



# Comunicación Oficial

# 252

Agosto 2024

El Comité Académico y Educativo en su sesión extraordinaria No. 504 de fecha 08 de julio de 2024 tomó los siguientes acuerdos:

## ACUERDO PRIMERO:

Se aprueba la actualización del Protocolo para la prevención y atención de violencia y discriminación por razones de género u orientación sexual en la Universidad Iberoamericana Torreón, mismo que entrará en vigor a partir de su publicación en Comunicación Oficial.

Deroga y abroga el documento Protocolo para la prevención y atención de violencia y discriminación por razones de género u orientación sexual en la Universidad Iberoamericana Torreón, publicado en la Comunicación Oficial No. 212 de fecha agosto de 2019.  
Se anexa documento.



## **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA TORREÓN**

- **TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**
  - **CAPÍTULO ÚNICO. DISPOSICIONES GENERALES.**
  
- **TÍTULO II. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**
  - **CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES APLICABLES A LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN.**
  - **CAPÍTULO 2. MEDIDAS ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN.**
  
- **TÍTULO III. MEDIDAS DE ATENCIÓN ANTE ACTOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL**
  - **CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES**
  - **CAPÍTULO 2. INSTANCIA ENCARGADA DE LA ATENCIÓN A LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**
  - **CAPÍTULO 3. FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE GÉNERO.**
  - **CAPÍTULO 4. PROCEDIMIENTO.**
    - *Sección Primera. Disposiciones generales del Procedimiento*
    - *Sección Segunda. Etapa de orientación*
    - *Sección Tercera. Presentación de la queja*
    - *Sección Cuarta. Medidas de atención urgente y medidas de protección*
    - *Sección Quinta. Notificación y contestación de la queja*
    - *Sección Sexta. Medidas alternas*
    - *Sección Séptima. Investigación y resolución*
  
- **TÍTULO IV. MODIFICACIONES AL PRESENTE PROTOCOLO**
  
- **TRANSITORIOS**



## **TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

### **Capítulo Único. Disposiciones generales**

#### **Artículo 1. Objeto del Protocolo**

El presente Protocolo es de observancia general para la comunidad universitaria de la Ibero Torreón y tiene por objeto establecer los mecanismos necesarios para prevenir, atender, investigar actos de violencia de género y/o discriminación por razones de género u orientación sexual y emitir recomendaciones sobre los mismos, ocurridos entre quienes integran la comunidad universitaria, en cualquier espacio físico o virtual, dentro o fuera de la Universidad Iberoamericana Torreón.

#### **Artículo 2. Marco conceptual**

El presente marco conceptual ha sido adoptado por la Ibero Torreón, inspirado en los protocolos de las universidades que conforman el Sistema Universitario Jesuita, en diferentes ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales, así como en publicaciones académicas, y servirá como indicador para la aplicación de este Protocolo.

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

Para efectos del presente Protocolo, se entiende como acto de violencia de género cualquier acto u omisión considerado como violento o discriminatorio por razón de género o sexo, realizado por una persona o grupo de personas, integrantes de la comunidad universitaria, a otra/o de sus integrantes, siempre que exista un daño físico, sexual o psicológico, y que dicho acto u omisión se efectúe sin el libre consentimiento de la persona agraviada.

Por su parte, la discriminación por género se entiende como 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 u orientación sexual.

También se entenderá como discriminación de género la homofobia, transfobia, bifobia, misoginia, sexismo o cualquier otra conducta hostil basada en estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género que no incluyan conductas de naturaleza sexual.



Se entenderá por casos graves, los casos que versen sobre un posible delito calificado como grave en la legislación vigente en el Estado de Coahuila de Zaragoza, los casos que atenten de forma contundente contra los derechos de las personas y pongan en riesgo a la comunidad universitaria, así como los casos en los que el probable responsable sea una persona reincidente y los casos que involucren menores de edad. En todos los casos, el Comité de Género deberá determinarlo mediante un acuerdo, con los fundamentos de hecho y de derecho que corresponda.

Para determinar si el acto de violencia de género que se denuncia puede ser así considerado, los siguientes conceptos serán tomados como indicadores:

- **Sexo.** 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 hombres o mujeres, respectivamente. Cabe señalar que, en la actualidad, desde la perspectiva biológica también se reconoce la existencia de personas intersexuadas.
- **Género.** Se refiere a los atributos que social, histórica, cultural, económica, política y geográficamente, entre otros, han sido asignados a los hombres y a las mujeres.
- **Identidad de género.** Es la vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.
- **Personas LGTBTTIQA o de la diversidad sexual.** Integrantes de la comunidad lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti, intersexual, queer y asexual. Se trata de una referencia enunciativa y no limitativa, para dar cuenta de la autoidentificación de las personas en función de sus orientaciones sexuales, identidades o expresiones de género.
- **Tipos de violencia de género:**
  - a) **Violencia simbólica.** Este tipo de violencia, más sutil y menos perceptible, impone y reproduce jerarquías establecidas en la relación entre las personas, discriminación por cuestión de edad, raza, constitución física, orientación sexual, o desigualdad e inequidad basada en el sexo. Muchas veces se utiliza de manera inconsciente como parte de la “normalidad” de la identidad cultural.
  - b) **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.



- c) **Violencia psicológica.** Es toda acción que daña o puede dañar emocionalmente a la víctima, así como a su integridad cognitiva, y que va dirigida a producir en ella dolor emocional, a hacer que se crea carente de valor y culpable del maltrato que está recibiendo, así como a anularla, intimidarla, aterrarla y hacerla dependiente de quien la agrede.<sup>1</sup>
- d) **Violencia patrimonial.** Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima y 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.
- e) **Violencia económica.** Es toda acción u omisión que afecta la supervivencia económica de la persona agraviada. 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.
- f) **Violencia sexual.** Es todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Algunos ejemplos de violencia psicológica son: insultar, culpar a la persona agraviada de todo lo malo que sucede o de las conductas violentas que recibe, desvalorizar, humillar, hacer burla, descalificar simple o soterradamente, ironizar, hacer observaciones mordaces, ejercer alguna coerción, criticar, despreciar, gritar, mirar o asumir posturas intimidatorias, chantajear, amenazar, ridiculizar, abandonar y aislar emocionalmente, incomunicar, ausentarse o negar cuidado, no reconocer el valor y las cualidades de la persona, ensalzar a otras personas y no reconocer nunca las cualidades de la persona violentada, monopolizar las conversaciones para que la persona agraviada no pueda expresarse, centrar las verbalizaciones sobre la persona agraviada en torno a sus errores o fallos, etcétera.

<sup>2</sup> Son ejemplos de conductas que pueden constituir violencia sexual, en modalidad de acoso u hostigamiento sexual:

- Silbar, emitir 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 iniciar o recuperar una relación afectiva.
- Realizar llamadas telefónicas o mensajes de texto con insinuaciones de connotación sexual o íntima, sin la aceptación de quien recibe.
- Visitar insistentemente las redes sociales de la persona agraviada (acción conocida coloquialmente como “stalker”) y generar comentarios sugestivos o de connotación sexual o íntima.
- Insistir para tener encuentros privados o íntimos, dentro o fuera del lugar de trabajo o de estudio.



