

IBERO

Ciudad de México • Tijuana



Comunicación Oficial

Julio - Agosto, 2018

528

Comunicación Oficial | 528

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

Comunicación Oficial | 527

RECTORÍA	
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA	6
TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES	6
Capítulo Único Disposiciones generales	6
TÍTULO II MEDIDAS DE PREVENCIÓN	8
Capítulo I Disposiciones generales aplicables a las medidas de prevención	8
Capítulo II De las medidas de prevención generales y específicas	9
TÍTULO III PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	14
Capítulo I Organos competentes para la atención de casos	14
Sección Primera Procuraduría de Derechos Universitarios	14
Sección Segunda Comité de Atención de la Violencia de Género	15
Capítulo II Procedimiento	18
Sección Primera Disposiciones generales del procedimiento	18
Sección Segunda Orientación	26
Sección Tercera Trámite de la queja ante la Procuraduría	27
Sección Cuarta Investigación del Comité	30
Sección Quinta Dictamen	32
TRANSITORIOS	37
APÉNDICE A	36
APÉNDICE B	43
APÉNDICE C	47

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

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo Único Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto del Protocolo.

El presente Protocolo es de observancia general y obligatoria, y tiene por objeto establecer los mecanismos necesarios para prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los actos de violencia de género, ocurridos entre integrantes de la Comunidad Universitaria en cualquier espacio físico o virtual, dentro o fuera de la Universidad Iberoamericana, así como en Centro Meneses y Radio Ibero, a quienes en su conjunto y únicamente para efectos de este Protocolo se les denominará como "IBERO".

Artículo 2. Marco conceptual.

Las conductas que sean calificadas como actos de violencia de género serán consideradas como tal, conforme a lo establecido en el **Apéndice A** del presente Protocolo.

Artículo 3. Definiciones.

Para efectos del presente Protocolo, con el uso de mayúsculas o minúsculas indistintamente, se entenderá por:

- I. **Autoridad Universitaria**, a cualquier autoridad unipersonal o colegiada prevista en la normatividad de la IBERO o en su organigrama.
Se considerarán también como autoridades a las personas que, en el desempeño de su encargo, ejerzan funciones de autoridad frente al personal o estudiantado de la IBERO o sean responsables de la relación profesional o contractual de cualquier otra índole establecida con personas físicas o morales;
- II. **Autoridades responsables de la prevención**, a las instancias mencionadas en el artículo 5 del presente Protocolo que tienen a su cargo el diseño y la implementación de las medidas de prevención generales y específicas;
- III. **Comité**, al Comité de Atención de la Violencia de Género de la IBERO;
- IV. **Comunidad Universitaria**, al conjunto de personas que

- tienen o tuvieron una relación académica, laboral o civil con la IBERO;
- V. **DGA**, a la Dirección General Administrativa;
 - VI. **DGMU**, a la Dirección General del Medio Universitario;
 - VII. **Docentes**, al profesorado que presta sus servicios profesionales sea por un contrato civil o por una relación laboral;
 - VIII. **IBERO**, en su conjunto, a la Universidad Iberoamericana, a Centro Meneses y a Radio Ibero;
 - IX. **Mediación**, al mecanismo voluntario solicitado por la Persona Agraviada o, en su caso, ofrecido por la Procuraduría o por el Comité, mediante el cual las partes alcanzan una solución satisfactoria de su controversia, derivada de una situación de violencia de género y de conformidad con los parámetros previstos en la presente normatividad;
 - X. **Persona Agraviada**, a toda persona mayor de edad que tiene o tuvo una relación académica laboral o civil con la IBERO, o que por diversas razones se encuentre en cualquiera de las instalaciones de la IBERO en el momento de los hechos y que se considera ha sufrido un acto de violencia de género, efectuado por otra persona que tiene una relación académica, laboral o civil con la IBERO;
 - XI. **Persona Implicada**, a la persona mayor de edad que tiene una relación académica, laboral o civil con la IBERO que presuntamente ha realizado un acto de violencia de género contra otra persona que tiene o tuvo una relación académica, laboral o civil con la IBERO o que por diversas razones se encuentre en cualquiera de las instalaciones de la IBERO en el momento de los hechos;
 - XII. **Política Institucional de Género**, a la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad Iberoamericana;
 - XIII. **Procuraduría**, a la Procuraduría de Derechos Universitarios de la Universidad Iberoamericana;
 - XIV. **Protocolo**, al presente Protocolo;
 - XV. **Queja**, a la denuncia presentada ante la Procuraduría de Derechos Universitarios por medio de la cual se presume la realización de un acto de violencia de género en perjuicio de cualquier Persona Agraviada, de acuerdo a la definición establecida en el presente artículo; y
 - XVI. **Quejosa/o**, a la persona que presenta una queja, conforme a lo previsto en el presente Protocolo. Pueden presentar la queja la Persona Agraviada o terceras personas que tengan conocimiento directo de hechos que puedan ser considerados como actos de violencia de género.

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 su 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.

TÍTULO II

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Capítulo I

Disposiciones generales aplicables a las medidas de prevención

Artículo 4. Medidas de Prevención.

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

Las medidas de prevención deberán procurar que las mismas incidan en la promoción de una cultura de respeto a la igualdad de género y en la construcción de un ambiente incluyente y no violento.

Artículo 5. Autoridades responsables de la prevención.

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

- I. La Vicerrectoría Académica;
- II. La Dirección General Administrativa;
- III. La Dirección General del Medio Universitario;
- IV. La Dirección General de Vinculación Universitaria;
- V. La Dirección de Comunicación Institucional; y
- VI. La Dirección de Planeación y Evaluación Institucionales.

Artículo 6. Plan de Trabajo e Informe Anual.

Todas las autoridades responsables de la prevención deberán reunirse por lo menos una vez al año para integrar un **Plan de Trabajo** y un **Informe Anual**, así como las veces que sea necesario para el seguimiento y ejecución de las actividades relacionadas con las medidas de prevención.

A estas reuniones se podrá convocar a las o los titulares de Radio Ibero, de Centro Meneses, del Programa de Asuntos de Género, de la Procuraduría de Derechos Universitarios, de la Presidencia del Comité de Género, de la Oficina Jurídica y a cualquier otra persona cuya opinión o participación se considere pertinente, quienes tendrán derecho a voz, pero no a voto.

El **Plan de Trabajo** deberá tener como finalidad la implementación de las medidas de prevención generales y específicas señaladas en este Protocolo.

Las autoridades responsables de la prevención deberán agregar a su planeación anual un apartado que contemple las medidas de prevención a implementarse en todas sus áreas, en atención a lo previsto en este Protocolo.

El **Informe Anual** deberá evaluar las medidas de prevención ejecutadas con base en el Plan de Trabajo referido.

El **Plan de Trabajo** e **Informe Anual** serán sometidos a consideración de la Rectoría, quien, una vez aprobados, los remitirá a la Dirección de Comunicación Institucional y a la DGMU, a través del Programa de Asuntos de Género, para su difusión.

La persona titular de la Rectoría podrá solicitar la implementación de medidas de prevención adicionales.

Artículo 7. Convocatoria y presidencia de las reuniones de autoridades responsables de prevención.

Las reuniones serán convocadas y presididas por la persona titular de la Vicerrectoría Académica, o por quién ésta designe, cuyo rango no será menor al de una dirección general, divisional o su equivalente.

Artículo 8. Asignación presupuestal para las medidas de prevención

Las autoridades responsables de la prevención deberán agregar a su presupuesto anual un apartado destinado a la implementación de las medidas de prevención a su cargo.

Capítulo II

De las Medidas de Prevención Generales y Específicas

Artículo 9. Medidas de Prevención Generales.

Todas las autoridades responsables de la prevención deberán coordinarse de conformidad con lo previsto en los artículos 6, 7 y 8, para ejecutar las siguientes medidas generales:

- I. Elaborar un **Plan de Trabajo** que:
 - a) Sistematice la implementación de las medidas específicas de prevención señaladas en este Protocolo;
 - b) Promueva y divulgue la Política Institucional de Género y el presente Protocolo en los diferentes ámbitos donde participan y con el personal a su cargo;
 - c) Proyecte e implemente programas, proyectos y acciones orientadas a transversalizar la perspectiva de género en los proyectos, actividades

- y funciones sustantivas de la IBERO, según corresponda;
- d) Incentive una clara postura en contra de la violencia de género dentro y fuera del ámbito universitario;
 - e) Incentive la celebración de convenios de colaboración con instituciones de educación superior, organizaciones y organismos públicos y privados, nacionales e internacionales, para el desarrollo de proyectos de promoción y fomento a la equidad e igualdad de género al interior de la IBERO;
 - f) Promueva la incorporación de la perspectiva de género en los diferentes espacios de toma de decisiones;
 - g) Genere espacios de encuentro entre actores institucionales que permitan el diálogo, la reflexión y el debate en temas de género;
 - h) Promueva la cultura de la denuncia ante la violencia de género; y
 - i) Fomente la participación activa de mujeres, hombres y personas de la comunidad LGBTTTIQA, en actividades, programas y proyectos encaminados a lograr la igualdad y equidad de género, así como la inclusión y no discriminación.

