



Protocolo para la Prevención, Atención y Erradicación
de la Violencia de Género
de la Universidad Autónoma Metropolitana
Unidad Lerma



DIRECTORIO

Universidad Autónoma Metropolitana

Eduardo Abel Peñalosa Castro
Rector General

José Antonio De los Reyes Heredia
Secretario General

Unidad Lerma

José Mariano García Garibay
Rector de la Unidad

Dario E. Guaycochea Guglielmi
Secretario de Unidad

E. Raquel Güereca Torres
Coordinadora de Bienestar Universitario y Género

David Rodríguez Zavala
Coordinador de Extensión Universitaria

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ERRADICACIÓN
DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD LERMA**

**Universidad Autónoma Metropolitana – Lerma
Rectoría de Unidad
Av. De las Garzas no. 10
Col. El Panteón, 52005, Lerma de Villada.
Municipio de Lerma, Estado de México, México**

Protocolo para la Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia de Género de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Lerma



ÍNDICE

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	8
CAPÍTULO I PRINCIPIOS RECTORES DE LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	10
I.No Re-victimización.....	10
II.Dignidad.....	10
III.Debida diligencia.....	10
IV.Confidencialidad.....	10
V.Enfoque diferencial y especializado	11
VI.Accesibilidad.....	11
VII.Transparencia.....	11
VIII.Igualdad y no discriminación.....	11
CAPÍTULO II ACTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	12
CAPÍTULO III ASPECTOS GENERALES SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN, PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	13
SECCIÓN PRIMERA	
Prevención: Sensibilización y Capacitación para la Erradicación.....	13
I.Jornada Universitaria por la equidad de Género	13
II.Jornada Universitaria por una vida Libre de Violencia.....	14
III.Jornada Universitaria de Salud Sexual y Reproductiva.....	14
SECCIÓN SEGUNDA	
Procedimiento de atención de los casos de violencia de género en la Unidad Lerma.....	15
Etapa 1. Primer Contacto y Orientación.....	16
Etapa 2. Presentación de queja.....	17
Medidas Urgentes de Protección.....	19
Etapa 3. Atención de la queja.....	20
Etapa 4. Evaluación y Seguimiento.....	21

ANEXO 1. DIAGRAMA DE LA RUTA DE ATENCIÓN.....	22
ANEXO 2. DEFINICIONES Y TÉRMINOS SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	23
Acoso y hostigamiento sexuales.....	23
Abuso sexual.....	23
Acoso sexual.....	24
Agresor.....	24
Androcentrismo.....	24
Autonomía.....	24
Brecha.....	24
Círculo de la violencia.....	24
Conciliación vida familiar y laboral.....	25
Condición de género.....	25
Corresponsabilidad doméstica.....	25
Democracia de género.....	25
Derechos sexuales y reproductivos.....	25
Desigualdad de género.....	25
Discriminación.....	26
Discriminación por género.....	26
Discriminación por embarazo o maternidad.....	26
Diversidad sexual.....	26
Empoderamiento.....	26
Equidad de género.....	27
Feminicidio.....	27
Género.....	27
Homofobia.....	27
Hostigamiento sexual.....	27
Igualdad.....	28
Lenguaje sexista.....	28
Machismo.....	28
Persona en situación de violencia.....	28
Perspectiva de género.....	28
Sexo.....	28
Violencia de género.....	29
Violencia cibernética o virtual.....	29
Violencia docente.....	29
Violencia económica.....	30
Violencia física.....	30

Violencia institucional.....	30
Violencia laboral.....	30
Violencia patrimonial.....	31
Violencia psicológica.....	31
Violencia sexual.....	31
ANEXO 3. MARCO JURÍDICO NACIONAL E INTERNACIONAL.....	31
Ámbito Internacional.....	31
Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos.....	31
Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	31
Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).....	32
Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.....	32
Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995.....	32
Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos.....	33
Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).....	33
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará).....	33
Ámbito Nacional.....	34
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	34
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)	34
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	35
Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación	35
Ley General de Víctimas	36
Código Penal Federal.....	36
Ámbito Estatal.....	36
Ley de Víctimas del Estado de México	36
Código Penal del Estado de México	36
Legislación Universitaria	37
ANEXO 4. FORMATOS DE REGISTRO Y QUEJA	38
FORMATO DE REGISTRO	38
FORMATO DE QUEJA	39
ANEXO 5. MEDIOS INSTITUCIONALES PARA PRESENTAR QUEJA.....	40
REFERENCIAS.....	40

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A las universidades compete actuar en la prevención, atención y erradicación de la violencia de género, pues conforme a los tratados internacionales de los cuales el Estado Mexicano es parte, así como a los artículos primero y tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), la educación que se imparte deberá estar basada en el respeto de los derechos humanos, a fin de contribuir a la mejor convivencia humana, fortaleciendo en todo tiempo el aprecio y el respeto por la diversidad cultural, así como la dignidad de las personas.

Este instrumento deriva del Objetivo 05 “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” de la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas, mismo que fue aprobado en septiembre de 2015 por la Cumbre del Desarrollo Sostenible, en el cual se establecen nuevos marcos legales sobre la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y la erradicación de las prácticas nocivas sobre las mujeres, mismo que es crucial para acabar con la discriminación basada en el género que prevalece en muchos países del mundo. Asimismo, del Objetivo Estratégico A09 del Plan de Desarrollo de la Unidad Lerma (PDL) para el periodo 2015-2024, que a la letra dice: “Mantener un ambiente académico y laboral sano, de no discriminación y tomando en cuenta una perspectiva de género entre los miembros de la comunidad universitaria.”; así como del Acuerdo 01/2017 del Rector de la Unidad Lerma.

La Unidad Lerma, de la Universidad Autónoma Metropolitana, con la emisión de este documento, tiene como objetivo actuar en la prevención, atención y erradicación de la violencia de género, pues es un problema que afecta a su comunidad al interferir negativamente en el bienestar emocional, desempeño académico o laboral por generar un ambiente hostil, discriminatorio e intimidante. Cuando se habla de sexo, se hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas, es decir, a las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. El género, es la construcción sociocultural que se hace sobre la diferencia sexual y que determina lo propio de cada sujeto, según su cuerpo sexuado y que se asigna comúnmente a mujeres u hombres y se asume como femenino o masculino, respectivamente.

A partir de esta asignación de género, históricamente se considera que: 1) la heterosexualidad es la única expresión de la sexualidad humana; 2) que las personas deben identificarse y comportarse solo con lo femenino o masculino, según su cuerpo sexuado. Lo anterior, representa la base sociocultural de la discriminación y la violencia por motivos de género.

Ahora bien, la violencia de género es toda forma de agresión física, verbal y psicológica que se ejerce a partir de las ideas y conceptos acerca de lo que significa ser o de lo que debe ser una mujer o un hombre.

El Protocolo para la prevención, atención y erradicación de la violencia de género de la UAM Lerma, tiene como objetivos:

- 1) Promover una vida libre de violencia en la Unidad Lerma que integre los avances conceptuales, jurídicos y de derechos humanos que posibiliten la “tolerancia cero” a la violencia de género.
- 2) Involucrar a los órganos personales y colegiados e instancias de apoyo en la atención integral a las personas en situación de violencia, con apego a los principios del debido proceso y el acceso a la justicia.
- 3) Prevenir los actos generadores de la violencia de género en la Unidad Lerma.
- 4) Ofrecer a órganos personales y colegiados e instancias de apoyo una ruta conceptual y de acción ante la violencia de género, para asumir el compromiso de construir una Unidad libre de violencia.
- 5) Ofrecer a la comunidad universitaria un marco conceptual y de atención a la violencia de género.
- 6) Erradicar la violencia de género en la comunidad universitaria.

Este Protocolo establece la ruta precisa sobre los pasos, criterios y principios que habrán de seguirse por parte de los órganos e instancias que participan directamente en la atención de casos relacionados con violencia de género. Está desarrollado en tres capítulos:

Capítulo I. Principios Rectores de la Atención de casos de violencia de género.

Capítulo II. Actos de violencia de género.

Capítulo III. Aspectos Generales sobre el Procedimiento de Atención, Prevención y Erradicación de la Violencia de Género.

En el primero se detallan los principios rectores con los que habrá de seguirse el procedimiento interno de atención de casos dentro de la Unidad Lerma. En el segundo se señalan posibles actos de violencia de género. Finalmente, en el tercero, se establecen los aspectos generales sobre el procedimiento de prevención, atención y erradicación de la violencia de género; este último contiene dos apartados, el primero enfocado a la prevención, sensibilización, capacitación y erradicación; y en el segundo, se detallan con precisión los pasos a seguir del procedimiento de atención de los casos de violencia de género en la Unidad Lerma.

Se procurará siempre y en todo momento la protección de la persona y de sus derechos humanos, por lo que la aplicación de este protocolo al caso en concreto se realizará de manera diferenciada y acorde con la situación.

CAPÍTULO I. PRINCIPIOS RECTORES DE LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo I.