- i) **Hostigamiento sexual.** Aquella violencia sexual que se produce en una relación vertical, es decir, jerárquica (con autoridad y subordinación), en el ámbito laboral o educativo. La persona agresora se aprovecha de su posición de autoridad frente a su subordinada/o. Se expresa a través de conductas verbales y/o físicas relacionadas con la sexualidad, y por lo tanto tienen una connotación lasciva.
- ii) **Acoso sexual.** 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 de riesgo para la persona agraviada, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. En el ámbito educativo, el acoso sexual supone concretamente una conducta de contenido sexual, o cualquier otra basada en el sexo, que no es bienvenida por la persona a la que está dirigida, y que directa o indirectamente está vinculada con decisiones que afectan las oportunidades de educación de la persona, o se traduce en un ambiente educativo hostil, ofensivo o intimidante para la víctima.
- iii) **Abuso sexual.** El abuso sexual incluye forzar a la otra persona a realizar actos sexuales en contra de su voluntad, hacerla durante el acto sexual, coaccionarla a tener sexo sin protección contra el embarazo o contra enfermedades de transmisión sexual, y el intentar tener actividad sexual cuando la víctima no está totalmente consciente o no da su consentimiento.
- iv) **Violación.** Se refiere a la introducción no consensual del pene en el cuerpo por vía anal, vaginal o bucal por medio de la violencia física o psicológica. Asimismo, se considera como violación a la introducción no consensual por vía vaginal o anal de cualquier elemento, instrumento o cualquier parte del cuerpo humano distinta al pene, por medio de la violencia física o psicológica.

▪ **Modalidades de la violencia:**

- 
- Llevar a cabo acercamientos físicos excesivos, como abrazos o besos no deseados, tocamientos, pellizcos, roces o acorralamientos.
  - Exhibir fotografías, imágenes u objetos sexualmente sugestivos, pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes.
  - Realizar promesas expresas, a la persona agraviada, de obtener un beneficio personal a cambio de favores sexuales (hostigamiento sexual).
  - Llevar a cabo amenazas, directas o indirectas, mediante las cuales la persona agresora exige a la persona agraviada realizar conductas sexuales contra su voluntad, o con la amenaza de que, en caso de negativa, se generará un mal futuro (hostigamiento sexual).
  - Usar expresiones físicas, gestuales o verbales con connotación sexual, insinuaciones o proposiciones sexuales.
  - Realizar la exhibición de imágenes u objetos con contenido sexual, sin fines didácticos o educativos.



- a) **Violencia laboral y docente.** Se ejerce por la/s persona/s que tiene/n un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión con abuso de poder, que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino, o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.
  - b) **Violencia en la comunidad.** Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las personas y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.
  - c) **Violencia feminicida.** Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado. Está conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado, y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres.
  - d) **Violencia digital.** Es cualquier acto realizado mediante el uso de materiales impresos, mensajes telefónicos, redes sociales, plataformas de internet, correo electrónico, o cualquier medio tecnológico, por el que se obtenga, exponga, distribuya, difunda, exhiba, reproduzca, transmita, comercialice, oferte, intercambie y comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona, sin su consentimiento; que atente contra la integridad, la dignidad, la intimidad, la libertad, la vida privada de las personas 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.
- **Consentimiento:** Es una decisión consciente, contundente, inequívoca y afirmativa por parte de cada una de las partes que participan en una actividad sexual por mutuo acuerdo. Es voluntaria y debe darse sin usar coerción, fuerza, amenazas o intimidación. Consentir significa participar en el acto como resultado del ejercicio de la libre voluntad. Además, el consentimiento debe ser específico (se tiene derecho a consentir una cosa y no otra, o hacerlo en un momento dado y no en otro) y es reversible (se puede retirar, al cambiar de idea en cualquier momento).  
El consentimiento no puede darse cuando una persona está incapacitada, inconsciente, bajo el influjo del alcohol y/o de las drogas, o pierde por momentos el conocimiento, ni tampoco si su entendimiento se ve afectado por un trastorno físico o mental. Tampoco podrá darse el consentimiento si la persona está bajo amenazas de cualquier índole.

### **Artículo 3. Definiciones operativas del Protocolo**

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:



- **Comité de Género**, a la instancia que dará atención a actos de violencia y discriminación por razones de género u orientación sexual de la Universidad Iberoamericana Torreón.
- **Comunidad Universitaria**, a la conformada por estudiantes inscritos y egresados, personal académico, administrativo y de servicios, de la Universidad Iberoamericana Torreón.
- **DGA**, a la Dirección General Académica.
- **DGMU**, a la Dirección General del Medio Universitario.
- **Mediación**, al mecanismo voluntario mediante el cual las partes alcanzan una solución satisfactoria de su controversia, derivada de una situación de violencia o discriminación por razones de género.
- **Ibero Torreón**, a la Universidad Iberoamericana Torreón.
- **Persona agraviada**, a toda persona integrante de la comunidad universitaria que se considera ha sufrido un acto de violencia de género, efectuado por otra persona integrante de la comunidad universitaria.
- **Probable responsable**, a la persona integrante de la comunidad universitaria que presuntamente ha realizado un acto de violencia de género contra otra persona que es parte de la comunidad universitaria.
- **Defensoría**, a la Defensoría de los Derechos Universitarios de la Universidad Iberoamericana Torreón.
- **Protocolo**, al presente Protocolo para la prevención y atención de violencia y discriminación por razones de género u orientación sexual.
- **Queja**, a la manifestación formal presentada ante el Comité de Género por medio de la cual se expone la posible comisión de un acto de violencia de género entre miembros de la comunidad universitaria.

## **TÍTULO II. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES APLICABLES A LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

#### **Artículo 4. Medidas de Prevención Generales**

Las medidas de prevención tienen como fin evitar la consecución de actos de violencia de género, y/o de discriminación por razones de género u orientación sexual, a través del diseño y la implementación de estrategias destinadas a informar, sensibilizar, capacitar y formar a la/os integrantes de la comunidad universitaria en temas de género, con el fin de promover el conocimiento y prevención de la violencia de género en sus distintos tipos y modalidades, así como promover el conocimiento y prevención de la discriminación a la población LGBTTTI.

Deberá procurarse que las medidas de prevención 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.





A continuación, se especifican las medidas de prevención específicas que corresponden a cada Dirección, Centro, Comité o Coordinación.

## **CAPÍTULO 2. MEDIDAS ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN**

### **Artículo 5. Medidas Específicas de Prevención del Comité de Género**

El Comité de Género deberá ejecutar las siguientes medidas generales:

- I. Realizar un diagnóstico cada dos (2) años sobre el comportamiento de la comunidad universitaria, en materia de violencia de género y discriminación por razones de género u orientación sexual. Los resultados se deberán presentar al año siguiente después de realizado el diagnóstico. El diagnóstico deberá aportar indicadores para:
  - Valorar la necesidad de intensificar, cuantitativa y/o cualitativamente, la aplicación de otras medidas de prevención, sensibilización y formación.
  - Considerar el diagnóstico como valor estadístico de referencia para llevar a cabo un análisis evolutivo sobre la eficacia de las medidas preventivas y formativas, y la pertinencia de implementar otras medidas.
- II. Promover y difundir el presente Protocolo en los diferentes ámbitos donde participa.
- III. Diseñar, implementar y evaluar programas, proyectos y acciones orientadas a transversalizar la perspectiva de género en las funciones sustantivas de la Ibero Torreón.
- IV. Mantener una clara postura en contra de la violencia de género, en todos sus tipos y modalidades, y en contra de la discriminación por razones de género u orientación sexual, dentro y fuera del ámbito universitario.
- V. Incentivar la celebración de convenios de colaboración con instituciones de educación superior, organizaciones y organismos públicos y privados, nacionales e internacionales, para el desarrollo de proyectos de promoción y fomento a la equidad e igualdad de género al interior de la Ibero Torreón.
- VI. Promover la incorporación de la perspectiva de género en los diferentes espacios de toma de decisiones.
- VII. Generar espacios institucionales de encuentro, que permitan el diálogo, la reflexión y el debate en temas de género.
- VIII. Promover la cultura de la denuncia ante la violencia de género y la discriminación por razones de género u orientación sexual.
- IX. Promover la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos curriculares de los programas de estudio que ofrece la Ibero Torreón.
- X. Promover e incentivar la investigación académica en la materia.
- XI. Crear espacios para que la comunidad estudiantil y académica reflexione sobre las temáticas de género, como talleres, cursos, seminarios, debates, foros, campañas, ferias, etc., con la finalidad de que vinculen sus conocimientos y prácticas en apoyo a su responsabilidad ciudadana y en beneficio de su entorno social.



