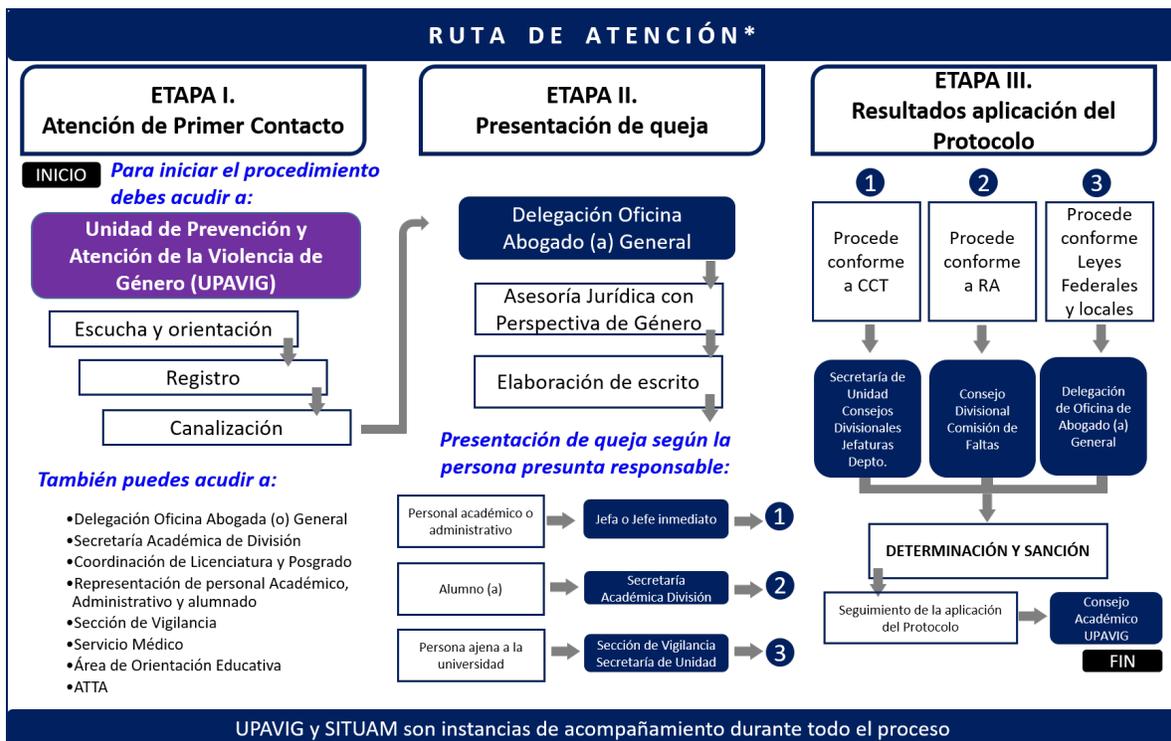
¹¹ Estas directrices han sido retomadas del *Protocolo para la atención de casos de violencia de género* de la UNAM, las cuales a su vez se basan, en gran parte, en el Manual de Buenas Prácticas para Investigar y Sancionar el Acoso laboral y/o el Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

así como que se excluya o provoque inseguridad en la persona afectada por la violencia.

Se puede considerar que hubo intencionalidad cuando la persona afectada no posee la capacidad de consentir determinada conducta sexual, ya sea por encontrarse bajo el influjo de sustancias tóxicas, por presentar algún tipo de discapacidad física o mental, o bien, por cualquier otro motivo de incapacidad.

- e) **Evaluar la existencia de relaciones de poder:** el análisis del ejercicio de las relaciones de poder es necesario para una correcta investigación y valoración de cada caso. Por lo que sería necesario tomar en cuenta quien tiene el poder, ya sea este formal o informal. La desigualdad de condiciones puede generar situaciones de subordinación, de lo anterior no se desprende que el abuso sea un hecho, pero se puede presumir que es factible.