Con base en el reconocimiento de los derechos humanos, todo procedimiento para atender casos de violencia de género debe regirse por los siguientes principios rectores:

I. No Re-victimización:

Los órganos e instancias de apoyo no deberán agravar el sufrimiento de la víctima ni tratarla en ningún caso como sospechosa o responsable de la comisión de los hechos que denuncie, además deberán abstenerse de imponer valoraciones sobre la conducta, apariencia o personalidad de la persona en situación de violencia como “justificantes” de la agresión vivida. También deberán abstenerse de evaluar el caso a partir de estereotipos de género. Para lograr lo anterior, es importante el desarrollo permanente de actividades de prevención y sensibilización acordes con los avances científicos de la teoría feminista y los estudios de género.

II. Dignidad:

La dignidad humana es un valor, principio y derecho fundamental base y condición de todos los demás, implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte de ninguna persona.

III. Debida diligencia:

Se deberán realizar todas las actuaciones necesarias dentro de un tiempo razonable para lograr el objeto de este Protocolo, en especial la prevención, ayuda, atención, asistencia, derecho a la verdad, justicia y reparación integral a fin de que la víctima sea tratada y considerada como sujeto titular de derecho. Se deberán remover los obstáculos que impidan el acceso real y efectivo de las víctimas a las medidas que establece este protocolo, acordes con el marco jurídico nacional, internacional y universitario.

IV. Confidencialidad:

Los órganos e instancias de apoyo que tengan conocimiento del hecho están obligadas a mantener la privacidad de la información personal en todas las etapas del procedimiento de atención y sanción.

V. Enfoque diferencial y especializado:

Se reconoce la existencia de grupos de población con características particulares o con mayor situación de vulnerabilidad en razón de su edad, género, preferencia u orientación sexual, etnia, condición de discapacidad y otros; en consecuencia, se reconoce que ciertos daños requieren de una atención especializada que responda a las particularidades y grado de vulnerabilidad de las víctimas. En el caso de la violencia de género, el enfoque diferencial y especializado consiste en el reconocimiento de la especificidad sociocultural del género y la diversidad sexual.

VI. Accesibilidad:

La Ruta para la Queja por Violencia de Género en la Unidad Lerma deberá ser accesible a todas las personas que integran la comunidad universitaria o que realicen actividades con la universidad.

VII. Transparencia:

Se debe tener disponible la información; así como dar la máxima difusión a este Protocolo y a la Ruta de atención para la Queja por Violencia de Género.

VIII. Igualdad y no discriminación:

Las órganos e instancias de apoyo se conducirán sin distinción, exclusión o restricción, ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos, sociales, nacionales, lengua, religión, opiniones políticas, ideológicas o de cualquier otro tipo, género, edad, preferencia u orientación sexual, estado civil, condiciones de salud, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio y discapacidades, o cualquier otra que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos humanos y la igualdad real de oportunidades de todas las personas involucradas.

Artículo 2.

Para atender los principios rectores del Protocolo, y brindar atención integral a todas las personas involucradas en una situación de violencia, al tener conocimiento de hechos relativos a la violencia de género, se considerará la siguiente condición en las personas involucradas:

- I. Persona/s en situación de violencia.
- II. Presunto/a agresor/a/es/as.
- III. Persona/s involucrada/s en la situación de violencia (pueden ser testigos, ofendidos, etc.)

CAPÍTULO II. ACTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 3.

Las manifestaciones de la violencia de género pueden realizarse por cualquier medio, y de manera enunciativa, más no limitativamente, pueden ser:

- I. La celotipia.
- II. Los insultos.
- III. Las devaluaciones personales.
- IV. Los chistes sexuales u obscenos.
- V. Comentarios o bromas acerca de la vida privada o supuestas actividades sexuales de una persona.
- VI. Discriminación por orientación sexual.
- VII. Discriminación por expresión de género.
- VIII. Toma o difusión de fotografías y videos de carácter sexual con o sin el conocimiento de la persona.
- IX. Llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables y persistentes.
- X. Seguir o acechar a algún miembro de la comunidad.
- XI. Amenazar.
- XII. Realizar comentarios discriminatorios.
- XIII. Gestos ofensivos con la mano o el cuerpo.
- XIV. Acoso sexual.
- XV. Hostigamiento sexual.
- XVI. Discriminación por embarazo.
- XVII. Contactos físicos indeseados (tocamientos o roces).
- XVIII. Insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales.
- XIX. Exhibición no deseada de pornografía.
- XX. Pedir cualquier tipo de favor sexual a cambio de mejorar una calificación.
- XXI. Amenazar a una persona de reprobarla por no realizar actividades de contenido sexual.
- XXII. Bajarla de puesto o cuestiones similares si no se mantiene un contacto sexual.
- XXIII. Y en su forma más extrema, provocar la muerte.

Ver Anexo 2. Glosario.

CAPÍTULO III. ASPECTOS GENERALES SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN, PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

SECCIÓN PRIMERA

Prevención: Sensibilización y Capacitación para la Erradicación

Artículo 4.

La prevención tiene como objetivo generar dentro de la comunidad universitaria conciencia acerca de los derechos de igualdad y de no discriminación, de acuerdo con un acercamiento multidisciplinario encaminado a la comprensión y atención de la violencia de género.

Con la finalidad de sensibilizar y capacitar a los miembros de la comunidad universitaria, la Unidad Lerma llevará a cabo diversas actividades en la materia, en las cuales se procurará la disponibilidad de recursos materiales y humanos para su realización. De manera enunciativa, más no limitativamente, realizará en la medida de que los recursos así lo permitan las siguientes actividades:

I. Jornada Universitaria por la equidad de Género

Artículo 5.

La Jornada Universitaria para la equidad de género tiene como objetivo generar un espacio de discusión sobre los avances y retos que enfrentan las personas para acceder a las condiciones equitativas para el ejercicio de derechos y el desarrollo de oportunidades, efectuando conferencias, mesas de discusión, paneles y actividades culturales respecto a la igualdad y equidad de género. Se sugieren de manera enunciativa, más no limitativa, lo siguientes ejes temáticos:

I. Igualdad y equidad de género.

II. Contexto actual de las mujeres en la sociedad estatal y nacional.

III. Lenguaje Incluyente, entre otros.

Se realizará anualmente, procurando su celebración dentro del marco del Día Internacional de la Mujer, que se conmemora el 8 de marzo.

II. Jornada Universitaria por una Vida Libre de Violencia

Artículo 6.

La Jornada Universitaria por una Vida Libre de Violencia tiene como objetivo generar un espacio de discusión sobre los avances y retos que enfrentan las personas para acceder a una vida libre de violencia. Para ello, se realizarán conferencias, mesas de discusión, paneles y actividades culturales respecto a la violencia de género. Se sugieren, de manera enunciativa más no limitativa, los siguientes ejes temáticos:

- I. Cultura Patriarcal, machismo y violencia contra las mujeres.
- II. Dignidad, Diversidad de género y Derechos Humanos.
- III. Rompimiento de Círculos de Violencia y Cultura de la Paz.
- IV. Atención de las situaciones de violencia de género dentro de la comunidad universitaria.

Se realizará anualmente, procurando su celebración dentro del marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el 25 de noviembre.

III. Jornada Universitaria de Salud Sexual y Reproductiva

Artículo 7.

La jornada universitaria de Salud Sexual y Reproductiva tiene como objetivo generar un espacio de atención e información en relación con la salud sexual; efectuando, conferencias, mesas de discusión, paneles y actividades culturales respecto a la salud sexual y reproductiva. Se sugieren, de manera enunciativa más no limitativa, los siguientes ejes temáticos:

- I. Salud sexual.
- II. Sexo protegido.
- III. Prevención de infecciones y enfermedades de transmisión sexual.
- IV. Prevención y atención de embarazos no deseados.
- V. Violencia en el noviazgo.
- VI. Y otros que se deriven de las particularidades de la Unidad.

Se realizará anualmente, procurando su celebración dentro del marco del Día Mundial de la Salud Sexual y Reproductiva, que se celebra el 4 de septiembre.

Artículo 8.

La Coordinación de Bienestar Universitario y Género podrá realizar estudios de campo o encuestas referentes a la materia, para evaluar los avances y retos que representa la violencia de género en la Unidad.

Aunado a lo anterior, de manera mensual o bimestral, se llevarán a cabo actividades lúdicas, culturales o artísticas vinculadas al bienestar universitario con perspectiva de género.

Artículo 9.

Durante el Programa de Iniciación a la Vida Universitaria se dará a conocer al alumnado de nuevo ingreso este Protocolo, como una estrategia para prevenir, atender y erradicar la violencia de género dentro de la comunidad universitaria; asimismo, se explicarán las principales problemáticas que enfrenta la juventud asociadas a la violencia de género, a la salud sexual y reproductiva y a la dignidad y los derechos humanos.

SECCIÓN SEGUNDA.**Procedimiento de atención de los casos de violencia de género en la Unidad Lerma****Artículo 10.**

El procedimiento de atención tiene como objetivos:

- I. Coadyuvar en la atención, implementación de medidas urgentes de protección, sanción y seguimiento de las quejas relacionadas con la violencia de género.
- II. Asesorar a todas las personas involucradas en situación/es de violencia de género.

Artículo 11.