- XII. Contar con acervo bibliográfico sobre temas relacionados con la igualdad y equidad de género, discriminación, diversidad sexual, masculinidades, identidad de género, entre otros.
- XIII. Realizar una plática en los talleres de inducción al alumnado de nuevo ingreso, sobre sensibilización en materia de violencia de género y discriminación por razones de género u orientación sexual.
- XIV. Procurar la vinculación y apoyo con organizaciones de la sociedad civil e instituciones públicas para coadyuvar en las tareas de prevención.

#### **Artículo 6. Medidas Específicas de Prevención de la Dirección de Capital Humano y de Infraestructura**

La Dirección de Capital Humano será responsable de ejecutar las siguientes medidas específicas de prevención:

- I. Al momento de la contratación, socializar con el personal el presente Protocolo, e implementar, como actividad de inducción para el nuevo personal, el tema de género y discriminación por razones de género u orientación sexual.
- II. Diseñar programas de formación para el personal, con contenidos específicos en la materia, contando para ello con el apoyo del Comité de Género.
- III. Implementar en la gestión administrativa y académica la perspectiva de género, con la finalidad de que toda persona, sin que medie desigualdad de género o discriminación por orientación sexual, tenga acceso a las mismas oportunidades de desarrollo profesional y prestaciones, así como a los mismos beneficios económicos en los procesos de selección, contratación, promoción y evaluación del desempeño.
- IV. Promover la paridad en la contratación de hombres y mujeres, contemplando el cumplimiento de los requisitos académicos, profesionales y administrativos definidos para el puesto.
- V. Capacitar al personal en temas relacionados con la discriminación por razón de género, orientación sexual o identidad y expresión de género.

#### **Artículo 7. Medidas Específicas de Prevención de la Coordinación de Promoción y Comunicación Institucional**

La Coordinación de Promoción y Comunicación Institucional será responsable de ejecutar las siguientes medidas específicas de prevención:

- I. Difusión del presente Protocolo a través de los medios de comunicación institucionales, convencionales y electrónicos.
- II. Desarrollar campañas informativas y de sensibilización para concientizar sobre los actos de violencia de género y la discriminación por razones de género u orientación sexual, así como para difundir una cultura de respeto, inclusión y tolerancia.



- III. Incorporar, en la página electrónica de la Ibero Torreón, un apartado con contenidos sobre la prevención de la violencia de género y discriminación por razones de género u orientación sexual, incluyendo en ella el acceso al presente Protocolo.
- IV. Incorporar el lenguaje de género en todas las publicaciones institucionales con base en la Guía de Lenguaje Inclusivo de la Ibero Torreón.

### **Artículo 8. Medidas Específicas de Prevención de Ibero Acompaña**

El área de Ibero Acompaña será responsable de ejecutar las siguientes medidas específicas de prevención:

- I. A través de sus diferentes áreas, diseñar e implementar, anualmente, programas de formación con contenidos específicos destinados al conocimiento y prevención de la violencia de género y la discriminación por razones de género u orientación sexual en sus distintos tipos y modalidades.
- II. Brindar asesoría a la comunidad universitaria, con el apoyo del Comité de Género, sobre temas de género, actos de violencia de género, discriminación por razones de género u orientación sexual, y de los procedimientos de este Protocolo.
- III. Implementar estrategias de difusión a través de materiales escritos, gráficos, radiofónicos, medios electrónicos, talleres y conferencias, entre otras actividades, sobre el Comité de Género y el presente Protocolo, dirigidas al estudiantado de nuevo ingreso y a la comunidad universitaria.

### **Artículo 9. Medidas Específicas de Prevención de la Coordinación de Prospectiva y Evaluación Institucional**

Con base en el Informe Anual previsto en el artículo 5 de este Título, la Coordinación de Prospectiva y Evaluación Institucional implementará en el Plan Estratégico Institucional, así como en los planes anuales de la Ibero Torreón, una línea estratégica transversal en materia de género, con sus respectivos objetivos, misma que tendrá que estar alineada con las diversas áreas de la Ibero Torreón.

### **Artículo 10. Medidas Específicas de Prevención del Centro de Desarrollo Educativo e Innovación Tecnológica (CDEIT)**

- I. Al momento de la inducción de profesores de nuevo ingreso, socializar con los docentes el presente Protocolo, y abordar el tema de género y discriminación por razones de género u orientación sexual.
- II. Generar espacios de formación para los docentes en temas relacionados con la discriminación por razón de género, orientación sexual o identidad y expresión de género.
- III. Difundir con el profesorado el presente Protocolo a través medios de comunicación institucionales y redes sociales del CDEIT.



- IV. Incorporar el lenguaje de género en todos los espacios de formación para docentes y en las publicaciones institucionales del CDEIT con base en la Guía de Lenguaje Inclusivo de la Ibero Torreón.
- V. Fomentar la creación de una red de apoyo entre los docentes para compartir experiencias y buenas prácticas en la prevención y atención de la violencia y discriminación por razones de género u orientación sexual.

### **TÍTULO III. MEDIDAS DE ATENCIÓN ANTE ACTOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL**

#### **CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Artículo 10. Principios que rigen la atención de los casos de violencia de género**

El procedimiento de atención de casos de violencia de género se regirá bajo los siguientes principios:

- I. **Respeto a la dignidad humana.** En todo momento se actuará con respeto a los derechos humanos reconocidos en nuestra Constitución y en los tratados internacionales, así como en los Documentos Rectores de la Ibero Torreón, en específico, se respetará el pleno desarrollo de la persona y el principio de autodeterminación.
- II. **Igualdad y no discriminación.** deberá atenderse a las partes involucradas en condiciones de igualdad, con perspectiva de género, sin hacer distinción por motivos de origen étnico, sexo, género, identidad de género, edad, situación económica o cualquier otro que tenga por objeto o resultado el menoscabo de sus derechos y libertades.
- III. **Perspectiva de género.** Todas las instancias involucradas en las actuaciones comprendidas por este Protocolo, deben actuar con perspectiva de género y contar con una metodología que identifique las causas de la desigualdad, injusticia y discriminación de las personas basada en su género y que reconozca las necesidades e impactos diferenciados entre hombres y mujeres.
- IV. **Confidencialidad.** La revelación de cualquier información de la queja debe limitarse a las personas involucradas en el procedimiento y únicamente respecto de lo que necesitan conocer. Por tanto, todas las autoridades deberán preservar la privacidad de la información personal en todas las etapas del procedimiento con la finalidad de proteger la intimidad de las personas.
- V. **Buena fe.** En todo momento se presumirá que las personas involucradas actúan con plena convicción en cuanto a la verdad, quienes podrán señalar el daño sufrido por cualquier medio razonablemente aceptado, y acreditarlo de manera sumaria ante el Comité de Género, para que éste tenga la responsabilidad de allegarse de los elementos necesarios para la investigación.



- VI. **Imparcialidad, equidad entre las partes y garantía de audiencia.** Independientemente de la calidad con la que se ostente en la queja, toda persona deberá ser escuchada en el procedimiento de manera respetuosa, en términos de igualdad y no discriminación, y en igualdad de condiciones.  
En caso que las partes no realicen su petición de manera pacífica y respetuosa, el Comité podrá omitir dicha solicitud y hacer del conocimiento de las Autoridades universitarias correspondientes para las sanciones que amerite.
- VII. **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. Asimismo, deberá evitarse que tenga que narrar su historia de violencia a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario.
- VIII. **Presunción de inocencia.** Los órganos 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 probable responsable como responsable en tanto el Comité de Género determine si se acredita o no el acto de violencia de género.
- IX. **Debida diligencia.** El procedimiento deberá ser efectuado conforme a los plazos y términos previstos en el presente título, y deberá caracterizarse por una investigación exhaustiva, una actuación oportuna, y una argumentación clara y concisa.
- X. **Inmediación procesal.** En todo momento deben recibirse y practicarse de manera directa todas las declaraciones, entrevistas y demás medios de prueba, atendiendo en todo momento el contexto de los hechos, así como las circunstancias y las conductas a probar.
- XI. **Legalidad.** Todo acuerdo o recomendación emitida por el Comité de Género deberá estar debidamente fundamentado y razonado.
- XII. **Transparencia.** Todo el procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas.