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

II. Presentar un **Informe Anual** sobre la ejecución de las medidas de prevención en materia de violencia de género en la Comunidad Universitaria que permita:

- a) Conocer indicadores para evaluar la eficiencia de las medidas específicas de prevención;
- b) Analizar la pertinencia de intensificar, cuantitativamente y/o cualitativamente, la aplicación de otras medidas de prevención, sensibilización y formación; y
- c) Visualizar valores estadísticos de referencia para llevar a cabo un análisis evolutivo sobre la eficacia de las medidas preventivas.

Artículo 10. Medidas Específicas de Prevención de la Vicerrectoría Académica.

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

- I. Incentivar la perspectiva de género en los contenidos curriculares de los programas de estudio que se imparten en la Universidad Iberoamericana y que los programas de estudios contemplen contenidos específicos en la materia;
- II. Promover e incentivar la investigación con perspectiva de género e interseccional;
- III. Realizar un diagnóstico anual sobre el comportamiento del alumnado y de la comunidad académica en materia de prevención

- de la violencia de género;
- IV. Crear espacios para que la comunidad estudiantil y académica reflexione sobre las temáticas de género, como son: talleres, cursos, seminarios, debates, foros, campañas, ferias, entre otros;
- V. Procurar la formación docente en la materia, a través de la Dirección de Servicios para la Formación Integral, y en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos; y
- VI. Contar con acervo bibliográfico sobre temas relacionados con la igualdad y equidad de género, discriminación por motivos de género, diversidad sexual, feminidad y nuevas masculinidades, entre otros.

Artículo 11. Medidas de Prevención Específicas de la Dirección General Administrativa.

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

- I. Socializar con todo el personal, al momento de la contratación, la Política Institucional de Género y el presente Protocolo;
- II. Implementar como actividad de inducción para el nuevo personal, talleres en materia de prevención de la violencia de género;
- III. Diseñar programas de formación para el personal administrativo con contenidos específicos en la materia, contando para ello con el apoyo de especialistas;
- IV. Realizar un diagnóstico anual sobre el comportamiento del personal administrativo en materia de violencia de género;
- V. Implementar en la gestión administrativa la perspectiva de género con la finalidad de que toda persona, sin que medie discriminación o desigualdad de género, tenga acceso a las mismas prestaciones y oportunidades de desarrollo profesional, así como a los mismos beneficios económicos en los procesos de selección, contratación, promoción y evaluación del desempeño;
- VI. Promover la paridad en la contratación de hombres y mujeres, contemplando el cumplimiento de los requisitos académicos, profesionales y administrativos definidos para el cargo, sin que para ello interfieran la orientación sexual, la identidad, o la expresión de género;
- VII. Incentivar políticas que permitan fomentar la corresponsabilidad de la mujer y del hombre en el ámbito familiar;
- VIII. Incentivar políticas que permitan un equilibrio del ámbito profesional con el familiar y personal;
- IX. Capacitar al personal de la Dirección de Recursos Humanos en temas de género e inclusión social en el trabajo; y
- X. Dar prioridad y facilitar el acceso a los recursos financieros necesarios para desarrollar acciones, investigaciones y actividades en temas de género por parte de las áreas administrativas y académicas de la IBERO.

Artículo 12. Medidas de Prevención Específicas de la Dirección General del Medio Universitario.

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

- I. Brindar asesoría a la Comunidad Universitaria, a través del Programa de Asuntos de Género, sobre temas de género, actos de violencia de género, y de los procedimientos previstos en este Protocolo;
- II. A través del Programa de Asuntos de Género, en coordinación con las instancias de atención estudiantil y con las organizaciones estudiantiles y de egresados/as, implementar estrategias de difusión a través de materiales escritos, talleres, foros y conferencias, entre otras actividades, dirigidas a la Comunidad Universitaria;
- III. Fortalecer la vinculación con instituciones que atienden temas relacionados con la perspectiva de género, la violencia de género y los derechos de las mujeres, a través de convenios de vinculación;
- IV. Crear espacios para la reflexión sobre las temáticas de género, como son: talleres, cursos, seminarios, debates, foros, campañas, ferias, dirigidos a la Comunidad Universitaria y a sectores externos;
- V. A través del Programa de Asuntos de Género, elaborar material de difusión sobre la Política Institucional de Género y del presente Protocolo; e
- VI. Incorporar la perspectiva de género de manera transversal en las diferentes áreas y programas a su cargo.

Artículo 13. Medidas de Prevención Específicas de la Dirección General de Vinculación Universitaria.

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

- I. A través de sus diferentes áreas, diseñar e implementar anualmente programas de formación que incluyan contenidos en materia de género y de prevención de la violencia de género para los programas de educación a distancia y educación continua;
- II. Procurar la firma de convenios de colaboración con organizaciones e instituciones públicas y privadas para la generación de proyectos académicos y de emprendimiento en materia de género; y

- III. Fortalecer la vinculación con instituciones que atienden temas relacionados con la perspectiva de género, la violencia de género y los derechos de las mujeres, a través de las actividades de servicio social y de prácticas profesionales.

Artículo 14. Medidas de Prevención Específicas de la Dirección de Comunicación Institucional.

La Dirección de Comunicación Institucional será responsable de ejecutar las siguientes medidas de prevención específicas:

- I. Difusión de la Política Institucional de Género y 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, así como para difundir una cultura de respeto, inclusión y tolerancia;
- III. Vigilar y evitar que en las distintas publicaciones institucionales se utilicen imágenes que refuercen los estereotipos y roles de género;
- IV. Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en todas las formas posibles de participación en la publicidad de la IBERO;
- V. Incorporar en la página electrónica de la IBERO un apartado, visible y de fácil acceso, en el que se pueda consultar el presente Protocolo, así como contenidos y criterios sobre la violencia de género, que sean producidos por el Programa de Asuntos de Género, el Comité o la Procuraduría; e
- VI. Incorporar el lenguaje incluyente en toda la publicidad institucional.

Artículo 15. Medidas de Prevención Específicas de la Dirección de Planeación y Evaluación Institucional.

Con base en el Informe Anual previsto en este Título, la Dirección de Planeación y Evaluación Institucional implementará en el Plan Estratégico Institucional, así como en los planes anuales de la IBERO, una línea estratégica transversal en materia de género, con sus respectivos objetivos, misma que deberá estar alineada con las diversas áreas de la IBERO.

Esta planeación también deberá evaluarse anualmente y deberá prever la solicitud de fondos y recursos financieros específicos y necesarios para la consecución de sus objetivos.

TÍTULO III

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Capítulo I

Órganos competentes para la atención de casos

Sección Primera

Procuraduría de Derechos Universitarios

Artículo 16. Competencia de la Procuraduría.

La Procuraduría de Derechos Universitarios es competente para tramitar la queja al momento de su presentación con la finalidad de verificar si la misma cumple o no con los requisitos establecidos en este Protocolo, y así determinar, si es o no procedente para, en su caso, ser turnada al Comité.

Las resoluciones que emita la Procuraduría en virtud de las atribuciones que le confiere este Protocolo, no son impugnables.

Artículo 17. Facultades de la Procuraduría.