El procedimiento de atención será aplicable a todo integrante, participante o asistente a la Unidad involucrado en actos de violencia de género, cometida por cualquier medio, que ocurran dentro de las instalaciones de la Unidad u otros espacios donde se desempeñen funciones sustantivas de la Universidad. También será aplicable a todo integrante de la comunidad cuyas actividades deban realizarse fuera de la Unidad, tanto en el ámbito nacional e internacional, como: servicio social, movilidad, prácticas profesionales, proyectos de investigación, actividades de extensión universitaria, y otras que deriven de las relaciones entre las personas que integran la comunidad universitaria.

Artículo 12.

Con la finalidad de atender y dar seguimiento a las quejas de la comunidad universitaria de la Unidad Lerma, el procedimiento de atención se instrumentará, en su caso, en cuatro etapas:

- I. Etapa 1. Primer contacto y Orientación.
- II. Etapa 2. Presentación de Queja.
- III. Etapa 3. Atención de la Queja.
- IV. Etapa 4. Evaluación y Seguimiento.

Etapa 1. Primer Contacto y Orientación

Artículo 13.

En la etapa de primer contacto y orientación se buscará orientar a las personas en situación de violencia, además de recibir, canalizar y registrar las quejas relacionadas con la violencia de género.

Artículo 14.

Cualquier persona de la comunidad universitaria, incluyendo órganos colegiados, personales e instancias de apoyo, que tengan conocimiento directo o indirecto de un hecho constitutivo de violencia de género, podrá darlo a conocer a la Coordinación de Bienestar Universitario y Género, a través de los medios institucionales previstos en el Anexo 5, que tendrá las siguientes facultades durante esta etapa:

- I. Brindar orientación sobre los procedimientos para la atención de la violencia de género en la Unidad Lerma.
- II. Explicar a las personas sobre las posibles alternativas de solución al interior de la Unidad.
- III. Recibir, en su caso, las quejas relacionadas con violencia de género que sean presentadas por integrantes de la comunidad universitaria.
- IV. En caso de ser necesario, canalizar a las personas en situación de violencia e involucradas para que reciban servicio médico o psicológico (ya sea al interior de la Universidad o fuera de ésta); quienes deberán según sea el caso, brindar atención adecuada a los integrantes de la comunidad universitaria que consideren estar ante algún tipo de situación de violencia de género e informar a la Coordinación de Bienestar Universitario y Género, los avances o tratamiento médico realizados.

- V. Referir, en su caso, a la persona en situación de violencia a la Oficina del Abogado Delegado.
- VI. Llevar el registro de quejas y procedimientos de atención a los casos de violencia de género dentro de la Unidad Lerma.
- VII. Mantener contacto constante y directo con las áreas jurídica, médica, psicológica y otras que se deriven de los casos relativos a las situaciones de violencia de género.
- VIII. Dar seguimiento y monitoreo a las quejas por violencia de género en la Unidad Lerma, hasta su total conclusión.

Artículo 15.

Al recibir la queja, la Coordinación de Bienestar Universitario y Género deberá elegir un lugar propicio, en privado, buscando el mínimo de interrupciones, para estimular la conversación; preferentemente se tomarán los hechos de la queja en una sola sesión.

Artículo 16.

Si con la información ofrecida por la Coordinación de Bienestar Universitario y Género durante el primer contacto, la persona en situación de violencia desea continuar con el procedimiento de atención, esta coordinación deberá canalizar la queja de forma escrita a la Oficina del Abogado Delgado en la Unidad Lerma y a las áreas correspondientes detallando las circunstancias de modo, tiempo, lugar y afectaciones de la violencia de género a denunciar, con la finalidad de que se inicie la segunda etapa. En caso contrario, dicha Coordinación deberá mantener un control interno sobre la incidencia de la violencia de género en la Unidad, a fin de que con ello se permita desarrollar estrategias integrales para la prevención.

Etapa 2. Presentación de queja

Artículo 17.

En la etapa de la presentación de la queja se dará sustento jurídico a los hechos cometidos en agravio de la persona en situación de violencia, por lo que la instancia encargada de ello en la Unidad Lerma es la Oficina del Abogado Delegado, quien, de conformidad con sus funciones, procederá a lo siguiente:

- I. Recibir las quejas de violencia de género canalizadas por la Coordinación de Bienestar Universitario y Género.
- II. Realizar el acta circunstancial de hechos correspondiente, donde se detallarán circunstancias de modo, tiempo, lugar y agravios constitutivos de violencia de género.

III. En caso de que se trate de personas en situación de minoría de edad, se deberá proceder de acuerdo con los estándares internacionales y nacionales en la materia. Además, se deberá dar aviso tan pronto como sea posible, a su padre, madre, persona tutora o persona de confianza.

IV. Recabar la mayor cantidad de información, pruebas o evidencias para el análisis del asunto, acorde con los principios rectores de este Protocolo.

V. Iniciar procedimiento de acuerdo con la calidad interna de la persona presuntamente agresora, de la siguiente manera:

a. En caso de ser trabajador(a) turnará el acta circunstancial de hechos a la Secretaría de Unidad, para que se proceda conforme al Contrato Colectivo de Trabajo.

b. En caso de ser alumno(a) turnará el acta circunstancial de hechos a la Secretaría Académica de la División correspondiente, para que se proceda conforme al Reglamento de Alumnos.

c. En caso de ser externo turnará el acta circunstancial de hechos al Secretario de Unidad, para que se tomen las provisiones necesarias en el ámbito administrativo y, en su caso, penal.

VI. En los tres supuestos, en su caso, se hará el acompañamiento de la/s persona/s en situación de violencia en la vía necesaria.

VII. Sugerir a los órganos e instancias de apoyo de la Unidad las medidas urgentes de protección para la/s persona/s en situación de violencia.

VIII. Informar a la Coordinación de Bienestar Universitario y Género el resultado del análisis a la queja presentada.

Artículo 18.

Se capacitará y profesionalizará, de manera progresiva y permanente a los integrantes de la comunidad universitaria involucrados en la atención de casos relacionados con la violencia de género, incluyendo al personal de la Oficina del Abogado Delegado para la atención de casos de violencia de género, ello con la finalidad de recibir y desahogar las declaraciones que se requieran, garantizando el buen desarrollo del procedimiento de atención.

Artículo 19.

El desconocimiento de la identidad de la persona presuntamente agresora no eximirá a los órganos e instancias de apoyo de proporcionar la debida atención y realizar el registro correspondiente.

Medidas Urgentes de Protección

Artículo 20.

Las medidas urgentes de protección son acciones de interés general consistentes en prevenir posibles actos de violencia, posteriores a una queja. No constituyen un prejuicamiento sobre la presunta responsabilidad de la persona en contra de quien se interpone la queja o sobre los actos materia de ésta. Las medidas urgentes de protección se podrán otorgar antes de la presentación de la queja o durante el procedimiento, y sus efectos serán determinables de acuerdo con la gravedad del caso.

Artículo 21.

En esta etapa de manera conjunta la Coordinación de Bienestar Universitario y Género y la Oficina del Abogado Delegado en la Unidad podrán recomendar a los órganos e instancias de apoyo competentes, tomar en consideración las necesidades de la persona que levanta la queja, para que se tomen las medidas urgentes de protección en casos que pusieren en riesgo la integridad física y psicológica de la misma. Estas medidas, según sea el caso, podrán hacerse extensivas en favor de otras personas involucradas con los hechos.

Artículo 22.

Para determinar las medidas urgentes que habrán de implementarse, según sea el caso, se considerarán los siguientes elementos:

I. La naturaleza de la violencia de género:

- a. La gravedad del acto de violencia.
- b. El tiempo de ejecución de la violencia.
- c. El daño causado y la posibilidad de seguirlo causando.

II. Relación entre la persona que presenta la queja y el presunto/a agresor/a/es.

- a. Posición en la organización interna (laboral-jerarquía).
- b. Relación profesores- alumnos.
- c. Relaciones personales (noviazgo, amistad, etc.).

Artículo 23.

Las medidas urgentes de protección a adoptar de forma enunciativa, más no limitativa son:

- I. Medidas de no comunicación directa; en este caso se buscarán intermediarios o medios electrónicos para establecer la comunicación indirecta.
- II. Apoyo académico para la persona que presenta la queja, para que no se vea limitada en el desarrollo de sus actividades. Atendiendo al principio de no revictimización, la persona en situación de violencia no debe salir de su ambiente, a menos que así lo manifieste expresamente, por lo que temporalmente se deberá gestionar la asignación de otro profesor/a o responsable que evalúe los avances académicos del resto de los alumnos o de la persona en situación de violencia.
- III. Salvaguardar la identidad de todas las personas involucradas en situación/es de violencia de género.

Etapa 3. Atención de la queja

Artículo 24.

Las quejas deberán atenderse siempre con observancia a los principios rectores de la atención de la violencia de género, siguiendo la ruta prevista en este Protocolo y en los tiempos de respuesta que marca la Legislación Universitaria y el Contrato Colectivo de Trabajo, según corresponda.

Artículo 25.

Para el análisis y evaluación de la queja, los órganos personales y colegiados e instancias de apoyo procurarán:

- I. Citar por separado a todas las personas involucradas, cuidando no re-victimizar a la persona en situación de violencia y manteniendo la confidencialidad de las personas involucradas en el caso.
- II. Recabar la mayor cantidad de información, pruebas o evidencias para el análisis del caso.

III. Solicitar apoyo de la Coordinación de Bienestar Universitario y Género, facultada para brindar asesoría y acompañamiento en materia de violencia de género.