4.4. Diagrama del procedimiento para la atención, acompañamiento y en su caso, presentación de la queja.



BIBLIOGRAFÍA

Arisó, O. y Mérida, R. (2010). *Los géneros de la violencia. Una reflexión queer sobre la violencia de género*. Barcelona: EGALES.

Carrillo Meráz, R. (2015). *Violencia en las universidades públicas. El caso de la Universidad Autónoma Metropolitana*. México: UAM-CONACYT.

Castro, R. y Vázquez, V. (2008). "La universidad como espacio de reproducción de la violencia de género. Un estudio de caso en la Universidad Autónoma de Chapingo". México. *Estudios Sociológicos*, XXVI (78): 587-616.

González Jiménez, R. M. (Coord.) (2013). *Violencia de género en Instituciones de Educación Superior*. México: UPN-Horizontes Educativos,.

Heise, L. L., Pitanguy, J. y Germain, A. (1994). *Violence against women: the hidden health burden*. Washington, DC: World Bank, (World Bank Discussion Paper No. 255).

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2003, 2006, 2011, 2016). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares*. México: INEGI.

List Reyes, M. (Coord.) (2015). *La violencia de género en la universidad, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla*. México: ed. Conacyt.

Romero, M. y Megías, J. (2009). "Agresiones sexuales en población universitaria: el papel del alcohol y los mitos sobre la violación". *International Journal of Psychological Research*, 2(1): 44-53.

Rosales, A. y Flores, A. (2009). "Género y sexualidad en las universidades públicas mexicanas". *Iconos. Revista de Ciencias Sociales*, 35: 67-75.

Saldívar, G., Ramos, L. y Romero, M. (2008). "¿Qué es la coerción sexual? Significado, tácticas e interpretación en jóvenes universitarios de la Ciudad de México". *Salud Mental*, 31(1): 45-51.

Tronco, M. A. y Ocaña López, S. (2011). "El Instituto Politécnico Nacional innovando en políticas de prevención de violencia con perspectiva de género". *Innovación Educativa*, 11(57): 195-205.

Legislaciones

Código Penal del Distrito Federal, publicado en el D.O.F., el 16 de julio de 2002.

Código Penal Federal, publicado en el D.O.F., el 14 de agosto de 1931.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 10 de junio de 2011.

Convención de los Derechos del Niño, aprobada el 20 de noviembre de 1989.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), 9 de junio de 1994.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 18 de diciembre 1979, Recomendación general No.1.

Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso 2019.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, 2020.

Ley Federal del Trabajo Ley Federal del Trabajo, 1ro. abril 1970, última reforma, 2 de julio de 2019.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (vigente), publicada en el D.O.F., el 11 de junio de 2006.

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (vigente), publicada en el D.O.F., el 1 de febrero de 2007.

Ley General de los Derechos de Niñas, niños y adolescentes, publicada en el D.O. F., el 4 de diciembre de 2014

Ley General de Víctimas, publicada en el D.O.F., el 9 de enero de 2013.

Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en las Instituciones de Enseñanza, Ley No. 3, publicada el 4 de enero de 1998, Puerto Rico.

Manual de Buenas Prácticas para Investigar y Sancionar el Acoso laboral y/o el Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios, aprobado por el Colegio Académico, en la sesión 378, celebrada el 16 y 17 de abril de 2015.

UAM (2017). Legislación Universitaria de la Universidad Autónoma Metropolitana, UAM, Ciudad de México, http://www.uam.mx/legislacion/legislacion_enero_2017-vxvi-x.pdf

Protocolos de IES en México

Alberti, M. P. (2012). *Mecanismo de prevención y atención de posibles casos de hostigamiento, acoso sexual y discriminación en el Colegio de Posgraduados*. Texcoco, Estado de México, México: COLPOS, Instituto Nacional de las Mujeres, Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación.

Ibáñez, J. A., Carmona, N. y Salcedo, S. (2014). *Optemos por no Discriminar. Por una vida libre de violencia contra las mujeres*. Ciudad de México, México: Universidad Iberoamericana.