La Procuraduría tiene las siguientes atribuciones:

- I. Recibir las quejas que le presenten de forma escrita sobre hechos que puedan constituir una conducta de violencia de género y las pruebas que se presenten;
- II. Integrar el expediente preliminar y asignar el número de caso, con el cual se identificará a la queja durante todo el procedimiento, tanto ante la Procuraduría como ante el Comité;
- III. Tramitar los asuntos sometidos a su consideración con la debida diligencia, dentro de los términos previstos en el presente Protocolo;
- IV. Dictar y notificar el acuerdo correspondiente para admitir, prevenir o desechar la queja;
- V. Requerir información o documentos necesarios para el ejercicio de sus atribuciones, a las Autoridades Universitarias y al estudiantado;
- VI. Analizar y decidir, de oficio o a solicitud de la Persona Agraviada o de las personas que funjan como testigos, sobre la procedencia de medidas de protección y, en su caso, ordenar la ejecución de las mismas;
- VII. Entrevistar a las partes, testigos y demás personas que considere conveniente durante la investigación preliminar del caso, utilizando de manera preferencial, la Guía prevista en el **Apéndice B** del presente Protocolo, debiendo dejar constancia por escrito de tales diligencias;

- VIII. En los casos en que proceda, dar a conocer a la Persona Agraviada el mecanismo de mediación como posible solución y, en su caso, fungir como mediadora efectuando todas las acciones y esfuerzos necesarios para su concreción;
- IX. Aprobar el convenio de mediación firmado entre las partes;
- X. Determinar la procedencia o improcedencia de la queja;
- XI. Poner a disposición del Comité el expediente de la queja que resulte procedente;
- XII. Comunicar a las partes, los hechos y las pruebas que los sustentan;
- XIII. Solicitar al Comité, de oficio o a petición de la Persona Agraviada o testigo, la implementación de medidas de protección, o bien la continuidad o la ampliación de las mismas;
- XIV. Participar en el procedimiento ante el Comité, auxiliando a la Persona Agraviada en todo momento; y
- XV. Dar seguimiento al cumplimiento de las medidas de protección decretadas por la misma Procuraduría o por el Comité;
- XVI. Dar seguimiento al cumplimiento del convenio de mediación celebrado entre las partes; y
- XVII. Dar seguimiento al cumplimiento de las medidas y sanciones que deriven de las recomendaciones dictadas por el Comité.

Sección Segunda

Comité de Atención de la Violencia de Género

Artículo 18. Competencia del Comité.

El Comité de Atención a la Violencia de Género es el órgano colegiado competente para tramitar las quejas turnadas por la Procuraduría y resolver si se acredita o no el acto de violencia de género.

El Comité gozará de plena independencia y autonomía en sus actuaciones y resoluciones.

Las resoluciones que emita el Comité no son impugnables.

Artículo 19. Facultades del Comité.

El Comité cuenta con 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. En los casos en los que proceda la mediación, designar entre sus

- integrantes a la persona que fungirá como mediadora y aprobar el convenio de mediación;
- IV. Solicitar y diligenciar pruebas adicionales, cuando se considere necesario;
 - V. Citar a las partes a comparecer ante el Comité;
 - VI. Analizar y resolver sobre la procedencia de medidas de protección que considere otorgar de oficio, o bien, a solicitud de la Procuraduría, de la Persona Agraviada o de las personas que funjan como testigos y, en su caso, ordenar la ejecución de las mismas;
 - VII. Resolver si se acredita o no la conducta señalada como un acto de violencia de género a través de la emisión de un dictamen;
 - VIII. En los casos en que se acredite la conducta, turnar el dictamen a las autoridades universitarias competentes y recomendar a éstas, las sanciones y medidas que considere conducentes, atendiendo a la gravedad del caso;
 - IX. En los casos en los que no se acredite la conducta, y de considerarlo oportuno, dictar medidas que promuevan la sana convivencia entre las partes; y
 - X. Presentar a la persona titular de la Rectoría y a las autoridades responsables de la prevención, un informe anual de los casos sometidos a su consideración.

Artículo 20. Integración del Comité y de su Secretaría Técnica.

El Comité estará integrado por:

- I. Dos personas académicas de la Universidad Iberoamericana nombradas por la Vicerrectoría Académica, una de las cuales al menos tendrá que ser mujer; y
- II. Tres personas externas a la Universidad Iberoamericana nombradas por la persona titular de la Rectoría, de las cuales al menos dos tendrán que ser mujeres.

Instalado el Comité, las y los integrantes designados procederán a firmar un convenio de confidencialidad con la IBERO para el desempeño de sus funciones y a nombrar a la persona que ocupará la Presidencia del mismo, notificando de ello a la Procuraduría.

El cargo como integrante del Comité será honorífico.

La persona titular de la Oficina Jurídica de la Universidad Iberoamericana por sí misma o a través de la persona abogada que designe, fungirá como Secretaría Técnica del Comité, quien dará acompañamiento técnico y jurídico para la elaboración de todos los proyectos de acuerdos, resoluciones, actas, oficios y demás documentos

relacionados con la actuación del Comité, y durante las sesiones de éste, tendrá voz, pero no voto.

La Secretaría Técnica fungirá como encargada de la Oficialía de Partes del Comité y llevará un Libro de Registro de Casos para que se asienten todas las etapas del procedimiento hasta la emisión del dictamen y sus respectivas notificaciones.

Artículo 21. Perfil de las personas integrantes del Comité.

Las y los integrantes del Comité deberán:

- I. Gozar de reconocida honorabilidad y trayectoria profesional;
- II. Ser especialistas en materia de género; y
- III. En el caso de las personas externas, acreditar preferentemente experiencia en litigio o dictaminación de casos en materia de género o ser defensoras de derechos humanos en materia de género o de diversidad sexual.

Artículo 22. Duración en el cargo y revocación.

Las y los integrantes durarán en su cargo un periodo de tres años con derecho a ser reelegidos por una sola ocasión. El nombramiento podrá ser revocado en cualquier momento por incumplimiento a lo previsto en el presente Protocolo, negligencia o falta de compromiso.

El cargo en la Presidencia del Comité durará un año escolar, con posibilidad de reelección hasta por dos ocasiones. El cargo en la Presidencia podrá ser revocado por acuerdo del Comité mediante votación calificada.

Artículo 23. Facultades de la Presidencia del Comité.

La Presidencia del Comité tendrá las siguientes facultades:

- I. Presidir el Comité;
- II. Recibir los expedientes de queja que le remita la Procuraduría;
- III. Acordar la recepción de la queja, remitir copia a las y los integrantes del Comité y convocar a sesión preparatoria;
- IV. Otorgar o ampliar las medidas de protección de oficio cuando por la gravedad y urgencia del asunto sea necesario y éstas no hayan sido solicitadas o proporcionadas por la Procuraduría o hayan sido insuficientes, u otorgarlas a solicitud de la Persona Agravada o de las personas que funjan como testigos;
- V. Tener voto de calidad, en caso de empate;

- VI. Emitir acuerdos para mejor proveer; y
- VII. Notificar los acuerdos del Comité.

Artículo 24. Suplencia de la Presidencia del Comité.

Cuando la persona que ocupe la Presidencia del Comité se ausente por un periodo menor de tres meses, el Comité en pleno decidirá quién de sus integrantes ocupará el cargo durante dicho periodo.

Cuando la ausencia sea mayor a tres meses, el Comité designará a una nueva persona en el cargo, quien lo ocupará hasta que concluya el periodo por el cual fue nombrada la persona sustituida y podrá ser sometida su reelección en los términos previstos por el artículo 22 de este Protocolo.

Artículo 25. Lugar de sesión y Oficialía de Partes.

El Comité tendrá como lugar de sesión un espacio que la Universidad Iberoamericana le proporcionará al interior de sus instalaciones y le serán otorgadas todas las facilidades que se requieran.

Las sesiones del Comité estarán determinadas por el procedimiento establecido en este Protocolo para la atención de casos y también podrán efectuarse cuantas veces sea necesario para resolver aspectos generales de su funcionamiento, atribuciones, discusión de criterios y los demás asuntos que considere convenientes.

La Oficialía de Partes del Comité tendrá un horario de 9:00 a 14:00 horas durante los días hábiles, según el calendario de la Universidad Iberoamericana y estará ubicada en el lugar donde se encuentre la Oficina Jurídica de la misma.

Capítulo II

Procedimiento

Sección Primera

Disposiciones Generales del Procedimiento

Artículo 26. Casos no previstos.

Todo lo no previsto respecto al Procedimiento será resuelto por el Comité, procurando en todo momento el desarrollo de un procedimiento expedito, siempre en consideración 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 27. Principios del procedimiento.