IV. Observar el principio de presunción de inocencia.

V. Emitir el Dictamen de la Comisión de Faltas (En el caso de que el presunto/a/s agresor/a/es fuera un Alumno, Art. 19 del Reglamento de Alumnos) o el Análisis Conjunto del Acta (En el caso de que el presunto/a/s agresor/a/es fuera un trabajador, Cláusula 6 del Contrato Colectivo de Trabajo), considerando los siguientes elementos:

a. La naturaleza de la violencia de género:

1. La gravedad del acto de violencia.
2. El tiempo de ejecución de la violencia.
3. El daño causado y la posibilidad de seguirlo causando.

b. Relación entre la persona quejosa y el presunto/a/s agresor/a/es.

1. Posición en la organización interna (Laboral-Jerarquía).
2. Relación profesores-alumnos.
3. Relaciones personales (noviazgo, amistad, etc.).

Etapa 4. Evaluación y Seguimiento

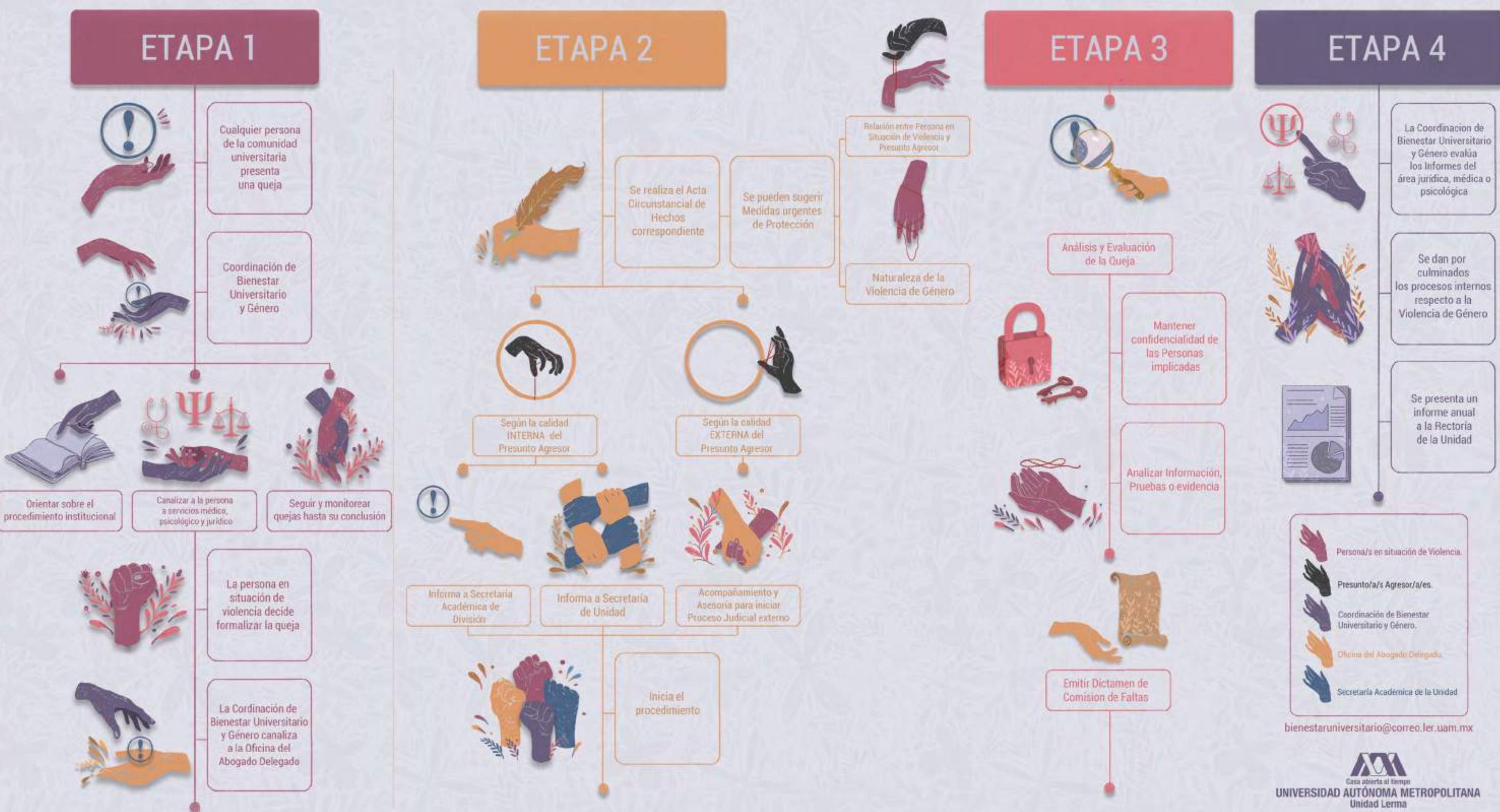
Artículo 26.

La Coordinación de Bienestar Universitario y Género, deberá:

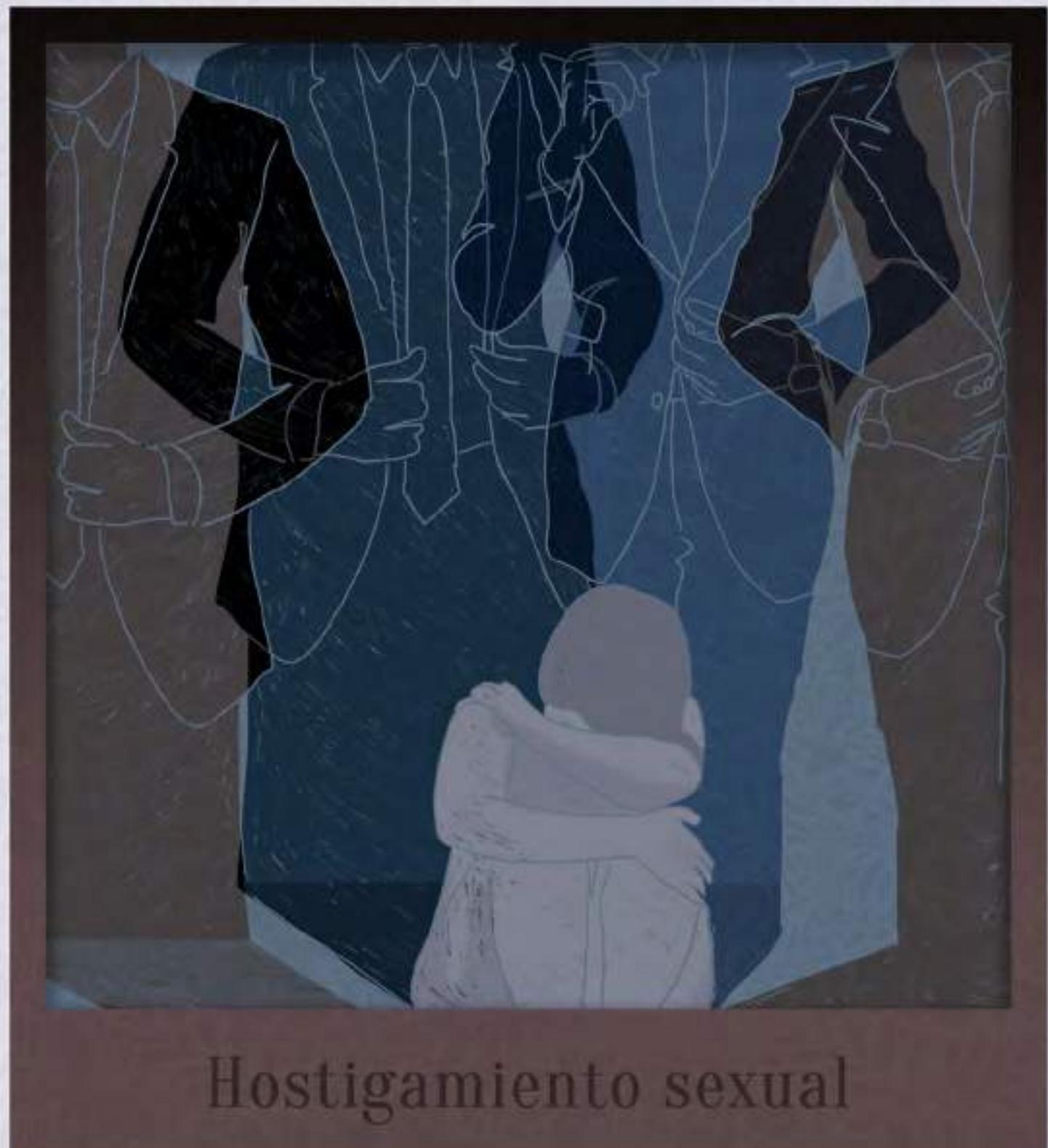
I. Evaluar los informes presentados por las áreas jurídica, médica o psicológica, a fin de dar por culminados los asuntos internos respecto a violencia de género.

II. Presentar anualmente al Rector de Unidad, un informe respecto a las estrategias tomadas para prevenir, atender y erradicar de la violencia de género dentro de la comunidad universitaria, además de dar cuenta de los asuntos atendidos en dicha materia.

ANEXO 1. DIAGRAMA DE LA RUTA DE ATENCIÓN



A continuación, se presenta un glosario de términos relativos a la violencia de género.