Padilla, L. P., Barbosa, P. A. y Rojas, M. T. (2011). *Protocolo para la prevención, actuación y erradicación de la violencia de género en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*, Morelia, Mich., México: UMSNH.

Pineda, Y. y Zaragoza, S. (2014). *Protocolo de atención a casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual entre la comunidad universitaria de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México*. Ciudad de México, México: UACM.

Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Xochimilco (2018). *Protocolo para la Atención de la Violencia de Género*. México: UAM.

Universidad Autónoma de Sinaloa (2012). *Reglamento para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la Universidad Autónoma de Sinaloa*. Culiacán, Sin., México: UAS.

Universidad Nacional Autónoma de México (2016 y 2019). *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM*. México: UNAM.

Universidad Tecnológica del Norte de Guanajuato (2005). *Protocolo para la atención del hostigamiento, violencia y acoso sexual en la Universidad Tecnológica del Norte de Guanajuato*. Guanajuato, Gto., México: UTNG.

Universidad Iberoamericana (2016). *Protocolo de actuación para la prevención y atención de discriminación y violencia de género en la Universidad Iberoamericana*, México: Universidad Iberoamericana.

Protocolos de IES extranjeras

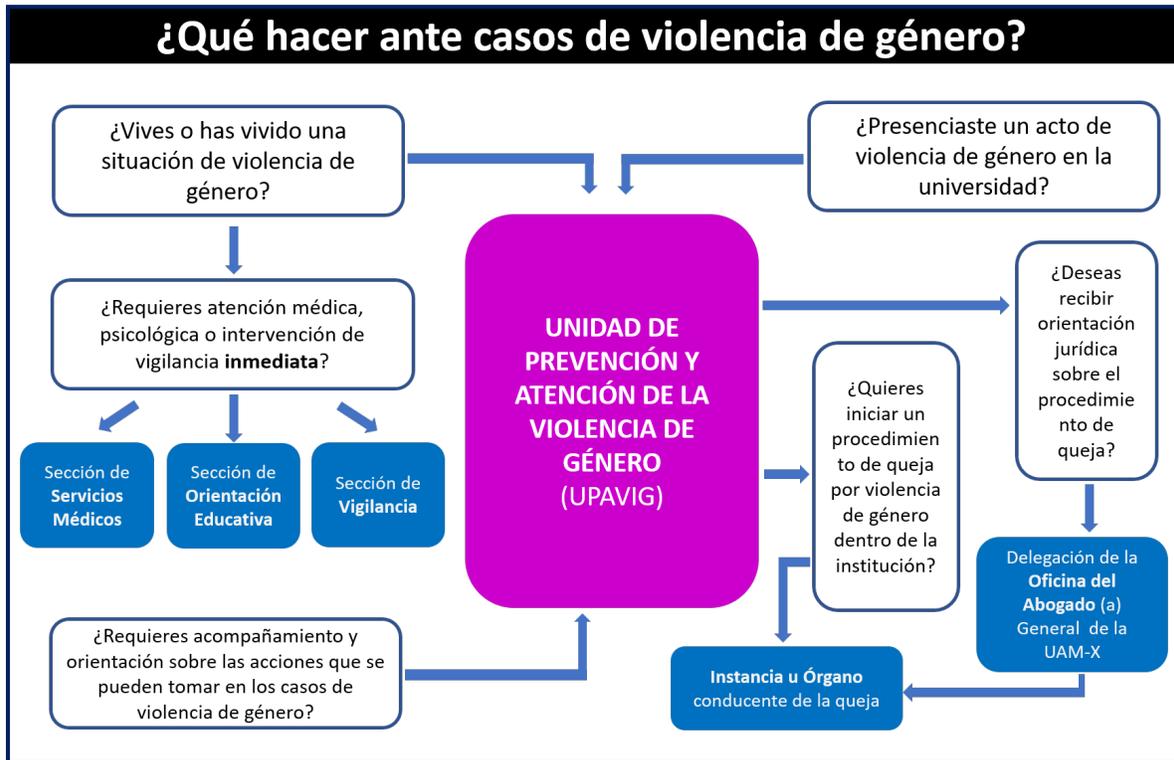
Mérida, R., Salazar, O. y Agudo, M. (2013). *Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Universidad de Córdoba*, Córdoba: Universidad de Córdoba, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Instituto de la Mujer, Fondo Social Europeo.