El procedimiento de atención de casos ante la Procuraduría y el Comité, se regirá bajo los siguientes principios:

- I. **Buena fe:** en todo momento se presumirá la buena fe de la persona agraviada, quien podrá señalar el daño sufrido por cualquier medio razonablemente aceptado, y acreditarlo de manera sumaria ante la Procuraduría o el Comité, para que éstas la releven de la carga de la prueba;
- II. **Confidencialidad:** la revelación de cualquier información personal 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;
- III. **Complementariedad:** todas las medidas de atención, asistencia y reparación deben establecerse de forma armónica y bajo la perspectiva de derechos;
- IV. **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;
- V. **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;
- VI. **Inmediación procesal:** en todo momento deben recibirse y practicarse de manera directa todas las declaraciones, entrevistas y demás medio de prueba, atendiendo en todo momento el contexto de los hechos, así como las circunstancias y las conductas a probar;
- VII. **Legalidad:** todo acuerdo o resolución emitido por la Procuraduría o por el Comité deberá estar debidamente fundamentado y razonado;
- VIII. **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, se deberá evitar que tenga que narrar su historia de violencia a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario;
- IX. **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 Implicada como responsable

en tanto el Comité determine si se acredita o no el acto de violencia de género; y

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

Artículo 28. Derechos en el procedimiento.

Serán derechos en el procedimiento para cualquiera de las partes:

- I. **Derecho a ser tratado 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;
- II. **Derecho a la protección de la información:** Se garantizará la protección de toda información confidencial de las personas que intervengan en el procedimiento, así como de sus datos personales, con excepción de lo que fijen las leyes vigentes de los Estados Unidos Mexicanos.
Cuando se corra traslado del expediente a la Persona Implicada, será obligatorio testar los datos de contacto de la Persona Agraviada y/o de los testigos, así como de cualquier otra información que ponga en riesgo la seguridad y la tranquilidad de éstas;
- III. **Derecho a la integridad personal:** La Persona Agraviada tendrá derecho a que se le brinde información para que reciba asesoría médica, psicológica o jurídica externa, cuando así corresponda, así como a solicitar las medidas de protección establecidas en este Título.
Se velará porque ninguna de las personas que participa en el procedimiento sea sujeta a intimidación, persecución, discriminación o represalia alguna.
En caso de que se produzca alguna de las situaciones mencionadas en el párrafo anterior, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes contra quienes hayan llevado a cabo dichas conductas;
- IV. **Derecho al debido proceso:** El procedimiento deberá realizarse con independencia, imparcialidad y transparencia, dentro de los plazos establecidos y sin dilaciones injustificadas.
Deberá oírse a las partes de manera directa y en igualdad de circunstancias, y proporcionarles la información del desarrollo del procedimiento, cuando así lo soliciten.
Se deberá dar a conocer a la Persona Implicada el contenido

integral de la queja para la oportunidad de su defensa.
En caso de tener una situación de discapacidad, cualquiera de las partes tendrá derecho a que se realicen los ajustes al procedimiento necesarios para garantizar su debida intervención en el mismo; y

- V. **Derecho a no ser prejuzgado:** La Persona Implicada tendrá derecho a ser considerada y tratada como inocente hasta que se demuestre lo contrario.

Artículo 29. Obligaciones en el procedimiento.

Son obligaciones en el procedimiento:

- I. **Obligación de respeto:** Todas las personas involucradas en el procedimiento tendrán obligación de guardar en todo momento el respeto a la dignidad, imagen, privacidad e integridad de las mismas.
En caso de incumplimiento, a juicio de la Procuraduría o del Comité, se dará vista a las Autoridades Universitarias correspondientes para que se determine la sanción a que haya lugar;
- II. **Obligación de guardar confidencialidad:** Las autoridades y personal que intervengan en el procedimiento estarán obligados a guardar estricta confidencialidad sobre el mismo y no podrán transmitir ni divulgar por ningún medio la información del procedimiento a la que tengan acceso.
Solo podrán revelar información a las personas legítimamente involucradas en el caso.
Cualquier revelación innecesaria de información y que ponga en riesgo la tranquilidad y la seguridad de cualquiera de las personas que intervienen o la buena marcha del procedimiento, podrá ser motivo de responsabilidad; y
- III. **Obligación de colaborar:** Todas las Autoridades Universitarias están obligadas a auxiliar de manera preferente a la Procuraduría y al Comité, para el buen desarrollo del ejercicio de sus funciones.
El incumplimiento a este deber podrá ser motivo de sanciones disciplinarias, de acuerdo con la normatividad vigente en la IBERO.

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

- a) El incumplimiento injustificado de remitir la información o documentación que sea solicitada; y
b) La negativa de comparecer o de ser entrevistada/o.

Artículo 30. Subsistencia de derechos para presentar una denuncia ante autoridades gubernamentales.

En todo momento se le hará saber a la Persona Agraviada que el procedimiento efectuado de conformidad con este Protocolo 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 conducentes.

Artículo 31. Medida de urgente atención.

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

Artículo 32. Medidas de Protección.

De oficio o cuando lo solicite la Persona Agraviada o testigo, la Procuraduría, la Presidencia del Comité o el Comité podrán otorgar medidas de protección siempre que, a juicio de estas instancias, 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 33. Tipos de Medidas de Protección.

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

- I. Prohibición a la Persona Implicada de acercarse a la Persona Agraviada o a las/os testigos a solas dentro de las instalaciones de la IBERO;
- II. Reubicación del lugar de trabajo de la Persona Agraviada, en el caso de que sea personal de la IBERO, sin que ello implique modificación en sus funciones, salario o condiciones laborales;
- III. Otorgar a la Persona Agraviada la autorización para solicitar la baja de una o varias materias o cambio de grupo sin sanción alguna, en el caso de estudiantes. Este proceso de autorización se coordinará directamente entre la Dirección de Servicios Escolares y la Vicerrectoría Académica; y
- IV. Cualquier otra que el Comité o la Procuraduría consideren necesarias para garantizar la integridad de las personas.

Artículo 34. Factores a considerarse para la implementación de Medidas de Protección.

Para el otorgamiento de una o varias 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. Gravedad del incidente;
- II. Duración del incidente;
- III. Reincidencia de la Persona Implicada en conductas consideradas como actos de violencia de género;
- IV. Si la conducta es verbal, gestual, física o si se realizó a través de medios electrónicos;
- V. Si existen antecedentes de actos similares; y
- VI. En su caso, la existencia de una relación familiar, de pareja, expareja, compañerismo, amistad, dependencia económica o subordinación entre las partes y con relación a las/los testigos.

Artículo 35. Autos y Resoluciones.

Todos los acuerdos y resoluciones, así como las actuaciones de las Autoridades Universitarias o de las partes, serán por escrito.

Todo acuerdo o resolución deberá ser firmado, mencionar el número de caso, el nombre y el cargo de la Autoridad Universitaria que la emite, el lugar y la fecha en que se dicta, el nombre de las partes y el número de expediente.

Todo acuerdo o resolución causará efectos al día siguiente de su notificación.

Artículo 36. Notificaciones.

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

Artículo 37. Cómputo de plazos.

Los plazos correrán al día siguiente de su notificación conforme al calendario escolar vigente aprobado por la Universidad Iberoamericana. Por lo tanto, se tomarán como días inhábiles a los así señalados en éste.

Artículo 38. Pruebas.

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

La Procuraduría o el Comité determinarán la admisión o rechazo de la prueba ofrecida para proceder a su desahogo, de acuerdo a la idoneidad de la misma.

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

Las pruebas podrán ser presentadas en cualquier etapa y hasta antes de que se emita el dictamen correspondiente.

Para el caso de las entrevistas que efectúen la Procuraduría o el Comité, se deberá considerar lo previsto en el **Apéndice B** del presente Protocolo y se levantará constancia de la misma, la cual deberá ser firmada por las personas que intervengan.

Durante el término de sus investigaciones, la Procuraduría y el Comité podrán solicitar pruebas y diligenciar actuaciones para mejor proveer.

Artículo 39. Declaraciones falsas.

Cuando se acredite la falsedad de las declaraciones o de los documentos exhibidos como prueba, la Procuraduría o el Comité podrán 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 40. Mediación.

Siempre y cuando haya sido contestada la queja y aún no se resuelva el caso por el Comité, y que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 41 no sea improcedente, la Procuraduría o el Comité darán a conocer a la Persona Agraviada el mecanismo de mediación como alternativa a la solución de la controversia, así como los motivos por los cuales considera adecuada su utilización, a fin de que dicha persona decida si opta o no por la misma.

Si la Persona Agraviada solicita la mediación, la Procuraduría o la persona designada por el Comité para tales efectos, convocará a una reunión entre las partes con la finalidad de proponer y establecer los términos de la misma y, en su caso, formalizar la aceptación de los acuerdos.