Hostigamiento sexual

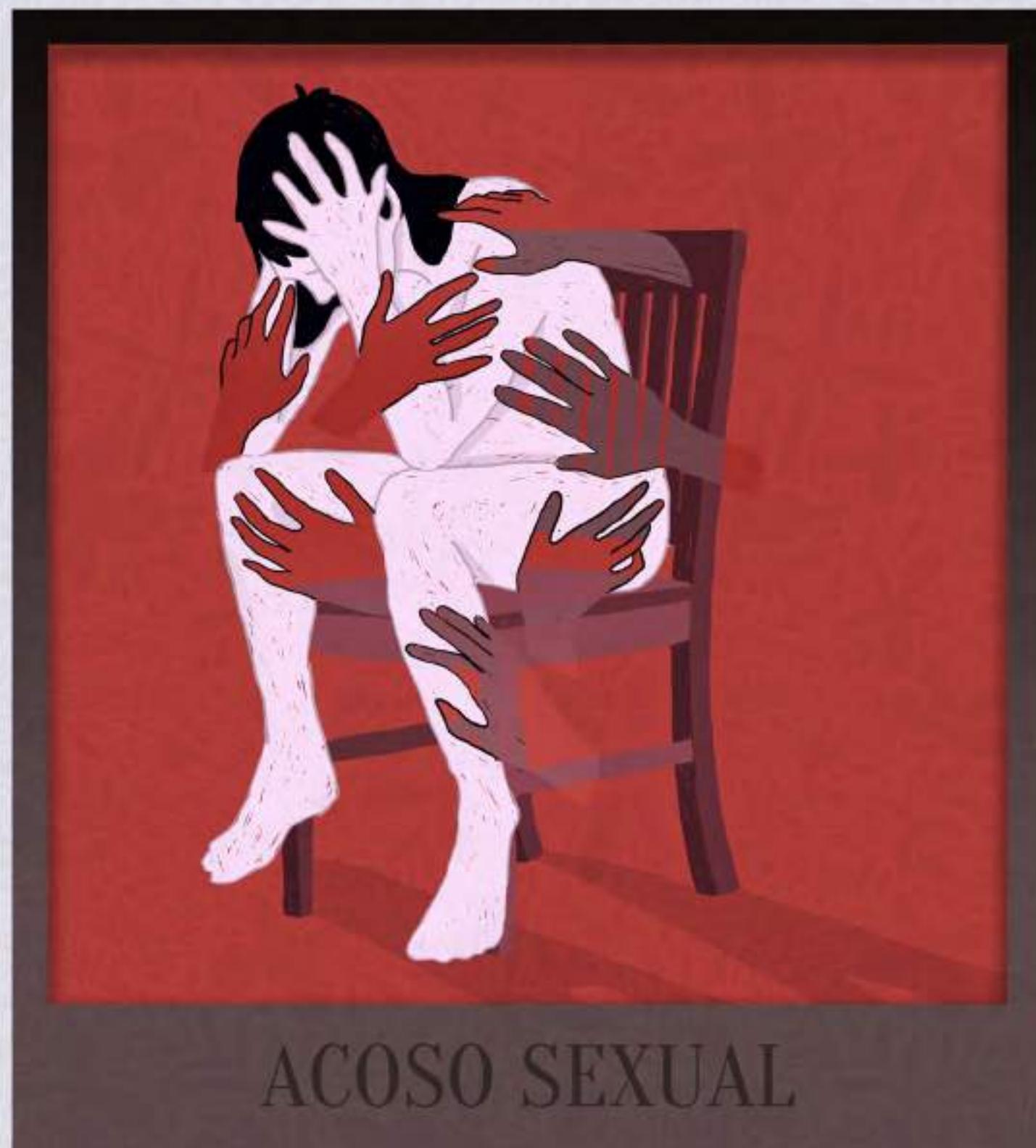
Acoso y hostigamiento sexuales (incluidos chantaje sexual y ambiente hostil): Conducta reiterada de carácter o contenido sexual no deseada ni solicitada que abarca: chistes sexuales u obscenos; comentarios o bromas acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales de una persona; invitaciones, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables y persistentes en la Universidad o fuera de ésta; seguir a una persona de la Universidad al hogar (acecho); gestos ofensivos con las manos o el cuerpo; contactos físicos indeseados; insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales; exhibición no deseada de pornografía; pedir favores sexuales a cambio de subir una calificación, aprobar una materia o una promesa

de cualquier tipo de trato preferencial; amenazar a una persona de reprobarla, bajarla de puesto o cuestiones similares si no se mantiene un contacto sexual, entre otros. La diferencia entre el acoso y el hostigamiento sexual radica en la presencia o no de una relación de jerarquía que vulnera a la persona en situación de violencia al limitar su capacidad de defensa y denuncia.

El acoso sexual se da entre pares, mientras que el hostigamiento implica la relación jerárquica (profesorado-alumnado; jefe/a-subordinado/a).

Abuso sexual:

Toda actividad sexual que sucede entre dos personas sin que medie el consentimiento de alguna de ellas. Se puede manifestar entre adultos, de un adulto a un menor o incluso entre menores, siendo esta modalidad menos frecuente. Las conductas que abarca son: Cualquier tipo de penetración, la exposición a material sexualmente explícito, el tocamiento corporal, la masturbación forzada, el exhibicionismo, las insinuaciones sexuales, la exposición a actos sexuales no deseados, la prostitución y la pornografía infantil, por cualquier medio de comunicación e interacción social.



Acoso sexual:

Es una forma de violencia sexual en la que no existe la subordinación, se ejerce entre pares (estudiante-estudiante; docente-docente), pero es un “ejercicio abusivo del poder que conlleva un estado de indefensión y riesgo para la víctima, debido a que es un comportamiento sexual indeseado y abusivo para la víctima.”

Agresor:

Se considera agresor/a la persona que infinge cualquier tipo de violencia a otra.

Androcentrismo:

Término que define lo masculino como medida de todas las cosas y representación global de la humanidad, ocultando otras realidades, entre ellas, al de las mujeres. Es una práctica que se observa en los contenidos de los planes de estudio, en el lenguaje, los sesgos epistemológicos de la investigación, pues tiene efectos directos en las representaciones de la diferencia sexual, así como en la interpretación de sus condiciones de vida y las inequidades presentes entre mujeres y hombres.

Autonomía:

Capacidad de las personas como de los pueblos gobernantes y/o determinarse a sí misma. Incluye la no dependencia y la libertad para generar normas o criterios internos de decisión y actuación.

Brecha:

Medida que muestra la distancia entre hombres y mujeres con respecto a un mismo indicador que permite comparar cuantitativamente a hombres y mujeres con características similares, como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre trabajo doméstico y remunerado.

Círculo de la violencia:

Ciclo repetitivo que muestra un patrón repetitivo en el proceso de maltrato. Según Leonor Walter (1979), la violencia es un ciclo que muestra un patrón repetitivo en el proceso de maltrato que consta de tres fases:

- I. Fase de tensión
- II. Fase de agresión
- III. Fase de reconciliación o “luna de miel”

Conciliación vida familiar y laboral:

Es una dinámica de división sexual del trabajo que ocurre en sociedades donde las mujeres se han incorporado al trabajo remunerado, pero en el hogar prevalece una división sexual del trabajo tradicional que consiste en la distribución inequitativa de las responsabilidades y deberes domésticos. Este problema ha requerido la intervención del Estado para conciliar la participación de las mujeres en el trabajo, dentro y fuera del hogar.

Condición de género:

Conjunto de circunstancias, cualidades y características históricas que determinan la posición de las mujeres y los hombres en la sociedad; en términos de estatus, disposición de fuentes de poder, control de activos productivos, información, participación en la toma de decisiones, entre otras dimensiones.

Corresponsabilidad doméstica:

Reparto equitativo de responsabilidades domésticas entre las mujeres y los hombres, integrantes de un hogar. Demanda de las mujeres que tiene el objetivo de flexibilizar los roles y el uso del tiempo para lograr una distribución justa de las actividades vinculadas a la reproducción humana: cuidado, crianza, trabajo doméstico, etcétera.

Democracia de género:

Propuesta política que propugna una transformación integral de la naturaleza discriminatoria y excluyente de procesos de toma de decisión y de representación de los intereses de género en una sociedad.

Derechos sexuales y reproductivos:

Conjunto de derechos que derivan del derecho humano a la salud. Se refieren a la libertad de todas las personas a la autodeterminación de su vida sexual y reproductiva, así como del derecho a la atención pública de la salud sexual y reproductiva.

Desigualdad de género:

Distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres que se expresa en el acceso limitado de las mujeres a la riqueza, a los cargos de toma de decisión, a un empleo remunerado en igualdad con los hombres, y a ser tratadas sin discriminación.

Discriminación:

Toda distinción, exclusión y/o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, tiene por efecto limitar o impedir el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades a las personas.

Discriminación por género:

Toda distinción, exclusión y/o restricción que, basada en el sexo, tiene por efecto limitar o impedir el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades a las personas. Se produce en el ámbito familiar y laboral.