### **Artículo 11. Derechos y obligaciones en el procedimiento**

Durante el procedimiento de queja cualquiera de las partes y las autoridades que intervengan observarán los siguientes derechos y obligaciones:

- I. **Trato con respeto y sin discriminación.** Toda persona que intervenga en el procedimiento previsto en este Título tiene derecho a ser tratada con respeto a su dignidad y a recibir trato sin discriminación. De igual manera, todas las personas involucradas en el proceso de investigación deberán dirigirse cordial y pacíficamente hacia las otras personas participantes en el procedimiento. En caso de incumplimiento, a juicio del Comité de Género, se dará vista a las autoridades universitarias para que se determine la sanción correspondiente.



- II. **Protección de la información.** Las autoridades y personal de la Universidad que intervengan en el procedimiento estarán obligados a guardar estricta confidencialidad, y no podrán transmitir ni divulgar por ningún medio la información del procedimiento a la que tengan acceso, con excepción de lo que fijen las leyes vigentes en los Estados Unidos Mexicanos.  
Sólo podrán revelar información a las personas legal o legítimamente involucradas en el caso. Cualquier revelación innecesaria de información que ponga en riesgo la tranquilidad y la seguridad de las personas que intervienen, o la buena marcha del procedimiento, será ser motivo de responsabilidad.
- III. **Atención a la integridad personal.** La persona agraviada tendrá derecho a que se le brinde información para que reciba atención médica, psicológica o jurídica, cuando así corresponda, así como a solicitar las medidas de protección establecidas en este Título.
- IV. **Debido proceso.** El procedimiento deberá realizarse con independencia e imparcialidad, dentro de los plazos establecidos y sin dilaciones injustificadas. Deberá oírse a las partes de manera directa y en igualdad de circunstancias, y cuando así lo soliciten, proporcionarles la información del desarrollo del procedimiento. Se deberá dar a conocer a la persona probable responsable el contenido integral de la queja para la oportunidad de su defensa, así como a la persona agraviada el contenido de la contestación. En caso de tener una situación de discapacidad, cualquiera de las partes tendrá derecho a que se realicen los ajustes al procedimiento que sean necesarios para garantizar su debida comprensión e intervención.
- V. **Colaboración.** Las partes deberán estar atentas a los medios designados para recibir comunicaciones, asistir a las citas programadas y proporcionar la información que se les solicite para continuar con la investigación de la queja. Todo integrante de la comunidad universitaria deberá colaborar en el procedimiento cuando sea necesario, asegurando así una investigación y resolución efectivas.

## **CAPÍTULO 2. INSTANCIA ENCARGADA DE LA ATENCIÓN A LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

**Artículo 12. Competencia del Comité de Género.** El Comité de Atención a Violencia y Discriminación por Razones de Género (Comité de Género) es el órgano colegiado especializado y competente para tramitar y resolver las quejas en materia de violencia de género y discriminación por razones de género.

Las resoluciones que emita el Comité de Género no son impugnables.

**Artículo 13. Autonomía del Comité de Género.** El Comité de Género gozará de plena autonomía en el desempeño de sus funciones, por lo que no estará sujeto a más limitaciones que las que le imponen el Estatuto Orgánico y el presente Protocolo, ni recibirá instrucciones de ninguna autoridad en relación con las actuaciones y recomendaciones que formule.



#### **Artículo 14. Integración del Comité de Género**

El Comité de Género de la Universidad Iberoamericana Torreón estará formado por 8 personas, 7 de la comunidad universitaria de Ibero Torreón con voz y voto, y una asesora externa, con voz. Es deseable que las personas que integren el Comité de Género sean profesionistas con formación y experiencia en materia de género. Es igualmente deseable que el Comité tenga una integración mayoritariamente de mujeres.

El Rector, en diálogo con el o la titular de la DGA y la DGMU, nombrará a la coordinadora del Comité de entre los siete integrantes de la comunidad universitaria.

El servicio como integrante del Comité de Género será honorífico.

#### **Artículo 15. Selección de las personas integrantes del Comité de Género**

Las/os titulares de la Rectoría, la DGA y la DGMU, seleccionarán a los 7 integrantes de la comunidad universitaria de Ibero Torreón, con base en los siguientes criterios:

- I. Ser personal de tiempo completo de la Ibero Torreón, con una antigüedad mínima de 2 años.
- II. Poseer una formación suficiente y acreditada en temas relacionados con la discriminación por razón de género, orientación sexual o identidad y expresión de género.
- III. Tener experiencia en gestión educativa, resolución de problemas complejos, capacidad de diálogo y negociación, madurez personal e integridad afectiva y profesional.

El Rector hará la invitación a la asesora externa quien deberá tener amplia formación y experiencia en la implementación de reglamentos, protocolos y normativas en materia de género y las faltas graves en este campo.

Al menos una (1) persona integrante del Comité de Género deberá ser licenciada/o en Derecho, para auxiliar en la correcta interpretación jurídica del presente Protocolo, y otra (1) deberá ser licenciada/o en Psicología, para auxiliar en el acompañamiento de las personas que así lo requieran.

Las personas seleccionadas para el Comité de Género recibirán una carta formal de invitación y nombramiento por parte del Rector. En caso de aceptar se dará aviso a su jefe inmediato para agregar este servicio en su asignación de funciones.

#### **Artículo 16. Duración en el cargo**

Las/os integrantes del Comité de Género y la asesora externa durarán en su cargo un periodo de dos (2) años, con una posible extensión de dos (2) años más.



### **Artículo 17. Remoción de integrantes**

El nombramiento como integrante podrá ser revocado en cualquier momento por incumplimiento a lo previsto en el presente Protocolo, negligencia o falta de compromiso, así como el que deje de prestar sus servicios a la Universidad. La remoción la hará el Rector, en diálogo con el o la titular de la DGA y la DGMU.

### **Artículo 18. Sustitución de miembros**

En caso de proceder la remoción de alguna persona integrante del Comité de Género, se deberá sustituir a la persona de acuerdo a lo establecido en el artículo 15 del presente Protocolo.

### **Artículo 19. Facultades del Comité de Género**

El Comité de Género tiene las siguientes atribuciones:

- I. Proponer a las Autoridades responsables de la prevención, acciones de prevención en materia de actos de violencia de género.
- II. Resolver los asuntos sometidos a su consideración con la debida diligencia, dentro de los términos previstos en el presente Protocolo;
- III. Realizar la investigación de los hechos señalados en la Queja, considerando todas las pruebas y elementos de los que pueda allegarse;
- IV. Resolver si se acredita o no la conducta señalada como un acto de violencia de género a través de la emisión de un dictamen y, en su caso, recomendar las medidas y sanciones que considere oportunas, atendiendo a la gravedad del caso y considerando si la Persona probable responsable ha sido sancionada con anterioridad por actos de violencia de género.
- V. En los casos en los que no se acredite la conducta, establecer las medidas que permitan la sana convivencia entre las partes.

### **Artículo 20. Facultades del o la coordinadora del Comité.**

El o la coordinadora del Comité tendrá las siguientes facultades:

- I. Representar al Comité.
- II. Aprobar y presentar oficialmente el informe anual de casos atendidos por el Comité.
- III. Orientar a las y los integrantes de la Comunidad universitaria que así lo requieran acerca de la presentación de una Queja ante el Comité y del procedimiento de investigación que a ello sigue.
- IV. Recibir las quejas que le presenten de manera presencial o por vía electrónica, sobre hechos que puedan constituir una conducta de violencia de género o discriminación por razones de género u orientación sexual.
- V. Integrar el expediente y asignar el número de caso con el que se identificará la queja durante todo el procedimiento.