Si se acepta la mediación entre las partes, éstas firmarán un convenio en el cual se establecerán los compromisos mutuos y la forma de cumplimiento. En todos los casos, la persona titular de la Procuraduría fungirá como testigo en dicho acuerdo.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el incumplimiento del convenio ante la Procuraduría, instancia que remitirá de manera inmediata el asunto al Comité, para que éste proceda de conformidad con sus atribuciones.

Artículo 41. Improcedencia de la Mediación.

La mediación no procederá en los casos siguientes:

- I. Si la queja es por hostigamiento sexual, debido a que la relación de subordinación impide que las partes estén en igualdad de circunstancias, lo cual es necesario para llegar a un acuerdo;
- II. Si la queja se presenta señalando a varias Personas Implicadas, pues la diferencia numérica impide el equilibrio y dificulta la mediación;
- III. Si la Persona Implicada ha tenido quejas anteriores, pues la reincidencia resta credibilidad a los compromisos que pudieran asumirse a través de la mediación; y
- IV. Si a juicio de la Procuraduría o del Comité se trata de un caso grave.

Artículo 42. 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;
- III. **Neutralidad:** la persona mediadora no deberá hacer alianza 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; y
- 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 43. Terminación de la Mediación.

La mediación concluirá y continuará el procedimiento señalado en el Capítulo siguiente cuando se actualice alguno de los siguientes supuestos:

- I. Por el comportamiento irrespetuoso o agresivo de alguna de las partes hacia la otra, o hacia la persona mediadora;
- II. Por decisión conjunta o separada de las partes: o
- III. Por inasistencia injustificada de ambas partes o de una de ellas a la o las reuniones de mediación.

**SECCIÓN SEGUNDA
ORIENTACIÓN****Artículo 44. Primer contacto.**

La orientación es optativa, y es el primer contacto que toda persona puede tener con la IBERO, a través del Programa de Asuntos de Género.

Podrá solicitarse por cualquier persona que considere que sus derechos han sido vulnerados por un acto de violencia de género, 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 45. Objeto de la orientación.

La 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 consideran como actos de violencia de género;
- II. Explicar a las personas el procedimiento previsto en el presente protocolo, incluyendo las diferentes alternativas de solución al interior de la IBERO; y
- III. Canalizar a las personas, en caso de que así lo soliciten o cuando lo consideren oportuno, para que reciban apoyo psicológico, médico o jurídico de la manera más expedita posible.

Artículo 46. Vías de comunicación para primer contacto.

El primer contacto podrá ser:

- I. Presencial ante la oficina del Programa de Asuntos de Género;
- II. Vía telefónica, a través de la extensión 4235 y 7135; o
- III. Vía correo electrónico a la dirección informesvg@ibero.mx

Artículo 47. Ausencia de solicitud de información.

En la orientación no será necesario que se recabe información personal de quien solicita orientación, únicamente se registrarán para fines estadísticos 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 48. Sistematización de información.

El Programa de Asuntos 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 reporte anual, que deberá ser remitido a las autoridades responsables de la prevención para su integración en el Informe Anual, al que se hace referencia en el Título II del presente Protocolo.

Sección Tercera**Trámite de la queja ante la Procuraduría****Artículo 49. Presentación de la queja.**

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

Toda queja, aun cuando no haya sido agotada la orientación, será presentada ante la Procuraduría, dentro del plazo previsto en este Título, ya sea por escrito libre o a través del Formato de Queja previsto en el **Apéndice C** del presente Protocolo.

Si él o la Quejosa acude sin su escrito de queja o sin el Formato de Queja debidamente requisitado, la Procuraduría le brindará todo el apoyo y auxilio necesario para dar cumplimiento a lo indicado en estas disposiciones.

En su caso, se adjuntarán todos los medios de prueba con los que se disponga.

Artículo 50. Imprescriptibilidad del plazo para la presentación de la queja.

El plazo para presentar la queja por casos de violencia de género es imprescriptible.

Artículo 51. Requisitos de la queja.

Toda queja deberá contener, al menos:

- I. Nombre completo de la o del Quejosa/o. En caso de que la queja sea presentada por una persona distinta a la Persona Agraviada, es decir por una tercera persona que tenga conocimientos de los hechos, se podrá solicitar que se mantenga en reserva su identidad;
- II. Nombre completo de la Persona Agraviada y, en su caso, de quienes fungirán como testigos;
- III. Nombre completo de la Persona Implicada;
- IV. Tipo de vinculación con la IBERO de la o del Quejosa/o y de la Persona Agraviada;
- V. Tipo de vinculación con la IBERO de la Persona Implicada;
- VI. Número de credencial de la IBERO o número de identificación oficial de la o del Quejosa/o;
- VII. Edad y sexo;
- VIII. Teléfono, correo electrónico o domicilio de la o del Quejosa/o para efectos de cualquier comunicación;
- IX. Breve descripción del hecho, lugar y fecha en la que aconteció el acto de violencia de género; y
- X. Firma de la o del Quejosa/o.

Artículo 52. Personas legitimadas para presentar la queja.

La queja podrá presentarse por:

- I. La Persona Agraviada por sí misma o a través de representante legal; o
- II. Toda persona integrante de la Comunidad Universitaria, que tenga conocimiento de un acto de violencia de género.

En este caso, se deberá informar de inmediato a la Persona Agraviada para que la misma autorice la tramitación de la queja y la ratifique por escrito o vía electrónica, en un término que no podrá exceder de tres días hábiles contados a partir de que se le notifique la existencia de la queja. En caso de negativa para iniciar el procedimiento o de omisión, la Procuraduría tendrá por desechada la queja y asentará registro de la misma solo para efectos estadísticos, sin contener datos que identifiquen a las personas.

Artículo 53. Improcedencia de la queja anónima.

En ningún caso la queja anónima será objeto de tramitación.

Artículo 54. Admisión, prevención o desechamiento de la queja.

La Procuraduría deberá, en el plazo de tres 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 los requisitos previstos en este Protocolo. En este caso, se otorgará a la o al Quejosa/o un término de dos días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación, para subsanar las deficiencias de la queja.

Cuando no se desahogue la prevención en tiempo y forma, la queja se tendrá por no presentada y se desechará, quedando a salvo los derechos para que pueda presentarse de nueva cuenta cuando así se desee.

- c) **Desechar:** cuando, a criterio de la Procuraduría, de la misma no se desprendan actos de violencia de género o cuando la queja ha sido presentada por un tercero y la Persona Implicada no la ratifique en el término correspondiente, o bien cuando de manera previa haya sido presentada una queja por los mismos hechos y se encuentre pendiente de trámite o ya hubiese sido resuelta por la Procuraduría o por el Comité.

En los casos de quejas presentadas por terceros, para poder dar inicio al procedimiento será necesaria la autorización de la Persona Agraviada, en los términos precisados en el último párrafo del artículo 52 del presente Protocolo.

Cuando en la queja se soliciten medidas de protección y la Procuraduría considere oportuno su otorgamiento, éstas deberán ser proporcionadas en el acuerdo de admisión.

Admitida la queja y cuando de la misma se desprenda un caso de reincidencia, la Procuraduría remitirá el expediente de manera inmediata al Comité para que realice la investigación correspondiente de acuerdo al procedimiento previsto en este Protocolo.

Artículo 55. Notificación de la queja a la Persona Implicada.

Admitida la queja, la Procuraduría correrá traslado a la Persona Implicada para que ésta dé contestación a los hechos dentro del término de tres días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación.

Artículo 56. Contestación de la queja.

La contestación deberá entregarse por escrito y deberá contener:

- I. Nombre completo de la Persona Implicada;
- II. Contestación de los hechos;

- III. Teléfono, correo electrónico o domicilio de la Persona Implicada para efectos de cualquier comunicación; y
- IV. Firma.

En su caso, se adjuntarán los medios de prueba.

Artículo 57. Pronunciamiento sobre la procedencia en caso de no ser contestada la queja.

En el caso de no haberse presentado la contestación a la queja, y si después del estudio y la investigación de los hechos, se determina que ésta no es procedente, la Procuraduría emitirá y notificará su resolución a las partes, dentro de los cinco días hábiles siguientes al término del plazo para la contestación y archivará el asunto como total y definitivamente concluido.

Aún sin la presentación de la contestación, si la queja es procedente, la Procuraduría emitirá y notificará su resolución a las partes dentro de los cinco días hábiles siguientes al término del plazo para la contestación, debiendo remitir al mismo tiempo el expediente preliminar al Comité, para efectos de dar inicio a su investigación.

Artículo 58. Pronunciamiento sobre la procedencia en caso de ser contestada la queja.