Ontario Women's Directorate & Ministry of Training, Colleges and Universities (2013). *Developing a response to sexual violence: a resource guide for Ontario's colleges and universities*. Ontario, Canada: Queen's Printer for Ontario.

Université Libre de Bruxelles (2012). *Harcèlement moral, harcèlement sexuel et violence au travail*. Bruxelles: ULB.

5. ANEXOS

5.1. Anexo 1.¹²



¹² Véase: xoc.uam.mx/directorio

5.2. Anexo 2. Ficha de registro



Unidad para la Prevención y Atención de la Violencia de Género (UPAVIG)

Formato único de registro ante un posible caso de violencia de género

Llene este formulario con letra legible a partir de los datos con los que cuenta. La información recopilada tiene carácter CONFIDENCIAL de acuerdo con las leyes General y Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, el Reglamento para la Transparencia de la Información Universitaria y demás normatividad aplicable en la materia. Este formato NO CONSTITUYE una denuncia legal. Cumple fines de registro y seguimiento.

FORMATO ÚNICO-01	
Solicitante	
Nombre:	
Edad:	
Matrícula o Número económico:	
División: Licenciatura: Posgrado:	
Trimestre que cursa:	
Domicilio:	
Número telefónico:	
Correo electrónico:	
Sector al que pertenece Alumnado () Personal Académico () Personal Administrativo () Externo ()	
Motivo de solicitud: Orientación () Apoyo Psicológico () Apoyo Jurídico () Acompañamiento ()	
Breve narración de los hechos	
¿Desea iniciar el procedimiento institucional que corresponde? SI () NO ()	
Observaciones	Elaboró

5.3. Anexo 3. Glosario de términos

Abuso sexual: toda actividad sexual que sucede entre dos personas sin que medie el consentimiento de alguna de ellas. Abarca conductas como cualquier tipo de penetración, demostración de material sexualmente explícito, tocamiento corporal, estimulación sexual forzada, exhibicionismo, insinuaciones sexuales, exposición a actos sexuales no deseados, prostitución pornografía infantil.

Acoso sexual: ejercicio abusivo de poder relacionado con la sexualidad que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, por más que no exista una relación jerárquica. Puede realizarse en uno o varios eventos.

Conductas que pueden constituir acoso:

- Realizar silbidos, señales lascivas, miradas incómodas e insinuantes, muecas o gestos que generen pensamientos de connotación sexual.
- Expresar chistes sexuales molestos, comentarios insinuantes u obscenos, así como adulaciones sobre el físico o la imagen corporal.
- Presionar para obtener fotografías o imágenes de la persona en ropa íntima o desnuda.
- Hacer preguntas, referencias o insinuaciones sobre la vida sexual.
- Presionar para regresar a una relación afectiva.
- Realizar llamadas telefónicas o mensajes de texto con insinuaciones de connotación sexual o íntima no aceptadas.
- Visitar insistentemente las redes sociales de la víctima y generar comentarios sugestivos o de connotación sexual o íntima.
- Insistir para tener encuentros privados o íntimos fuera del lugar de trabajo o de estudios.
- Llevar a cabo acercamientos excesivos como abrazos o besos no deseados o tocamientos, pellizcos, roces, acorralamientos.
- Exhibir fotografías, imágenes, u objetos sexualmente sugestivos, pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes.
- Llevar a cabo amenazas (directas o indirectas) mediante las cuales la persona agresora exige a la víctima realizar conductas sexuales contra su voluntad o con la amenaza de que, en caso de negativa, posteriormente se generara un daño.
- Usar expresiones físicas, gestuales o verbales con connotación sexual, insinuaciones sexuales o proposiciones sexuales.
- Realizar la exhibición de imágenes u objetos con contenido sexual.