- VI. Dictar y notificar el auto correspondiente para admitir, prevenir o desechar la presentación de la queja, de conformidad con lo establecido en el presente protocolo.
- VII. Requerir informes o documentos a las autoridades universitarias y al estudiantado.
- VIII. Determinar la procedencia de la aplicación y ejecución de medidas necesarias para la protección de la persona agredida o testigo, sea de oficio o a solicitud de parte; en caso de ser necesario, el Comité de Género podrá dictar todas las medidas necesarias para la salvaguarda de cualquier persona involucrada en la queja.
- IX. Dar a conocer la posible solución de la queja a través de la mediación, cuando así lo considere, siempre y cuando no se vean afectados los derechos de las personas involucradas, no exista posibilidad de coerción alguna para ello y ambas partes estén de acuerdo.
- X. Comunicar los hechos a las partes, así como los datos de prueba que los sustenten.
- XI. Solicitar la continuidad o la ampliación de las medidas de protección otorgadas o su implementación.
- XII. Resolver los asuntos sometidos a su consideración con la debida diligencia y dentro de los términos previstos en el presente Protocolo.
- XIII. Solicitar pruebas adicionales.
- XIV. Citar a las partes a comparecer ante el Comité de Género.
- XV. Hacer la notificación de los dictámenes a las autoridades competentes de la IBERO

### **CAPÍTULO 3. FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE GÉNERO**

#### **Artículo 21. Acuerdos y Resoluciones**

Todos los acuerdos y resoluciones serán elaboradas por escrito, y deberán ser notificados a las partes de manera personal cuando acudan ante el Comité de Género, o mediante el correo electrónico que se haya señalado para tales efectos. Todo acuerdo o resolución deberá mencionar el número de caso, la autoridad competente que la emite, el lugar y la fecha en que se dicta, el nombre de las partes, el número de expediente y deberá ser firmado por dicha autoridad. Todo acuerdo o resolución causará efectos al día siguiente de su notificación.

#### **Artículo 22. Notificaciones**

Todos los acuerdos y recomendaciones deberán ser notificados a las partes. Las notificaciones se practicarán personalmente cuando las partes acudan o comparezcan ante el Comité, o mediante el correo electrónico señalado por las partes para tales efectos.

#### **Artículo 23. Cómputo de plazos**

Los plazos correrán al día siguiente de su notificación conforme al Calendario Escolar vigente de la Ibero Torreón. Por lo tanto, se tomarán como días inhábiles los así señalados en dicho Calendario.



#### **Artículo 24. Informe, evaluación y plan de trabajo, anuales**

Las personas integrantes del Comité de Género deberán reunirse de manera anual para integrar un Informe que evalúe las medidas de prevención ejecutadas, y asimismo deberán, con base en dicho documento, coordinarse para realizar un plan de trabajo anual que tenga como fin implementar nuevas medidas de prevención o dar continuidad a las ya ejecutadas, así como proponer las adecuaciones normativas pertinentes.

El Comité de Género deberá agregar a su plan de trabajo anual un apartado que contemple las medidas de prevención específicas a implementarse, en atención a lo previsto en el artículo 12 de este Protocolo.

Tanto el Informe como el Plan de Trabajo deberán ser notificados a la Rectoría, con la finalidad de que los mismos sean aprobados.

#### **Artículo 25. Presupuesto del Comité de Género**

El Consejo de Rectoría otorgará una partida presupuestaria suficiente para el ejercicio de las funciones del Comité de Género

### **CAPÍTULO 4. PROCEDIMIENTO**

#### ***Sección Primera. Disposiciones generales del procedimiento***

#### **Artículo 26. Procedencia de oficio**

En casos excepcionales, el Comité de Género puede proceder de oficio a investigar casos que se consideren graves según el artículo 2 de este Protocolo, para lo cual será necesario la emisión de un acuerdo, que fundamente y motive la procedencia de la investigación en estos términos, mismo que deberá ser firmado de conformidad por la totalidad de las y los integrantes del Comité.

#### **Artículo 27. Declaraciones falsas**

Cuando se acredite la falsedad de las declaraciones o de los documentos exhibidos como prueba, el Comité de Género podrá solicitar a la Autoridad Universitaria correspondiente que establezca una sanción a la persona que haya incurrido en dicha conducta, atendiendo a la gravedad del asunto.

#### **Artículo 28. Casos no previstos.**

Todo lo no previsto con respecto al Procedimiento será resuelto por el Comité de Género, procurando en todo momento el desarrollo de un procedimiento expedito, siempre considerando que el objeto y fin de las normas establecidas en el presente Protocolo han de



interpretarse en forma extensiva a favor de la dignidad humana, de manera evolutiva y buscando la efectividad de sus normas.

### **Artículo 29. Abstención o excusa de alguna de las personas que integran el Comité de Género**

Las/os integrantes del Comité de Género que guarden una relación de parentesco, subordinación laboral directa, o relación afectiva con alguna de las partes, estarán imposibilitadas/os para participar en el procedimiento de atención de los casos (tanto en el caso de la mediación como cuando se lleva a cabo la investigación).

### ***Sección Segunda. Etapa de orientación***

#### **Artículo 30. Primer contacto**

La orientación es el primer contacto que toda persona puede tener con la Ibero Torreón a través de la persona que ocupe la coordinación del Comité de Género. Es una experiencia opcional, no obligatoria.

Podrá solicitarse por cualquier persona que considere haber sido víctima de un acto de violencia de género o discriminación por orientación sexual, por terceras personas que tengan conocimiento sobre los actos que regula este Protocolo o por personas que consideren haber cometido conductas contrarias a esta normatividad.

#### **Artículo 31. Objeto de la etapa de orientación**

La etapa de orientación tendrá como objeto:

- I. Brindar información a las personas sobre los actos que se consideran contrarios a las políticas institucionales en materia de género, y sobre las conductas que se asumen como actos de violencia de género o de discriminación por orientación sexual;
- II. Explicar a las personas el procedimiento previsto en el presente Protocolo, incluyendo las diferentes alternativas de solución al interior de la Ibero Torreón.
- III. Cuando se considere necesario, referir a las personas a apoyo espiritual, psicológico, médico o jurídico de la manera más expedita posible.

#### **Artículo 32. Vías de comunicación para primer contacto**

El primer contacto podrá ser:

- I. Presencial, en la oficina del o la coordinadora del Comité.
- II. Vía correo electrónico [comitedegenero@iberotorreon.mx](mailto:comitedegenero@iberotorreon.mx).

#### **Artículo 33. Ausencia de información personal**

En la etapa de orientación no será necesario que se recabe información personal de quien solicita orientación; únicamente se registraran los siguientes datos generales: edad, sexo,



género, tipo de vinculación con la Universidad, y área de trabajo o programa de estudios al que se pertenece, según corresponda.

#### **Artículo 34. Sistematización de información**

La persona coordinadora del Comité de Género concentrará la información de quienes acudan a la orientación con la finalidad de llevar un registro de las orientaciones brindadas e integrará, con dicha información, un informe anual.”

#### ***Sección Tercera. Presentación de la queja***

#### **Artículo 35. Presentación de la queja**

La queja deberá presentarse por escrito de manera presencial ante la persona que ocupe la coordinación del Comité de Género o de forma electrónica en el correo electrónico institucional: [comitedegenero@iberotorreon.mx](mailto:comitedegenero@iberotorreon.mx)

#### **Artículo 36. Subsistencia de derechos para presentar una denuncia ante autoridades gubernamentales**

En todo momento, se le deberá hacer saber a la persona agraviada que el procedimiento efectuado ante la Ibero Torreón no restringe sus derechos para presentar denuncias o querellas ante las autoridades gubernamentales correspondientes y, en la medida de lo posible, se le orientará para que interponga las acciones legales a que haya lugar.