Discriminación por Maternidad

la expresión sexual de la humanidad en diferentes culturas. Las teorías de género plantean que los seres humanos son resultado de una estructura psíquica y de determinada producción cultural e histórica que concibe a la sexualidad como un conjunto de aspiraciones, deseos y prácticas reguladas por normas que varían en determinadas circunstancias.

Empoderamiento:

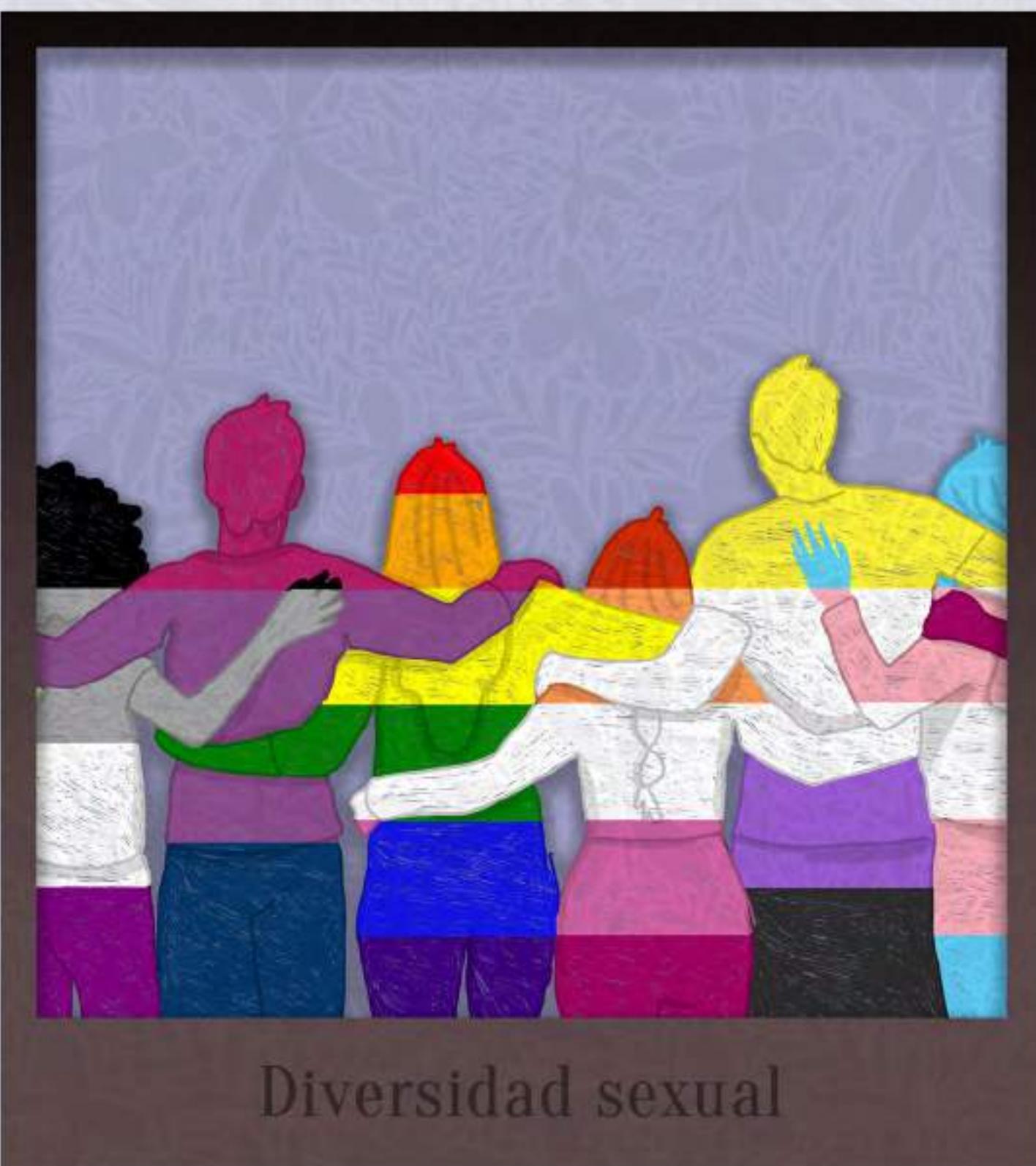
Ganar poder. Es el proceso mediante el cual las

Discriminación por embarazo o maternidad:

Modalidad de la discriminación por razón de sexo, que se constituye como un trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo como hecho biológico o la maternidad como hecho cultural, que trae como consecuencia un trato desigual que limita su acceso al pleno goce y ejercicio de sus derechos fundamentales.

Diversidad sexual:

Variedad de prácticas y creencias que regulan



Diversidad sexual

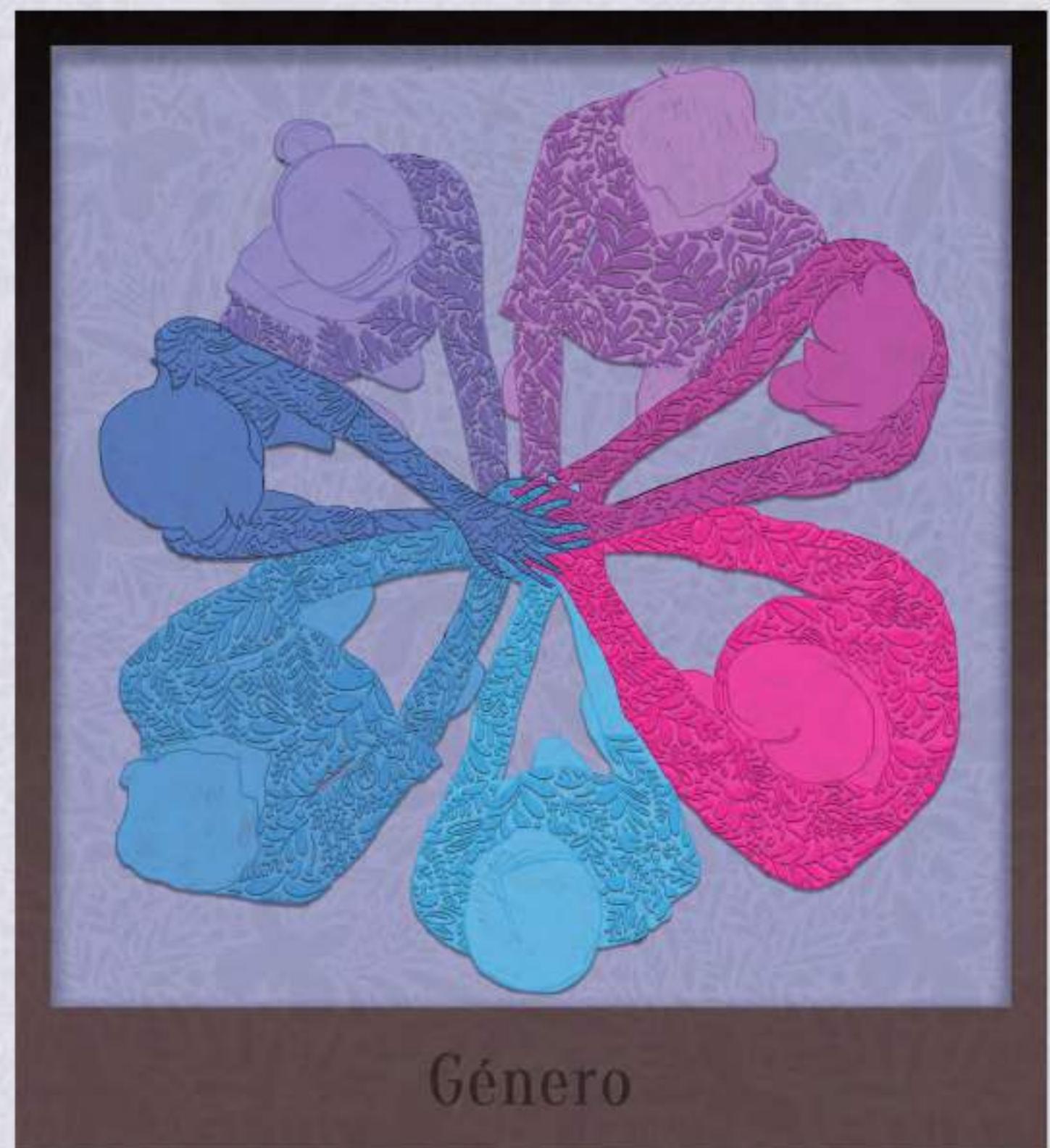
las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión hacia la autonomía. El objetivo estratégico es dar poder a las mujeres, entendido este como una capacidad efectiva de controlar las fuentes del poder social. Las políticas de empoderamiento contemplan procesos educativos, psicológicos, de acceso y control de recursos, y de organización política.

Equidad de género:

Principio de justicia, emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales; que tiene como ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

Feminicidio:

Privación de la vida de una mujer por razones de género.



Género:

Construcción sociocultural que se hace sobre la diferencia sexual y que determina lo propio de cada sujeto, según su cuerpo sexuado.

Homofobia:

Comportamiento de odio, rechazo, aversión, prejuicio y discriminación contra las personas que tienen una orientación sexual diferente a la heterosexualidad.

Hostigamiento sexual:

Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar.

Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Puede incluir el acto de solicitar favores sexuales, actos de naturaleza sexual, verbales, físicos o visuales, entre otros. Existe el hostigamiento relacionado con premio/castigo en el que se solicitan favores sexuales a cambio de beneficios en la situación escolar o el trabajo, ascensos o aumentos de salario, negarse provoca represalias o despidos.



Igualdad

Igualdad:

Principio ético y político de una sociedad democrática que parte del principio de que todos los seres humanos son iguales.

Lenguaje sexista:

Forma de exclusión que refuerza la situación de discriminación hacia las mujeres a través de la prevalencia de formas de expresión colectiva que excluye a las mujeres con formas lingüísticas androcéntricas que subordinan lo femenino a lo masculino.

Machismo:

Creencias, conductas, actitudes y prácticas sociales que justifican y promueven actitudes discriminatorias contra las mujeres.

Persona en situación de violencia:

Para referirse a cualquier persona que esté pasando por una situación de violencia, hostilidad y/o agresiones.

Perspectiva de género:

Visión científica, analítica y política que explica de qué manera las diferencias entre hombres y mujeres son producto de diferencias culturales, sociales y políticas asignadas a las personas en función de su apariencia sexuada. Se propone la eliminación de las causas de opresión de género como la desigualdad, injusticia y jerarquización de las personas basada en el género; promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres, contribuye a construir una sociedad en la cual, las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Sexo:

Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Se nace con esas características.



Violencia de género

finalidad sea agredir, difamar, amenazar o acosar a una persona.

Violencia docente:

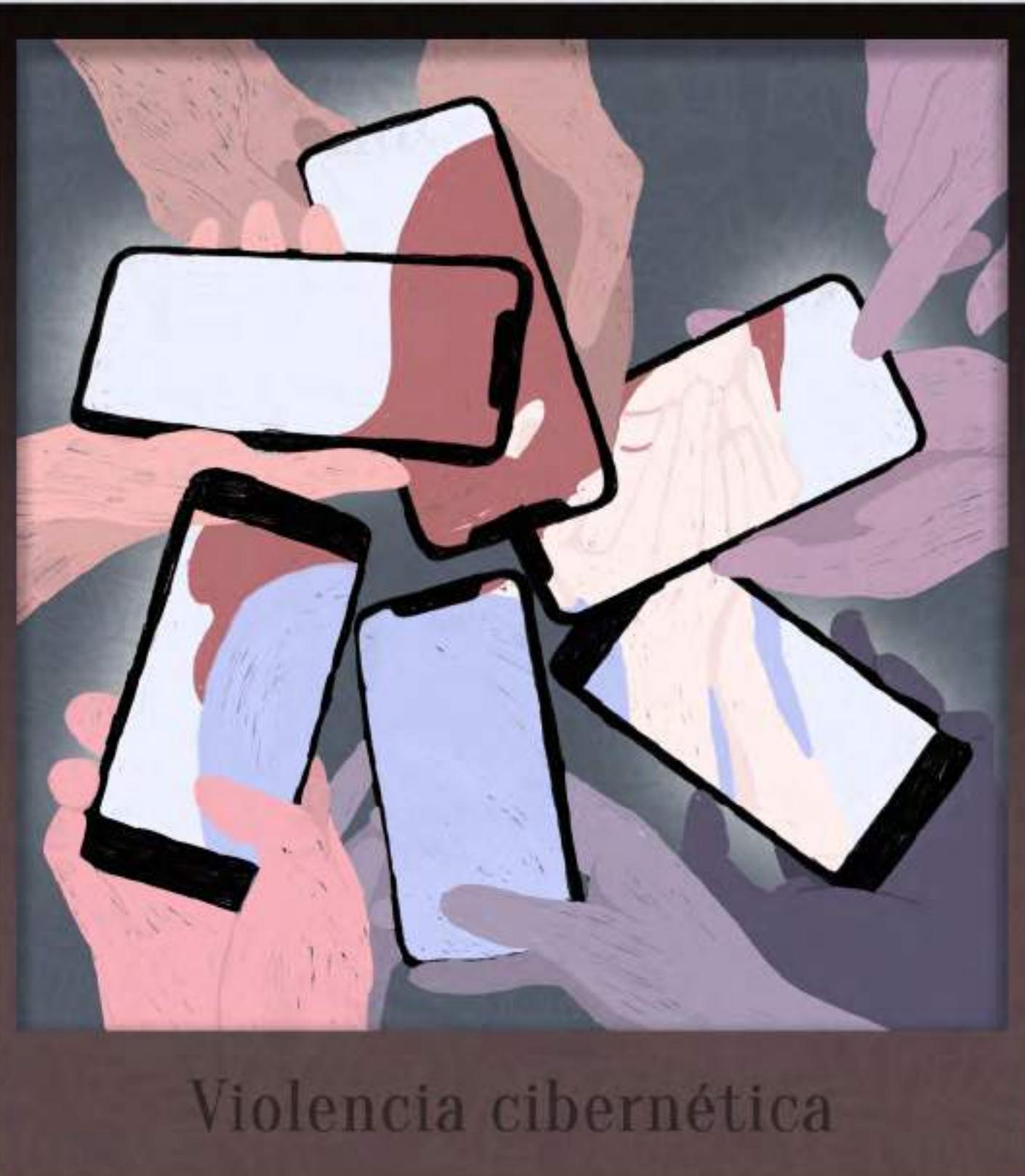
Es una forma de violencia que se ejerce por personas que tienen un vínculo docente o análogo con la víctima. Al igual que la violencia laboral, consiste en “un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad”. Se manifiesta en aquellas conductas que dañen el autoestima de los alumnos con actos de discriminación por sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas que les infligen maestras o maestros.

Violencia de género:

Toda forma de agresión física o psicológica que se ejerce a partir de las ideas y conceptos acerca de lo que significa ser mujer y/o ser hombre.

Violencia cibernética o virtual:

Toda acción u omisión que ocasiona daño psicológico y emocional, pero que no se experimenta cara a cara sino que es realizada por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, como redes sociales, correos electrónicos, páginas web, blogs, telefonía fija o móvil, y a través de mensajes y llamadas, utilizadas para ridiculizar o exhibir a personas en situaciones ofensivas, difamatorias o degradantes, y cuya



Violencia cibernética



Violencia docente

Violencia económica:

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

Violencia física:

Es “cualquier acto que infinge 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.”

Violencia institucional:

Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que

discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Violencia laboral:

Es un tipo de violencia que se ejerce por personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Consiste en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Se expresa



Violencia laboral

en conductas como: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

Violencia patrimonial:

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

Violencia psicológica:

Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, desamor, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

Violencia sexual:

Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

ANEXO 3. MARCO JURÍDICO NACIONAL E INTERNACIONAL

Ámbito Internacional

Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos

Declaración Universal de los Derechos Humanos

En el artículo 2º se señala que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en ésta, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole; asimismo, en su artículo 3 se indica que todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona; en el artículo 5 se establece que nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes; en el artículo 7 se prevé que todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

La Asamblea General adoptó el documento el 18 de diciembre de 1979, siendo éste un instrumento jurídico fundamental para el diseño de acciones que busquen eliminar la violencia contra las mujeres, pues reconoce y define la violencia contra las mujeres y reafirma el compromiso de los Estados firmantes con los derechos humanos, la dignidad, el valor de la persona humana y la igualdad de derechos de hombres y mujeres. Reconoce la discriminación contra la mujer y establece responsabilidades a los Estados parte para eliminarla. Este es el documento más influyente y específico en cuanto a la protección de la mujer.

En su artículo 1º indica que : [...] “la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”. En diverso numeral 5, de dicho ordenamiento, indica que “Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.”

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

Proclamada el 20 de diciembre de 1993, por la Asamblea General de las Naciones Unidas, misma que nace como un instrumento declarativo que representa el conceso mundial respecto al fenómeno de la violencia contra las mujeres; a través de este documento se reconoce que la violencia agravia en gran medida a las mujeres.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995

Fue producto de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer; estableció la Plataforma de Acción más completa para el acceso de las mujeres a la igualdad de género. Divide sus objetivos estratégicos y medidas en 12 capítulos, además constituye el sumario y la pauta para ampliar los progresos alcanzados respecto a los estudios de género existentes hasta nuestros días, su análisis ha impulsado la adopción de medidas específicas para hacer asequible la igualdad de género y empoderamiento de la mujer, incorpora por primera vez la participación de la mujer en la toma de decisiones.

Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)

Adoptada y abierta a firma en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969, la cual en su artículo 1°, indica que “Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”, en el artículo 11, numeral 1, señala que “Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad”. Finalmente en el artículo 24 de esta Convención señala que “Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará)

Adoptada por los Estados americanos el 14 de agosto de 1995, en este documento se adoptan los principios y obligaciones de CEDAW; sobre la violencia contra las mujeres establece en su artículo 1º: [...] “debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.”

En el artículo 2º, refiere que: “Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica. [...] b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.”

Finalmente en el artículo 6, indica que: “El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.”

Ámbito Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Reforma constitucional de 2011 puntuó un gran avance para el goce y ejercicio de los derechos humanos, pues específicamente en los párrafos primero, segundo, tercero y quinto del Artículo 1º Constitucional; indican que: “En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los Tratados Internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. [...] Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”

El artículo tercero constitucional, fracción II, inciso c) establece que uno de los criterios orientadores para la educación se basará en que “Contribuirá a la mejor convivencia humana, a fin de fortalecer el aprecio y respeto por la diversidad cultural, la dignidad de la persona, la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos.”