Agresora o agresor: persona que inflige algún tipo de violencia.

Discriminación por género: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el

reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando sea por motivo de sexo, género, características genéticas, embarazo, orientación o identidad sexual. También se entenderá como discriminación de género la homofobia y la misoginia.

Género: conjunto de características, actitudes y roles social, cultural e históricamente asignados a las personas en virtud de su sexo. Es el conjunto de caracteres que definen lo masculino y femenino de manera convencional y diferente de una cultura a otra y de una época a otra. Así, este concepto es resultado de un proceso de construcción social.

Homofobia: una forma de violencia cultural, como manifestación de intolerancia hacia la existencia de parejas del mismo sexo que contravienen la heteronormatividad y la violencia estructural con una mirada dicotómica.

Hostigamiento sexual: ejercicio de poder de una persona frente a otra en una relación jerárquica real, en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa en conductas o actitudes verbales, físicas o simbólicas, relacionadas con la sexualidad.

Normatividad heterosexual: conjunto de arreglos a partir de los cuales una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana. Con estos productos culturales cada sociedad arma un sistema basado tanto en las diferencias sexuales, como en las construcciones de género; formando con ellas un conglomerado de normas basadas en la relación entre hombres y mujeres. Las y los integrantes de cada sociedad se sentirán obligadas u obligados a cumplir dichas normas o de lo contrario serán marginadas o marginados o rechazadas o rechazados por su grupo social.

Persona en situación de violencia: aquellas personas que viven o han transitado por situaciones de opresión, discriminación, exclusión, desigualdad, inequidad y donde el pleno goce de derechos ha sido vulnerado.

Perspectiva de género: visión científica, analítica, crítica y política, que permite entender las desigualdades entre las mujeres y los hombres. Propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Contribuye a construir una sociedad en donde lo femenino y lo masculino tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Queer: persona no heterosexual que, por motivos políticos o de identidad, no se reconoce en ninguna de las otras categorías de la diversidad sexual (LGBTTTI).

Reparación del daño: la reparación consiste en restablecer la situación de la persona en situación de violencia al momento anterior del hecho ilícito, borrando o anulando las consecuencias de la acción u omisión ilícita; es decir, requiere siempre que sea posible, la plena restitución. Tratándose de derecho internacional de los derechos humanos, la reparación puede tener varias dimensiones:

- La *restitución*, que busca recuperar la situación previa de la persona en situación de violencia. Incluye, entre otros, el restablecimiento de derechos, el retorno a su lugar de residencia, la devolución de bienes y el empleo.
- La *indemnización*, que refiere la compensación monetaria por daños y perjuicios. Incluye tanto daño material como físico y moral (miedo, humillación, estrés, problemas mentales, reputación).
- La *rehabilitación*, que alude a medidas como atención médica y psicológica, así como servicios legales y sociales que ayuden a las personas en situación de violencia a readaptarse a la sociedad.
- La *satisfacción*, que implica la verificación de los hechos, conocimiento público de la verdad y actos de desagravio; las sanciones contra perpetradores; la conmemoración y tributo a las personas en situación de violencia.
- Las *garantías de no repetición*, que pretenden asegurar que las personas en situación de violencia no vuelvan a ser objeto de violaciones. Requieren de formas judiciales, institucionales y legales, cambios en los cuerpos de seguridad, promoción y respeto de los derechos humanos, para evitar la repetición de las violaciones.