#### **Artículo 37. Plazo para presentación de la queja**

Las quejas por casos de violencia de género y discriminación por orientación sexual no prescriben, es decir, podrán ser presentadas en cualquier momento.

#### **Artículo 38. Requisitos de la queja**

Toda queja deberá contener, al menos:

- I. Nombre completo de quien presenta la queja. En caso de que ésta sea presentada por una persona distinta a la persona agraviada, es decir, por una tercera persona que tenga conocimientos de los hechos, se podrá mantener en reserva su identidad si así lo solicita.
- II. Nombre completo de la persona presunta responsable; en caso de no conocerse el nombre, señalar los datos que logren su identificación, tales como: cargo o función universitaria, entidad académica, dependencia o instancia universitaria de origen.
- III. Tipo de vinculación de la persona agraviada con la Ibero Torreón;
- IV. Tipo de vinculación de la persona probable responsable con la Ibero Torreón;
- V. Número de control de la Ibero Torreón de la persona agraviada, edad, sexo, teléfono y correo electrónico.
- VI. Breve descripción de los hechos, lugar y fecha en la que aconteció el acto de violencia de género o discriminación por orientación sexual.



VII. Firma de la persona agraviada.

### **Artículo 39. Personas legitimadas para presentar la queja**

La queja podrá presentarse por la persona agraviada -por sí misma o a través de su representante legal-, o por toda persona integrante de la comunidad universitaria que tenga conocimiento de un acto de violencia de género.

En este último caso, el Comité de Género deberá informar a la persona agraviada sobre la existencia de la queja, para que la misma autorice o no, la tramitación de la misma y manifieste por escrito lo que considere oportuno respecto de ella, dentro de un término que no podrá exceder de tres (3) días hábiles, contados a partir de que se le notifique la existencia de la queja. En caso de negativa u omisión para iniciar el procedimiento, se tendrá por desechada la queja mediante acuerdo. Si la queja es ratificada, se emitirá el auto de inicio que corresponda.

En los actos de violencia de género en los que una o ambas partes sean menores de edad, se tomarán las medidas necesarias para otorgar la máxima protección y se dará cuenta al padre, a la madre o a quien ejerza su tutela o patria potestad, así como a las autoridades gubernamentales conforme a la Ley.

### **Artículo 40. Improcedencia de la queja anónima**

En ningún caso la queja anónima será objeto de tramitación.

## ***Sección cuarta. Medidas de atención urgente y medidas de protección***

### **Artículo 41. Medida de atención urgente**

En cualquier etapa del procedimiento, en caso de encontrarse alguna de las partes en evidente estado de alteración física o emocional, la autoridad que en el momento conozca del caso deberá canalizar a la persona para que reciba de manera inmediata el apoyo espiritual, psicológico, médico o jurídico que sea necesario.

### **Artículo 42. Medidas de protección**

De oficio, o cuando lo solicite la persona agraviada, el Comité de Género podrá otorgar medidas de protección, siempre que a su juicio se identifiquen situaciones de riesgo y serán por el tiempo indispensable para garantizar la seguridad y tranquilidad a quien se otorguen, o evitar la obstaculización del procedimiento.

### **Artículo 43. Tipos de medidas de protección**

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

- I. Prohibición a la persona probable responsable de acercarse a la persona agraviada dentro de las instalaciones de la Ibero Torreón.



- II. Reubicación de la persona probable responsable de su lugar de trabajo, en el caso de que sea personal de la Ibero Torreón, sin que ello implique modificación en sus funciones, salario o condiciones laborales.
- III. En el caso de las/os estudiantes, otorgar a la persona agraviada la autorización para solicitar la baja de una (1) o varias materias, o el cambio de grupo, sin sanción académica o administrativa alguna. Este proceso de autorización se coordinará directamente entre la Dirección de Servicios Escolares y la DGA.
- IV. Cualquier otra medida razonable que tenga como fin proteger la integridad y la vida de la persona agraviada.

#### **Artículo 44. Factores a considerar para la implementación de medidas de protección**

Al otorgar una o varias de las medidas de protección se deberán tomar en consideración los argumentos de la persona solicitante o de cualquier persona afectada por dichas medidas, aplicando el principio de proporcionalidad y considerando los siguientes factores:

- I. La gravedad del incidente.
- II. La duración del incidente.
- III. Reincidencia de la persona probable responsable en conductas consideradas como actos de violencia de género o discriminación por orientación sexual. Si la conducta es verbal, gestual, física, o si se realizó a través de medios electrónicos.
- IV. Si existen antecedentes de actos similares.
- V. En su caso, la existencia de una relación familiar, de pareja, expareja, compañerismo, amistad o subordinación entre las partes y con relación a las/os testigos.

#### ***Sección Quinta. Notificación y Contestación de la queja***

##### **Artículo 45. Admisión, prevención o desecho de la queja**

La persona coordinadora del Comité de Género deberá, en el plazo no mayor a tres (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la presentación de la queja, emitir un acuerdo para:

- A. Admitir. Cuando la queja se presente con todos los requisitos señalados en este Protocolo.
- B. Prevenir. Cuando la queja no cuente con alguno de los requisitos previstos en este Protocolo. En este caso, se otorgará a la persona agraviada un término de dos (2) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación, para subsanar las deficiencias de la queja. Cuando no se desahogue la prevención en tiempo y forma, la queja se tendrá por no presentada y se desechará, quedando a salvo los derechos para que pueda presentarse de nueva cuenta cuando así lo desee, siempre y cuando se encuentre dentro de los plazos previstos en el presente título.
- C. Desechar. Cuando de manera previa haya sido presentada una queja por los mismos hechos y las mismas personas, y se encuentre pendiente de trámite o ya hubiese sido



resuelta por el Comité de Género; o cuando haya habido un acto de prevención y no se haya dado respuesta al mismo; o bien cuando la queja presentada por una tercera persona no haya sido ratificada por la persona agraviada, salvo las situaciones en las que el Comité de Género puede proceder de oficio (conforme al artículo 26 del presente Protocolo), se procederá a desechar la queja. Si la Queja es desecheda, la persona titular de la coordinación del Comité notificará el acuerdo de manera inmediata, justificando debidamente las razones de su decisión. Este acuerdo será inimpugnable.

#### **Artículo 46. Auto de inicio**

El Comité de Género deberá emitir el auto de inicio, el cual debe contener:

- I. La admisión de la queja.
- II. El acuerdo que determina que el Comité de Género es competente para conocer del caso.
- III. Las medidas de protección que el Comité de Género considere oportunas.

#### **Artículo 47. Notificación de la queja a las partes**

Admitida la queja y emitido el auto de inicio, el Comité de Género notificará a las partes el auto de inicio y entregará a la persona responsable las constancias que obran en el expediente hasta ese momento.

#### **Artículo 48. Contestación de la queja**

La persona probable responsable contará con un plazo de tres (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación, para dar contestación por escrito, a través del medio electrónico que le señale el Comité, a los hechos señalados en la Queja.

La contestación deberá entregarse por escrito y deberá contener:

- I. Nombre completo de la persona probable responsable.
- II. Edad y sexo.
- III. Teléfono y correo electrónico para efectos de cualquier comunicación.
- IV. Número de control de la Ibero Torreón (no aplica para madres y padres de familia).
- V. Contestación de los hechos.
- VI. Los medios de prueba que considere necesarios.
- VII. Firma autógrafa.

#### **Artículo 49. Pronunciamiento del Comité de Género en caso de no ser contestada la queja**

En el caso de no haberse presentado contestación a la queja, la persona probable responsable perderá el derecho a presentar pruebas en el procedimiento. No obstante, a efectos de continuar con la etapa de investigación, el Comité de Género deberá emitir una resolución en un plazo no mayor a dos (2) días hábiles para continuar con el con la etapa siguiente.