En caso de que se conteste la queja, después del estudio y la investigación de los hechos, y de no haberse logrado la mediación, la Procuraduría se pronunciará respecto de la continuidad o no con el procedimiento de investigación ante el Comité.

Si la queja es procedente, la Procuraduría emitirá y notificará su resolución a las partes dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la contestación, debiendo remitir al mismo tiempo el expediente preliminar al Comité para efectos de dar inicio a su investigación

Si la queja es improcedente, la Procuraduría emitirá y notificará su resolución a las partes dentro de los cinco días hábiles siguientes al término del plazo para la contestación y archivará el asunto como total y definitivamente concluido.

Sección Cuarta
Investigación del Comité

Artículo 59. Acuerdo de Radicación.

Recibido el expediente preliminar, la Presidencia del Comité emitirá un acuerdo en el cual se tenga por recibida la queja y se convoque de

inmediato al resto de sus integrantes para la Sesión Preparatoria que deberá efectuarse dentro de un plazo no mayor a cinco días hábiles después de recibido el expediente, remitiendo copia del mismo, si es posible de manera electrónica, con la indicación expresa de guardar la debida confidencialidad.

En el mismo acuerdo, la Presidencia del Comité podrá otorgar o ampliar las medidas de protección de oficio cuando por la gravedad y urgencia del asunto sea necesario y éstas no hayan sido solicitadas o proporcionadas por la Procuraduría o hayan sido insuficientes, debiendo notificarlas de inmediato a las partes y/o a las Autoridades Universitarias que deban implementar las acciones conducentes para su ejecución.

Artículo 60. Sesión Preparatoria.

Las determinaciones que se desprendan de la Sesión Preparatoria deberán constar en un acuerdo firmado por las y los integrantes presentes, el cual deberá ser notificado de manera inmediata a las partes y a la Procuraduría.

El cumplimiento de las actuaciones del Comité que se deriven del acuerdo de la Sesión Preparatoria debe efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes a la emisión del mismo, de tal manera que la fecha para la Sesión Dictaminadora deberá establecerse dentro de dicho plazo.

Toda la información y documentación solicitada y recabada por el Comité, será enviada a la Presidencia del mismo, quien deberá distribuirla entre el resto de las y los integrantes con al menos tres días hábiles de anticipación a la fecha de la Sesión Dictaminadora, con la finalidad de que las y los integrantes tengan posibilidad de analizarla de manera oportuna.

La Procuraduría podrá coadyuvar con el Comité, de manera oficiosa o a solicitud de éste, para el acopio de cuanta información pueda resultar conveniente.

Artículo 61. Acuerdos de la Sesión Preparatoria.

En la Sesión Preparatoria, el Comité acordará lo siguiente:

- I. Tener por recibido el expediente con todos sus anexos y por iniciada la etapa de investigación;
- II. Pronunciarse, en su caso, sobre la continuación o ampliación de las medidas de protección decretadas por la Procuraduría o establecer medidas de protección de oficio o cuando lo soliciten la Persona Agravada o testigo;

- III. Requerir la información, la documentación y pruebas que considere necesarias;
- IV. Citar a entrevista por separado, a todas las partes involucradas, con la finalidad de conocer si tienen más pruebas o información que aportar distinta a las que obran en el expediente;
- V. Formar las comisiones o grupos de trabajo para efectuar las entrevistas con las partes y autoridades, así como para recabar las pruebas e información que se consideren pertinentes;
- VI. Si el caso lo amerita, informar a la Persona Agraviada que el Comité se encuentra disponible para que, si es voluntad de ésta, sea posible efectuar una mediación, la cual deberá llevarse a cabo antes de la Sesión Dictaminadora y se efectuará en términos de lo previsto en la Sección Tercera del presente Capítulo;
- VII. Solicitar la opinión de personas expertas en la materia cuando se considere procedente; y
- VIII. Acordar día y hora para la Sesión Dictaminadora.

Artículo 62. Acuerdos para mejor proveer.

En caso de que se considere necesario efectuar otras diligencias no previstas en el acuerdo de la Sesión Preparatoria o bien que las acordadas llegaran a dilatarse, la Presidencia del Comité podrá dictar acuerdos para mejor proveer.

Sección Quinta Dictamen

Artículo 63. Sesión de Dictaminación.

Efectuadas las diligencias de investigación acordadas por el Comité en su Sesión Preparatoria, éste sesionará para dictaminar el caso con las y los integrantes presentes.

En esta sesión se procederá a la discusión del asunto y se emitirá la resolución que corresponda.

En caso de que se considere que la investigación aún no se encuentra debidamente concluida, el Comité podrá diferir la Sesión de Dictaminación para celebrarse dentro de un término no mayor a cinco días hábiles siguientes.

Cuando alguna o algún integrante del Comité no pueda asistir a la Sesión de Dictaminación, podrá enviar a la Presidencia sus comentarios por escrito y por medio electrónico, al menos con dos días hábiles de anticipación a la fecha establecida para la sesión, con la finalidad de que

la Presidencia los remita de inmediato al resto de las y los integrantes del Comité para su estudio y consideración.

Artículo 64. Contenido del dictamen.

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

- I. **Antecedentes:** resumen cronológico del procedimiento desde la presentación de la queja, hasta la celebración de la Sesión de Dictaminación;
- II. **Razonamientos y argumentos lógico-conceptuales:** todas aquellas consideraciones que motivan y fundamentan 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 recomendaciones sobre las medidas y sanciones que se debieran aplicar; y
- III. **Puntos resolutivos:** la decisión del Comité respecto de si se acredita o no el acto de violencia de género y, en su caso, las recomendaciones, así como la orden de efectuar las notificaciones correspondientes.

Artículo 65. Notificación del dictamen.

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

Cuando se acredite la conducta, el Comité enviará su dictamen a las Autoridades Universitarias correspondientes para que éstas resuelvan y apliquen las medidas y/o sanciones a las que haya lugar dentro de un plazo que no podrá exceder de cinco días hábiles contados a partir de la recepción del dictamen.

La Autoridad Universitaria que resuelva y aplique las medidas y/o sanciones, deberá notificar de ello a las partes, adjuntando a su resolución el dictamen emitido por el Comité.

Dicha resolución también deberá ser notificada a la Procuraduría, al Comité y, en caso de que la persona implicada realice actividades académicas, a la Vicerrectoría Académica.

Artículo 66. Autoridades Universitarias competentes para atender las recomendaciones.

Son Autoridades Universitarias competentes para atender las recomendaciones del Comité:

- I. La DGMU, si la Persona Implicada es estudiante;
- II. La DGA, a través de la Dirección de Recursos Humanos:
 - a) Si la Persona Implicada es parte del personal administrativo, académico o de servicio de la IBERO;
 - b) Si la Persona Implicada está relacionada con la IBERO por medio de un contrato de prestación de servicios.
- III. El área académica o administrativa responsable de la contratación, si la Persona Implicada está relacionada con la IBERO a través de un contrato civil de cualquier naturaleza, incluyendo de manera enunciativa más no limitativa, las actividades de voluntariado, las relativas a concesiones, obras, arrendamientos, comodatos, asesorías y consultorías, entre otras.

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

Las medidas y sanciones que impongan las autoridades mencionadas serán conforme a lo previsto en la normatividad universitaria o de acuerdo a la relación contractual establecida, según corresponda, y las mismas deberán ser proporcionales a la gravedad del asunto, considerando en todo momento lo señalado en el dictamen emitido por el Comité.

Artículo 67. Órgano facultado para dar seguimiento al cumplimiento de las medidas o sanciones.

La Procuraduría será competente para dar seguimiento al cumplimiento de las medidas y sanciones determinadas por las Autoridades Universitarias.

TRANSITORIOS

PRIMERO.

El presente Protocolo entrará en vigor a partir de su publicación en la *Comunicación Oficial* de la IBERO y abroga al *Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de Discriminación y Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana* publicado en la C. O. 510, de diciembre de 2016, así como los Apéndices B y C de dicho Protocolo publicados en la C. O. 512, de febrero de 2017.

SEGUNDO.

En todos los casos en que se haga referencia a Universidad Iberoamericana, se entenderá Universidad Iberoamericana Ciudad de México y Universidad Iberoamericana Tijuana.

TERCERO.

Los casos de violencia de género que a la entrada en vigor del presente Protocolo cuenten con una resolución o se encuentren pendientes de trámite, seguirán siendo atendidos conforme al procedimiento vigente a la fecha de presentación de la queja.