Ruta de atención: camino o proceso que transita la persona en situación de violencia de género para tener acceso a servicios especializados y a la justicia que les proporcionará el Estado y otras instituciones, a través de disposiciones legales en la materia. Estrategia de intervención psicológica, jurídica y médica para atender a las personas en situación de violencia de género, gracias a la coordinación entre diversas instancias.

Sexo: diferenciación socialmente reconocida basada en las características biológicas que existen entre hombres y mujeres.

Transversalidad de género: es una propuesta que consiste en transformar el orden social de género establecido en la familia, la vida, el mercado de trabajo y el Estado, mediante la incorporación de la perspectiva de género en todo el proceso de elaboración e implementación de políticas públicas. Sus principios rectores pretenden alcanzar la equidad, por lo que cada una de las intervenciones de política es analizada en términos de los impactos diferenciales entre hombres y mujeres.

La transversalización de la perspectiva de género no sólo prevé acciones para mejorar la condición y posición de las mujeres, sino que también plantea desarrollar intervenciones dirigidas a modificar la condición masculina para replantear la ubicación de los hombres en los ámbitos donde han sido excluidos o se hace necesario su reposicionamiento. En este sentido, un correlato de este enfoque es visibilizar cómo están incorporados los hombres en el diseño de las políticas públicas.

Las propuestas para la transversalidad de género surgen ante la necesidad del movimiento internacional de mujeres de hacer avanzar el cumplimiento de los acuerdos en materia de equidad de género, que se tomaron en las distintas conferencias internacionales. Éstas comenzaron a finales de la década de 1980 y principios de la de

1990, a partir de las críticas a la estrategia Género en el Desarrollo. No obstante, fue hasta la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, en 1995, que se incorporan como una estrategia para ser adoptada por parte de los gobiernos firmantes del Plan de Acción y la Plataforma de Beijing.

Violencia cibernética: toda acción u omisión realizada por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) como redes sociales, correos electrónicos, páginas web, blogs, telefonía fija, móvil, a través de mensajes o llamadas, cuya finalidad es difamar o acosar a una persona.

Violencia de género: toda acción u omisión basada en el género, que usa la fuerza (física, verbal o emocional) para lograr que otra persona haga o deje de hacer algo aunque no esté de acuerdo, que atenta contra los bienes, la libertad, la salud y los derechos humanos, e implica daños físicos, sexuales, patrimoniales o psicológicos. Este término permite enfatizar que esta violencia tiene como origen en el orden diferenciado que ubica unos cuerpos en posiciones de mayor ventaja en relación con otros.

Violencia docente: aquellas conductas que emanan de profesoras y profesores que dañan la autoestima del alumnado con actos de discriminación por su sexo, género, edad, condición social, académica o características físicas.

Violencia económica: toda acción u omisión de una persona que busca controlar los recursos o la supervivencia económica de otra. Puede manifestarse como extorsión.

Violencia emocional: cualquier acción u omisión que afecte el estado emocional de una persona. Puede consistir en negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, gritos, descalificaciones, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación, amenazas, chismes, chantajes, rechazo, discriminación y abuso de autoridad.

Violencia física: cualquier acción 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. Puede manifestarse por medio de controlar o dominar sus movimientos o decisiones, golpes, patadas, empujones, golpes con objetos, agresiones con armas, homicidio y secuestro.

Violencia institucional: toda acción u omisión de las personas con calidad de servidor público que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos, así como el acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Violencia patrimonial: toda acción u omisión de una persona a otra que busca despojarla de sus bienes. Puede manifestarse por medio de extorsión, robo o daño a pertenencias y retención de documentos.

Violencia sexual: se entenderá en este Protocolo a la violencia sexual como acto sexual, tentativa de consumar un acto sexual, comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, acciones para utilizar en cualquier forma la sexualidad de una persona mediante coacción, que incluye tanto a mujeres como a hombres (mujeres con mujeres-hombres con hombres). Atenta contra su libertad, dignidad e integridad física y emocional. Puede manifestarse como hostigamiento, acoso, insinuaciones sexuales, tocamientos o violación sexual.