#### ***Sección Sexta. Medidas alternas.***



### **Artículo 50. La mediación como método alternativo de solución de conflictos**

La mediación es el mecanismo voluntario de solución de conflictos, a través el cual las partes construyen sus propios acuerdos en un marco de respeto, con la ayuda de una o dos personas mediadoras, quien les facilitará la comunicación y el entendimiento.

### **Artículo 51. Convocatoria a mediación**

Una vez contestada la queja, cuando se valore que el conflicto puede ser mediado a través del diálogo y la concertación (considerando lo establecido en el artículo 52 del presente Protocolo), el Comité de Género deberá comunicar a la persona agraviada la posibilidad de celebrar un convenio entre las partes, que permita la solución anticipada del conflicto.

El Comité de Género deberá dar a conocer a la persona agraviada las implicaciones de la mediación, así como los motivos por los cuales considera adecuada su utilización, a fin de que ésta decida si opta o no por la misma. Una vez que la persona agraviada decida optar por una mediación en cualquier etapa del procedimiento, deberá solicitarlo por escrito.

Posteriormente, si la persona agraviada consiente el mecanismo de mediación, se dará a conocer a la persona probable responsable las implicaciones del mismo y se le invitará a participar en el proceso.

El Comité de Género, en un término de tres (3) días hábiles, convocará a una reunión entre las partes para tratar de establecer una mediación. Esta reunión deberá ser presidida por dos (2) integrantes del Comité de Género.

### **Artículo 52. Improcedencia de la mediación**

La mediación no procederá cuando se actualice alguno de los siguientes supuestos:

- I. Cuando las partes no expresen su consentimiento.
- II. Cuando alguna de las partes sea menor de edad.
- III. Cuando la persona probable responsable sea reincidente.
- IV. Cuando se trate de delitos que, conforme a la legislación penal vigente en el Estado de Coahuila, se persigan de oficio.
- V. Si la queja es por hostigamiento sexual, debido a que la relación de subordinación impide que las partes estén en igualdad de circunstancias.
- VI. Cuando la persona agraviada se encuentre bajo estrés, depresión, ansiedad, deterioro de la autoestima o sentimiento de culpabilidad, que le impida tomar decisiones.
- VII. En situaciones que, por la naturaleza del caso y a juicio del Comité de Género, no pueda llevarse a cabo la mediación.

### **Artículo 53. Principios de la mediación**





Además de los principios señalados para el procedimiento, la mediación se regirá por los siguientes principios:

- I. **Equidad.** Consiste en generar condiciones de igualdad con responsabilidad y ponderación para llegar a un equilibrio entre los intereses de las partes,
- II. **Legalidad.** La mediación tendrá como límites la Ley vigente.
- III. **Neutralidad.** La persona mediadora no deberá hacer coalición de ninguna naturaleza con las personas interesadas en la mediación.
- IV. **Respeto.** Las partes deben guardar el comportamiento adecuado para poder conciliar sus intereses, sin que en ningún momento se rompa la armonía y se obstaculice el diálogo.
- V. **Voluntariedad.** Basada en la libre autodeterminación de las personas para sujetarse a la mediación, en especial por lo que hace a la persona agraviada.

#### **Artículo 54. Firma de convenio**

Cuando proceda, y una vez efectuada la mediación, las partes firmarán, de común acuerdo, un documento mediante el cual establezcan los compromisos mutuos y la forma de cumplimiento. Las dos (2) personas integrantes del Comité de Género que dirigieron la mediación firmarán como testigos en dicho acuerdo.

#### **Artículo 55. Seguimiento de convenio**

Una vez firmado el acuerdo entre las partes, se deberá darle seguimiento en términos de lo establecido en el artículo 67 del presente Protocolo.

#### **Artículo 56. Suspensión de la mediación**

En caso de que las partes no logren un acuerdo, o que a criterio del Comité de Género no existan condiciones para llevar a cabo la mediación, el Comité reanudará el proceso en la etapa en la que se suspendió a consecuencia de la mediación. En cualquier caso, el Comité deberá emitir y notificar a las partes su determinación, precisando los motivos y fundamentos de su decisión en un término no mayor a dos (2) días hábiles.

### ***Sección Séptima. Investigación y resolución***

#### **Artículo 57. Pruebas**

Las partes podrán ofrecer cualquier medio probatorio, tales como testimonios, entrevistas, materiales en audio y/o video, videograbaciones, fotografías, mensajes emitidos vía electrónica, y peritajes en materia de psicología, entre otros.



El Comité de Género determinará su aceptación para proceder a su desahogo de acuerdo con la idoneidad del mismo y la relación con los hechos señalados en la queja. En caso de que las pruebas impliquen erogación de recursos, estos deberán ser asumidos por quien las ofrezca.

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

Durante la investigación, el Comité de Género podrá solicitar pruebas que consideren necesarias para la investigación de los hechos señalados en la queja.

### **Artículo 58. Valoración de las pruebas**

El Comité de Género deberá valorar las pruebas con perspectiva de género, por lo que deberá:

- I. Atender a la naturaleza de la violencia de género, la cual, por sus propias características, requiere medios de prueba distintos de otras conductas.
- II. Otorgar un valor preponderante a la información testimonial de la persona agraviada, dada la secrecía con la que regularmente ocurren estas agresiones, lo que limita la existencia de pruebas gráficas o documentales.
- III. Evaluar razonablemente las inconsistencias del relato de la persona agraviada, de conformidad con la naturaleza traumática de los hechos, así como otros factores que pueden presentarse, tales como obstáculos en la expresión, la intervención de terceros o el uso de diferentes idiomas, lenguas o interpretaciones en las traducciones.
- IV. Tomar en cuenta los elementos subjetivos de la persona agraviada, como la edad, la condición social, el grado académico, la pertenencia a un grupo históricamente desfavorecido, entre otros.

### **Artículo 59. Sesión preparatoria e inicio de la investigación**

Una vez contestada la queja, se haya rechazado la mediación, se actualice cualquiera de los supuestos contenidos en el artículo 52, o la queja no haya sido contestada, el Comité de Género convocará de inmediato a sus integrantes para la Sesión Preparatoria que deberá efectuarse dentro de un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles. Los acuerdos que se desprendan de la Sesión Preparatoria deberán constar en un acta, firmada por la totalidad de sus integrantes presentes, la cual deberá ser notificada a las partes.

Las actuaciones acordadas por el Comité de Género deberán efectuarse dentro de un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles, de tal manera que la fecha para la sesión resolutive no podrá exceder de dicho término.

### **Artículo 60. Acuerdos de la sesión preparatoria**

En la sesión preparatoria, el Comité de Género acordará lo siguiente:

- I. Acordar la contestación o no de la queja.



- II. Definir el objeto de la queja.
- III. Revisar y decretar, si suspende, mantiene o cambia las medidas de protección decretadas con anterioridad.
- IV. Tener por iniciada la etapa de investigación.
- V. Admitir o desechar las pruebas ofrecidas por las partes.
- VI. En casos que así se requiera, requerir información, documentación y pruebas de oficio para el esclarecimiento de los hechos.
- VII. Acordar los días y los horarios en que se desahogarán las pruebas que así lo ameriten.
- VIII. En su caso, solicitar la opinión de personas expertas en la materia.

#### **Artículo 61. Acuerdos para mejor proveer**

En caso de que se considere necesario efectuar otras diligencias no previstas en el acuerdo de la Sesión Preparatoria, el Comité de Género podrá dictar acuerdos para mejor proveer.

#### **Artículo 62. Acuerdo de cierre de la investigación**

Una vez que en el Comité de Género se hayan desahogado las pruebas pertinentes presentadas por las partes y recabadas de oficio, y se considere que se cuenta con elementos suficientes para la resolución de la Queja, se dará por concluida la investigación mediante el acuerdo correspondiente y se otorgará a las partes un plazo de tres días hábiles para que, por última ocasión dentro del procedimiento, realicen las manifestaciones que consideren oportunas, mismas que serán valoradas en la sesión resolutive.