APÉNDICE A

MARCO CONCEPTUAL

El presente marco conceptual ha sido retomado por la IBERO de diferentes ordenamientos nacionales e internacionales, así como de publicaciones académicas, mismo que servirá como indicador para la aplicación del *Protocolo para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana*.

ACTO DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Para efectos del presente Protocolo se entenderá como acto de violencia de género a cualquier acto u omisión considerado como violento o discriminatorio por razón de género o sexo, realizado por una persona o grupo de personas integrantes de la Comunidad Universitaria a otra u otro integrante de la misma, siempre que exista un daño físico o psicológico y que dicho acto u omisión se efectúe sin el consentimiento de la Persona Agraviada.

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

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

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

VIOLENCIA DE GÉNERO

Se define como cualquier violencia ejercida contra una persona en función de su identidad o expresión de género, sin distinción de sexo, tanto en el ámbito público como en el privado.

El término violencia de género permite enfatizar que esta violencia tiene como origen las desigualdades estructurales que ubican a las mujeres en el lugar de las subordinadas, sin embargo bajo este concepto también se incluyen aquellas violencias específicas que afectan a los hombres situados también en posiciones de subordinación o en condiciones de vulnerabilidad.

TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO:

1. **Violencia física:** es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas o ambas.
2. **Violencia patrimonial:** es cualquier acto u omisión que se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, retención y/o distracción de objetos, documentos personales, bienes o valores, derechos patrimoniales y/o recursos económicos destinados a satisfacer necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la Persona Agraviada;
3. **Violencia psicológica:** es toda acción que daña o puede dañar emocionalmente a la Persona Agraviada, así como a su integridad cognitiva y que va dirigida a producir en ella dolor emocional, a

hacerla creerse carente de valor y culpable del maltrato que está recibiendo, así como a anularla, intimidarla, aterrarla y hacerla dependiente de su agresor/a. Algunos ejemplos de este tipo de violencia son:

Ejemplos de violencia psicológica:

Insultos, culpar a la Persona Agraviada de todo lo malo que sucede o de las conductas violentas que recibe, desvalorizaciones, humillaciones, burlas, descalificaciones, descalificaciones soterradas, ironía, observaciones mordaces, coerción, críticas, desprecios, gritos, miradas o posturas intimidatorias, chantajes, amenazas, ridiculizaciones, abandono y aislamiento emocional, incomunicación, ausencia o negación de cuidado, falta de reconocimiento del valor y las cualidades de la persona, ensalzar a otras personas y no reconocer nunca las cualidades de la persona violentada, monopolizar las conversaciones para que la Persona Agraviada no pueda expresarse, centrar las verbalizaciones sobre la Persona Agraviada en torno a sus errores o fallos, etcétera.

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

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

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

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

- a) **Acoso sexual:** aquella violencia sexual que incurra en cualquier comportamiento, verbal, gestual o físico, de naturaleza o con connotación sexual y/o íntima, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y/o su salud física y/o psicológica, en particular cuando se genera en

un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual se presenta en una relación horizontal, en la que no existe una relación de subordinación. Por tanto, se trata de agresiones entre compañeras y compañeros de estudio o trabajo, en el que se genera un estado de coacción.

- b) **Hostigamiento sexual:** aquella violencia sexual que se produce en una relación vertical, es decir, jerárquica (autoridad-subordinación) y puede ocurrir en el ámbito laboral o educativo. La persona agresora se aprovecha de su posición de autoridad frente a su subordinado/a. Se expresa a través de conductas verbales y/o físicas, relacionadas con la sexualidad y por lo tanto tienen una connotación lasciva.

Ejemplos de conductas que pueden constituir acoso/hostigamiento sexual:

- Realizar silbidos, señales lascivas, miradas incómodas e insinuantes, muecas o gestos que generen pensamientos de connotación sexual.
- Expresar chistes sexuales molestos, comentarios insinuantes u obscenos, así como adulaciones sobre el físico o la imagen corporal.
- Presionar para obtener fotografías o imágenes de la persona en ropa íntima o desnuda.
- Hacer preguntas, referencias o insinuaciones sobre la vida sexual.
- Presionar para regresar a una relación afectiva.
- Realizar llamadas telefónicas o mensajes de texto con insinuaciones de connotación sexual o íntima no aceptadas.
- Visitar insistentemente las redes sociales de la Persona Agraviada (conocido coloquialmente como “stalker”) 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 acabo 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.
- Realizar promesas expresas a la Persona Agraviada de obtener un beneficio personal a cambio de favores sexuales (*Hostigamiento sexual*).
- Llevar acabo 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 generara un mal futuro (*Hostigamiento sexual*).

- Usar expresiones físicas, gestuales o verbales con connotación sexual, insinuaciones sexuales o proposiciones sexuales.
- Realizar la exhibición de imágenes u objetos con contenido sexual.

- c) **Violación:** se refiere a la introducción no consensual del pene en el cuerpo por vía anal, vaginal o bucal por medio de la violencia física o psicológica.

Asimismo, se considera como violación a la introducción no consensual por vía vaginal o anal de cualquier elemento, instrumento o cualquier parte del cuerpo humano distinta al pene, por medio de la violencia física o psicológica.

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

CONSENTIMIENTO

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

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

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

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

El consentimiento no puede darse cuando una persona está incapacitada, dormida, inconsciente, bajo el influjo del alcohol, bajo los efectos

de medicamentos, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o productos preparados que los contengan, cuando se pierde por momentos el conocimiento, ni tampoco si su entendimiento se ve afectado por un trastorno físico o mental. Tampoco podrá darse el consentimiento si la persona está bajo amenazas de cualquier índole.

DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO

Se entiende como discriminación de género, toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando sea por motivo de sexo, género, características genéticas, embarazo, orientación sexual, expresión o identidad de género.

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

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

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

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

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

Cofán, M., Valverde, E. y Merino, R. (Coords.) (2015). *Guía práctica para el asesoramiento legal a víctimas*

de violencia de género. España: Fundación Fernando Pombo.

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

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

National Sexual Violence Resource Center (N/D). *¿Qué es la violencia sexual?* Recuperado de: http://www.nsvrc.org/sites/default/files/Publications_NSVRC_Overview_Que-es-la-Violencia-Sexual.pdf

ONU Mujeres - Centro virtual de conocimiento para poner fin a la violencia contra las mujeres. *Consentimiento*. Recuperado de: <http://www.endvawnow.org/es/articles/469-consentimiento.html>

Organización Mundial de la Salud (2013). *Comprender y abordar la violencia contra las mujeres*. Recuperado de: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/98821/1/WHO_RHR_12.37_spa.pdf?ua=1

LEYES

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

APÉNDICE B

GUÍA PARA REALIZAR UNA ENTREVISTA EN EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La entrevista es una herramienta de intervención que permite conocer los hechos narrados en la queja según la percepción de las partes. El desarrollo de la misma, es de primordial importancia, debido a que permite identificar la gravedad del caso denunciado y si existen circunstancias que pongan en peligro la integridad de las partes. Por tanto, la misma debe realizarse de forma que se genere un ambiente de empatía que permita brindar contención emocional a la persona entrevistada, particularmente si se encuentra en una situación de crisis.

Para ello, es indispensable que el entrevistador o la entrevistadora acompañen y conduzca la entrevista respetando en todo momento los principios siguientes¹:

- I. Buena fe;
- II. Confidencialidad;
- III. Complementariedad;
- IV. Diligencia;
- V. Imparcialidad, equidad entre las partes y garantía de audiencia;
- VI. Inmediación procesal;
- VII. Legalidad;
- VIII. No re-victimización;
- IX. Presunción de inocencia;
- X. Respeto a la dignidad humana.

La entrevista también tiene como finalidad conocer los hechos en los que se presentó la situación de discriminación y/o violencia de género, por ello es importante realizarla de manera objetiva, sin juicios de valor, sin creencias estereotipadas que puedan re-victimizar a la persona que vivió la situación de discriminación y /o violencia de género y generar un ambiente de confianza y escucha activa durante la misma.

Recomendaciones generales para la entrevista:

1. Asegurar desde el principio la confidencialidad de la entrevista, la protección de la información proporcionada y de los datos personales de la persona de conformidad con la normatividad vigente.

1. Estos principios son acordes con los principios, derechos y obligaciones del procedimiento señalados en los artículos 28, 39, 40 del Protocolo.