Finalmente, se reconoce la igualdad entre mujeres y varones ante la ley en el artículo cuarto constitucional.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)

Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 01 de febrero de 2007 y tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia,

el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en su artículo 15 establece las obligaciones para los tres niveles de gobierno, respecto al hostigamiento y al acoso sexual, que de manera puntual son las siguientes: “I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida; II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos; III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión. IV. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo; V. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas; VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.”

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 02 de agosto de 2006, misma que en su artículo 6 establece que “La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.”

Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Esta Ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 11 de junio de 2003, la cual en su artículo primero indica que “Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.”; en dicho ordenamiento se señalan en el artículo 9 diferentes formas de discriminación, las cuales entre otras, las fracciones XIII y XXVIII, señalan que se considera un acto discriminatorio el “XIII. Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana” y “XXVIII. Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación”.

Ley General de Víctimas

Esta Ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 9 de enero de 2013, y tiene como objeto, reconocer y garantizar los derechos de las víctimas del delito y de violaciones a derechos humanos, en especial el derecho a la asistencia, protección, atención, verdad, justicia, reparación integral, debida diligencia y todos los demás derechos consagrados en ella, en la Constitución, en los Tratados Internacionales de derechos humanos de los que el Estado mexicano es parte y demás instrumentos de derechos humanos; establecer y coordinar las acciones y medidas necesarias para promover, respetar, proteger, garantizar y permitir el ejercicio efectivo de los derechos de las víctimas; así como implementar los mecanismos para que todas las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias cumplan con sus obligaciones de prevenir, investigar, sancionar y lograr la reparación integral; garantizar un efectivo ejercicio del derecho de las víctimas a la justicia en estricto cumplimiento de las reglas del debido proceso;

Código Penal Federal

Fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 14 de agosto de 1931, mismo que en el Título Decimoquinto. Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual, define los delitos de hostigamiento sexual, abuso sexual, estupro y violación.

Ámbito Estatal

Ley de Víctimas del Estado de México

Esta Ley fue publicada en la Gaceta de Gobierno, el 17 de agosto de 2015, y tiene como objeto, reconocer y garantizar los derechos de las víctimas y ofendidos consagrados en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano es parte, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley General de Víctimas, en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, los contemplados en esta Ley y demás ordenamientos jurídicos aplicables, coordinando las acciones y medidas necesarias para promover, respetar, proteger, garantizar y permitir su ejercicio efectivo y establecer las obligaciones a cargo de las autoridades en el ámbito de sus competencias y de todos aquellos que intervengan en los procedimientos relacionados con la atención a víctimas y ofendidos.

Código Penal del Estado de México

Fue publicado en la Gaceta de Gobierno el 20 de marzo del 2000, En el decreto número 196 de la "LVIII" Legislatura, publicada en la Gaceta del Gobierno el 22 de enero de 2014, se incorporó el Capítulo II, dedicado al Feminicidio.

Además en su Título Tercero, enfocado a los Delitos Contra las Personas, Subtítulo Cuarto y Quinto, Delitos Contra la Libertad Sexual y de Violencia de Género; define los alcances de los delitos de abuso sexual, violación, delitos de violencia de género y violencia laboral.

Legislación Universitaria

La Legislación Universitaria de la UAM establece un conjunto de disposiciones normativas para lograr unidades libres de violencia. Unas se encuentran al reconocer como grave el ejercicio de la violencia contra integrantes de la comunidad universitaria en el Reglamento de Alumnos. El Reglamento Orgánico establece las competencias de órganos personales, colegiados e instancias de apoyo para atender y dar seguimiento a las faltas. Y otras disposiciones se observan en la Exposición de Motivos del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios que en su Exposición de Motivos asume los principios derivados de los artículos primero y tercero Constitucional.

FORMATO DE REGISTRO

COORDINACIÓN DE BIENESTAR UNIVERSITARIO Y GÉNERO				
Nombre completo:				
Estudiante:	Matrícula:		Carrera:	
Trabajador/a:	Número económico:		Adscripción:	
Correo electrónico:				

MOTIVO DE LA SOLICITUD DE ORIENTACIÓN:

Exponga el problema, circunstancias y datos pertinentes referidos por la persona en situación de violencia.

Persona a la que señala como responsable:			
Nombre:			
Cargo:			
Dependencia:			
La persona en situación de violencia fue canalizada para recibir atención psicológica:		¿A dónde?	
Atención médica:		¿A qué instancia?	
La persona en situación de violencia fue canalizada para presentar la queja correspondiente:			
Si la persona en situación de violencia no presentó denuncia, ¿por qué no quiso continuar con el procedimiento?:			

FORMATO DE QUEJA

COORDINACIÓN DE BIENESTAR UNIVERSITARIO Y GÉNERO

Fecha:				
Nombre completo:				
Estudiante:	Matrícula:		Carrera:	
Trabajador/a:	Número económico:		Adscripción:	
Correo electrónico:				

Persona a la que señala como responsable:

Nombre:	
Cargo:	
Dependencia:	

MOTIVO DE LA QUEJA:

Exponga el problema, circunstancias y datos pertinentes, en orden cronológico y de manera concisa.

(Si cuenta con documentos o archivos que apoyen los hechos que narra, favor de anexarlos)

Me permito someter a su consideración los siguientes hechos:

ANEXO 5. MEDIOS INSTITUCIONALES PARA PRESENTAR QUEJA

A la fecha de aprobación de este Protocolo, y en tanto Rectoría de Unidad considere vigente su participación dentro de la estructura organizativa, la Coordinación de Bienestar Universitario y Género, es la instancia facultada para la recepción y canalización de quejas por violencia de género.

Por lo tanto, los medios institucionales para presentar dichas quejas son:

Vía telefónica: (728) 282-7002 ext.1002.

Correo electrónico: bienestaruniversitario@correo.ler.uam.mx

Presencialmente en: CBUG, K-3, Aulas Ligeras 2

Todo cambio de ubicación física, telefónica o de correo electrónico deberá actualizarse tanto en el Protocolo como en los medios de difusión dispuestos para el logro de la máxima accesibilidad a los procedimientos descritos en este documento.

REFERENCIAS

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917.
2. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés).
3. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará).
4. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995.
5. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV).
6. Ley General de Víctimas.
7. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
8. Código Penal Federal.
9. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
10. Ley de Víctimas del Estado de México.

11. Código Penal del Estado de México.
12. Legislación Universitaria.
13. Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, 1999.
14. Suprema Corte de Justicia de la Nación (2015) Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad. México: SCJN.
15. Recomendación CEDAW/C/MEX/CO/9, 2018.
16. Recomendación general núm. 35 sobre violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19. CEDAW, 2017.
17. Corte interamericana de Derechos Humanos. Caso González u otras (“Campo Algodonero”) vs. México. Sentencia de 16 de noviembre de 2009.
18. Recomendación General 01/2018 sobre la situación de la violencia de género en el Estado de México, en particular de la violencia feminicida y el feminicidio. CODHEM.
19. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México (2017) Manual para fortalecer la igualdad y erradicar la violencia de género de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. México: CODHEM.
20. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2016.
21. Encuesta Nacional de la Juventud (ENJUVE), 2010.
22. Encuesta Nacional de Exclusión, Intolerancia y Violencia en Escuelas Públicas de Educación Media Superior (ENEIVEMS), 2014.
23. Argott, Carolina, Et. Al. [Coords.] (2013) Visible en todas partes. Estudios sobre violencia contra mujeres en múltiples ámbitos. México: UNAM-CRIM, Porrúa.
24. Buquet, Ana; Jennifer Cooper, Araceli Mingo y Hortensia Moreno (2013) Intrusas en la universidad. México: UNAM-PUEG.
25. Castro, Roberto e Irene Casique (2010) Violencia en el noviazgo entre los jóvenes mexicanos. México: UNAM, Injuve.
26. Huacuz Elías, Ma. Guadalupe [Coord.] (2011) La bifurcación del caos. Reflexiones interdisciplinarias sobre violencia falocéntrica. México: Itaca.

27. Núñez, Lucía y Lucía Raphael de la Madrid [Coords.] (2018) *Buenas prácticas en el juzgar: el género y los derechos humanos*. México: UNAM-IIJ, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.
28. Russell, Diana y Roberta A. Harmes [Editoras] (2006) *Feminicidio: una perspectiva global*. México: UNAM-CEIICH, Cámara de Diputados LIX Legislatura.
29. Sánchez Guevara, Gaciela, Irene Sánchez Guevara [Coords.] (2015) *Miradas críticas a la complejidad de la violencia universitaria*. México: Fontamara, UACM, SCITI.
30. Sánchez Olvera, Alma [Coord.] (2006) *Estudiantes, sexualidad y vida cotidiana en el espacio universitario*. México: UNAM-FESA-DGAPA, Plaza y Valdés.
31. Velázquez, Susana (2013) *Violencias cotidianas, violencia de género. Escuchar, comprender, ayudar*. Buenos Aires: Paidós.
32. Wrigth, Billie y Linda Winer (2000) *Las cátedras de la lujuria. El acoso sexual en las universidades norteamericanas*. México: Fondo de Cultura Económica.