Transcurrido dicho plazo, se contará con un plazo de quince (15) días hábiles para elaborar el proyecto de dictamen, mismo que será discutido en pleno en la Sesión Resolutive del Comité de Género.

#### **Artículo 63. Sesión Resolutive**

En la Sesión Resolutive del Comité de Género se procederá a la discusión del asunto, se determinarán si existen o no elementos suficientes para acreditar que la persona probable responsable ha efectuado el acto de violencia que se le atribuye. En caso de que se acrediten los hechos, se acordará la recomendación de medidas o sanciones correspondientes.

En caso de no acreditarse la conducta, se procederá a archivar el expediente y se notificará a las partes dentro del plazo de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la emisión de la resolución. En su caso, el Comité de Género podrá sugerir las medidas que considere pertinentes, para promover la sana convivencia entre la persona agraviada, la persona implicada y las/os testigos

El dictamen será aprobado por una mayoría calificada de las personas integrantes del Comité de Género. Cuando algún/a integrante del Comité de Género no pueda asistir a la Sesión



Resolutiva, podrá enviar sus comentarios por escrito, impreso o por medio electrónico, a las demás personas integrantes del Comité para su estudio y consideración.

#### **Artículo 64. Contenido del dictamen**

El dictamen que emita el Comité de Género, además de los datos de identificación del caso, deberá contener:

- I. **Antecedentes.** Resumen cronológico del procedimiento, desde la presentación de la queja, incluyendo la presentación y desahogo de pruebas, hasta la celebración de la sesión resolutive.
- II. **Razonamientos y argumentos lógico-conceptuales.** Todas aquellas consideraciones que motivan y fundamentan su decisión, mediante las cuales se analizan los hechos y el contexto en el que sucedieron, las pruebas y las posibles faltas cometidas, utilizando la perspectiva de género y el enfoque interseccional, y, en su caso, las medidas institucionales que debieran aplicarse.
- III. **Puntos resolutivos.** Es la decisión del Comité de Género respecto de si se acredita o no el acto de violencia de género o discriminación por orientación sexual, y, en su caso, la recomendación de medidas y sanciones, así como la orden de efectuar las notificaciones correspondientes.
- IV. **Autoridades Responsables.** En su caso, la especificación fundamentada de las autoridades que serán las responsables de ejecutar las medidas que se establezcan.

#### **Artículo 65. Notificación de la recomendación**

Cuando se acredite la conducta, el Comité de Género enviará su recomendación a las Autoridades Universitarias correspondientes para que ejecuten las medidas a las que haya lugar, dentro de un plazo que no podrá exceder de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la recepción de la recomendación.

La Autoridad Universitaria que ejecute las medidas deberá notificar de ello a las partes, adjuntando a su resolución la recomendación emitida por el Comité de Género.

La Autoridad Universitaria encargada de ejecutar las medidas, deberá enviar al Comité de Género un informe en el que consten las actuaciones que se llevaron a cabo para cumplir las recomendaciones emitidas por el Comité. En caso de negarse a seguir las recomendaciones, el informe deberá contener la justificación de dicha negativa.

#### **Artículo 66. Autoridades universitarias competentes para ejecutar las medidas institucionales.**

Son autoridades universitarias competentes para ejecutar las medidas institucionales que recomiende el Comité de Género:



- I. La Dirección de Personal, si la persona responsable es personal administrativo, académico o de servicios.
- II. La DGA y la DGMU, si la persona responsable es estudiante.

Para los casos no previstos en las fracciones anteriores, el Comité de Género determinará la Autoridad Universitaria competente para atender las medidas recomendadas, conforme a la normatividad vigente.

#### **Artículo 67. Órgano facultado para dar seguimiento a la recomendación y a los Acuerdos de Mediación**

El Comité de Género será el órgano encargado del seguimiento al cumplimiento de la recomendación emitida, y de los acuerdos de mediación a que hayan llegado las partes en cualquiera de las etapas del procedimiento.

En el caso de que el Comité de Género emita medidas institucionales, deberá dar seguimiento hasta que la Autoridad Universitaria competente haya cumplido con dichas recomendaciones.

En el caso de los acuerdos de mediación, el Comité de Género estará pendiente de la denuncia que por incumplimiento haga cualquiera de las partes para, en su caso, luego de escuchar a ambas, proceda a reanudar el proceso en la etapa en la que se suspendió a consecuencia de la mediación.

### **TÍTULO IV. MODIFICACIONES AL PRESENTE PROTOCOLO**

#### **CAPÍTULO ÚNICO. DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Artículo 68. Modificaciones al presente Protocolo**

Cada año, al inicio del periodo Primavera, el Comité de Género deberá evaluar el presente Protocolo. Si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, el Comité de Género discutirá las modificaciones propuestas, las cuales deberán ser aprobadas por mayoría calificada, es decir, la mitad más uno del total de sus integrantes.

Posteriormente, el Comité de Género deberá presentar el acuerdo de modificaciones aprobadas ante el órgano universitario correspondiente para que proceda la reforma del Protocolo.

#### **TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** El presente documento fue aprobado por el Comité Académico y Educativo en su sesión extraordinaria número 504 del 08 de julio de 2024, y entrará en vigor a partir de su publicación en la Comunicación Oficial.



Deroga y abroga el documento Protocolo para la prevención y atención de violencia y discriminación por razones de género u orientación sexual en la Universidad Iberoamericana Torreón, publicado en la Comunicación Oficial No. 212 de fecha agosto de 2019.

**SEGUNDO.** Las autoridades responsables de la prevención deberán reunirse al inicio del semestre Otoño para coordinar todas las actividades concernientes a las medidas de prevención previstas en el presente Protocolo.

**TERCERO.** Los casos de violencia y discriminación por razones de género u orientación sexual que a la entrada en vigor del presente Protocolo se encuentren pendientes de trámite, o cuenten con una resolución de algún órgano colegiado de la Universidad o de alguna autoridad universitaria competente, seguirán siendo atendidos conforme al procedimiento vigente a la fecha de presentación de la queja.

## **BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA**

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

Cepal-Naciones Unidas (2017). *La medición de la violencia contra las Mujeres en América Latina y el Caribe.* [Curso]. Autor.

Cofán, M., Valverde, E., y Merino, R. (Coords.). (2015). *Guía práctica para el asesoramiento legal a víctimas de violencia de género.* Fundación Fernando Pombo.

Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.

Fernández, A. M. (1996). Estereotipos de género en el refranero popular. “De la mujer mala te has de guardar y de la buena no fiar”. *Política y Cultura*, 6, 43-61.

Fernández, A. M. (2012). Violencia, sexo, edad y refranero. *Desacatos*, 38, 139-156.

Fernández Fernández J. M. (2005). La noción de violencia simbólica en la obra de Pierre Bourdieu: una aproximación crítica. *Cuadernos de Trabajo Social*, 18, 7-31. <https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/CUTS0505110007A>

National Sexual Violence Resource Center (2012). *¿Qué es la violencia sexual?* Autor.



Organización de las Naciones Unidas, ONU (2015). *Directrices para la producción de estadísticas sobre la violencia contra la mujer*. Autor.

Organización Mundial de la Salud, OMS. (2013). *Comprender y abordar la violencia contra las mujeres*. Organización Panamericana de la Salud, OPS.

Pérez, Y. (2016). Consentimiento sexual: un análisis con perspectiva de género. *Revista Mexicana de Sociología*, 78(4), 741-767.

Universidad Iberoamericana. (2020). Protocolo para la prevención y atención de la violencia de género en la Universidad Iberoamericana. *Comunicación Oficial 547*. Autor.

Women Against Abuse (s.f). Tipos de abuso. Disponible en: <https://www.womenagainstabuse.org/en-espanol/tipos-de-abuso>

## **LEGISLACIÓN DE REFERENCIA**

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

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