2. Previo al inicio de la entrevista, recabar el nombre completo, firma y fecha de la persona entrevistada en el Aviso de Privacidad que se integra al **Apéndice C** del presente Protocolo.
3. Establecer un espacio adecuado para llevar a cabo la entrevista en donde no se presenten interrupciones o distractores, es decir, un lugar donde se tenga privacidad.
4. Permitir, a solicitud de la persona entrevistada, que la entrevista se desarrolle en compañía de un familiar o una persona de su confianza.
5. Previamente al inicio de la entrevista es indispensable que quien la realizará se presente con la persona entrevistada y a su vez, ésta y en su caso su acompañante (familiar o persona de su confianza), se presenten ante la o el entrevistador.
6. Informar y explicar con claridad a la persona entrevistada cuáles son sus derechos, los alcances e información relevante sobre el procedimiento para la atención de los casos de discriminación y violencia de género en la Universidad Iberoamericana conforme a lo previsto este Protocolo.
7. Tener buena disposición a la escucha, lo que implica que quien realiza la entrevista debe concentrarse y escuchar activamente las palabras y observar los detalles, siempre debe ser objetivo en sus intervenciones durante la entrevista y nunca hacer cuestionamientos que pueda ser considerado por la persona entrevistada como crítica, descalificación, juicios de valor o llegar a conclusiones precipitadas o anticipar respuestas. Asimismo, deberá de abstenerse de dar su punto de vista respecto a los hechos que le son narrados.
8. Respetar el ritmo de la comunicación y los silencios de la persona entrevistada.
9. No se debe ejercer ningún tipo de presión sobre la persona entrevistada; ella determinará el ritmo de la entrevista y el momento en el cual concluirá la misma. Por tanto, deberá de atenderse a la persona entrevistada sin acotar la entrevista a un tiempo determinado.
10. Tomar nota de lo que la persona afectada relate, se busca con esto generar un ambiente de confianza de manera que la persona entrevistada se sienta escuchada y atendida. En ningún momento debe conducirse la entrevista como un interrogatorio.
11. Solicitar, en caso de que la persona entrevistada sea la Persona Agraviada, si es posible, que identifique a la persona o persona(s) señalada(s) como implicada(s) y las circunstancias de modo, tiempo y lugar en el que se cometió el acto de discriminación y/o violencia de género.
12. Es de suma importancia que durante la entrevista se tome en

consideración el estado emocional y cognoscitivo de la persona entrevistada y sus posibles reacciones para poder realizar una adecuada contención ante una crisis. Por la vulnerabilidad en la que se encuentra es importante tranquilizar a la persona y permitirle desahogarse.

13. En caso de que la persona entrevistada sea la afectada, si ésta no se siente cómoda para relatar los hechos por los que fue discriminada y/o violentada por su género debe proponérsele que haga una relatoría de los hechos por escrito. Para ello, la o el entrevistador (a) debe apoyar a la Persona Agraviada para que ubique los hechos en el tiempo, en el lugar, y a la(s) persona (s) señalada(s) como implicada(s). Para ello, se puede formular algunas preguntas como: ¿Cuándo sucedió (fecha y hora aproximada)? ¿Dónde paso (especificar el lugar)? ¿Cómo paso?, etc.

Recomendaciones para el desarrollo de una entrevista efectuada a la Persona Agraviada:

Al iniciar la entrevista, la persona a cargo de la misma motivará que la Persona Agraviada realice una narrativa libre oral o escrita. En caso de no haber incluido en esta narración algunos de los puntos siguientes, se debe apoyar a la Persona Agraviada para que pueda en lo posible especificar lo siguiente.

- Fecha y hora aproximada en la que sucedieron los hechos
- Lugar donde sucedieron los hechos
- ¿Cómo ocurrieron los hechos?
- ¿Quién es la persona señalada como implicada?
- ¿Cuál es la relación académica o laboral con la Persona Implicada?
- Identificar si hubo testigos, esto es, una persona o personas que se percataron de los hechos directa o indirectamente.
- Si hubo otras personas presentes cuando sucedieron los hechos y señalar la manera en que intervinieron, describiendo detalladamente la actuación de cada uno, y los datos para su identificación y localización.
- Si han ocurrido otros hechos de violencia anteriormente.
- Las afectaciones como consecuencia de los hechos de violencia.
- Si la Persona Agraviada padecía de alguna discapacidad física y/o mental durante los hechos.
- Si ha habido otras personas afectadas.
- Si después de los hechos ha tenido contacto con la persona señalada como implicada.

Si al momento de realizar la entrevista, la Procuraduría o el Comité, llegaran a identificar factores de riesgo que pongan en peligro la vida y/o la integridad de la persona, dictarán las medidas de protección pertinentes.

Al inicio y cierre de la entrevista se le recordará a la Persona Agravada que toda la información compartida será estrictamente confidencial, tal y como se establece en el Aviso de Privacidad que obra agregado al **Apéndice C** del presente Protocolo.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Gobierno del Estado de Coahuila (2010). *Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual*. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/protocolo_coah.pdf

Letra S, Sida Cultura y Vida Cotidiana A.C. y el Centro Nacional para la Prevención y el Control del VIH y el Sida (2015). *Derechos Humanos y VIH, Guía de Atención al Interior de los Servicios de Salud*. Ciudad de México.

Universidad Iberoamericana (2014). Código de ética y conducta. *Comunicación Oficial*, 487, 5-8.

Universidad Iberoamericana (2016). Protocolo de actuación para la prevención y atención de discriminación y violencia de género en la Universidad Iberoamericana. *Comunicación Oficial*, 510, 3-39.

Universidad Veracruzana, Coordinación de la Unidad de Género (2015). *Guía para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual*. Recuperado de: <http://www.uv.mx/uge/files/2016/01/Guia-para-la-atencion-de-casos-de-hostigamiento-y-acoso-sexual.pdf>

APÉNDICE C

FORMATO DE QUEJA²

FORMATO DE QUEJA

Fecha de presentación: ___ / ___ / ___

DATOS DE LA O DEL QUEJOSA/O

Nombre completo: _____

Edad: Sexo: _____

Vinculación con la Universidad:

Alumno/a
Ex alumno/a
Empleado/a
Ex empleado/a
Otro (especifique) _____

Sede:

IBERO CDMX
IBERO Tijuana
Centro Meneses
Radio Ibero

Datos de la credencial con la que se identifica: _____

Teléfono de contacto: _____

Correo electrónico para recibir notificaciones: _____

Datos de algún contacto (familiar o persona de confianza): _____

²Este formato debe de ser llenado por la persona que presenta la queja. Las hojas deberán de estar foliadas, incluyendo la relatoría de la persona que denuncia.

Los datos personales proporcionados son confidenciales y están protegidos por la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares y su Reglamento, favor de leer cuidadosamente el Aviso de Privacidad Integral que se pone a su disposición en este acto.

DATOS DE LA PERSONA AGRAVIADA

* Omitir el llenado de esta apartado, si la o el quejoso/o es la Persona Agraviada.

Nombre completo: _____

Vinculación con la Universidad:

Alumno/a
Ex alumno/a
Empleado/a
Ex empleado/a
Otro (especifique) _____

Sede:

IBERO CDMX
IBERO Tijuana
Centro Meneses
Radio IBERO

Teléfono de contacto casa/celular u oficina: _____

Correo electrónico: _____

DATOS DE LA PERSONA IMPLICADA

Nombre: _____

Vinculación con la Universidad:

Alumno/a
Ex alumno/a
Empleado/a
Ex empleado/a
Otro (especifique) _____

Sede:

IBERO CDMX
IBERO Tijuana
Centro Meneses
Radio Ibero

Cuando se cuente con ellos, datos de contacto de la persona implicada (domicilio, correo electrónico, etc.):

RELATORIA Y/O DESCRIPCION DE LOS HECHOS:

Fecha aproximada en que ocurrió: _____

Hora aproximada en que ocurrió: _____

Lugar: _____

Frecuencia de los hechos:

Primera y única vez
Varias veces

¿Cómo se manifestaron los hechos?

(descripción del hecho): _____

(NOTA: En el caso de que este espacio no sea suficiente para la descripción del hecho se deberá escribir a la vuelta de esta hoja y se le proporcionaran las hojas necesarias, las cuales deberán ser foliadas).

Mencione si conoce de otros hechos similares cometidos por la misma persona: _____

Mencione si hubo cambios en su situación actual y/o entorno a partir de los hechos descritos o denunciados: _____

Mencione si los hechos fueron presenciados por un tercero:

En su caso, mencione el nombre de quienes rendirán testimonios:

Nombre y firma de la persona que presenta la queja

[Inserta aviso de privacidad correspondiente]

