



**PROTOCOLO
PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE POSIBLES
CASOS DE VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN Y ACOSO DE
GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD LA SALLE CHIHUAHUA**

Chihuahua, Chih., mayo 2022

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
I. MARCO TEÓRICO	6
Conceptual.....	6
Marco jurídico	8
Principios que rigen la atención de casos de violencia de género	9
II. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN	11
III. RESOLUCIONES	14
Disposiciones Generales	15
Directrices para la Aplicación de Sanciones.....	16
IV. ACCIONES DE PREVENCIÓN	19
Autoridad Responsable de la Prevención	19
De las Medidas de Orientación.....	20
Medidas de Detección	20
Procedimiento de Atención a Casos de Violencia Basada en Género.....	21
De la Garantía de Audiencia.....	22
De las Medidas de Protección	23
De la Facultad de Investigación.....	24
Procedimiento Alternativo de Mediación	25
De las medidas de seguimiento	28
GLOSARIO	30
REFERENCIAS	33

INTRODUCCIÓN

La concepción del ser humano en la educación lasallista está en comunión con el Magisterio de la Iglesia y con la promoción y defensa de los Derechos Humanos. El “telón de fondo” del que emergen los valores lasallistas son los Derechos Humanos, por lo que la promoción y defensa de éstos, constituye una tarea siempre vigente en el Proyecto Universitario Lasallista.

En el Modelo Educativo Lasallista el ser humano:

Se coloca en la más alta dignidad, la de hijo de Dios; en la más plena libertad, liberado por Cristo del pecado; en el más alto destino, la posesión definitiva y total del mismo Dios por el amor.

Se sitúa en la más estrecha relación de solidaridad con los demás hombres por el amor fraterno y la comunidad eclesial; es impulsado al más alto desarrollo de todo lo humano, porque ha sido constituido señor del mundo por su propio Creador;

Tiene como modelo y meta a Cristo, Hijo de Dios encarnado, perfecto Hombre, cuya imitación constituye para el hombre fuente inagotable de superación personal y colectiva.

El estilo de relación educativa entre los miembros de la comunidad universitaria es un estilo fraternal.

La educación lasallista honra y respeta la dignidad y el derecho de cada persona a llegar a ser quien decide ser para ella misma, llegar a ser la persona que anhela y tiene hambre de ser.

Desde este marco conceptual, la Universidad La Salle Chihuahua presenta este Protocolo, cuya finalidad consiste en establecer las normas generales para concretar la igualdad de género, destacando el derecho de que las mujeres, al igual que los hombres, puedan acceder a las oportunidades que les permitan, de forma individual y colectiva, mejorar su calidad de vida y desarrollo humano en esta institución así como detectar, atender, prevenir y erradicar la violencia de género o cualquier forma de discriminación que se cometa contra la comunidad universitaria lasallista en sus instalaciones.

Aunado a lo anterior, la Universidad La Salle Chihuahua se ha dado a la tarea de formular el presente Protocolo a través de las diferentes áreas administrativas. Se hace énfasis en los elementos principales para prevenir y combatir la violencia basada en género en el ámbito universitario: orientación, entrevista a víctimas, establecimiento de medidas urgentes de protección, acompañamiento a personas agredidas y seguimiento al cumplimiento de sanciones. Así mismo, este documento establece la posibilidad de resolver casos a través de la mediación atendida por el Centro de Mediación de la propia Universidad y, en su caso, por el Instituto de Justicia Alternativa del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Chihuahua.

El presente documento está desarrollado en IV secciones:

En la primera sección se definen conceptos fundamentales conforme al marco teórico, que tienen relación con la igualdad de género y la violencia basada en género.

En la segunda sección se establecen las vías de acción a realizar, jurídicas e institucionales.

En la tercera sección se describe el procedimiento de atención, se detallan las instancias, áreas y actores que intervienen en el presente protocolo, describiendo sus etapas. También se establecen los parámetros y requisitos de las resoluciones

que se tomen conforme al presente instrumento.

En la cuarta sección se mencionan las acciones preventivas que se deberán tomar conforme al procedimiento previsto en este instrumento; así como la labor de coordinación, establecida con acuerdo del Rector.

Finalmente, se presenta el glosario de términos y las referencias bibliográficas, respectivamente.

I. MARCO TEÓRICO

Conceptual

VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

Cualquier tipo de violencia que se dirige a un individuo basándose en su identidad de género o en el nivel percibido de su adhesión a las normas socialmente definidas de masculinidad y feminidad. (USAID, 2016)

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La violencia contra las mujeres es cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público. (LGAMVLV, 2007)

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 un grupo de personas, parte de la comunidad lasallista universitaria o personas externas a ella y que tengan una relación con la misma o se encuentren en su espacio físico por cualquier motivo, y dirigido a un integrante(s) de la propia comunidad universitaria, que resulte en un daño físico, sexual, psicológico o moral. (ITESM, 2017)

AGRESOR(A) O VICTIMARIO(A)

Integrante de la comunidad universitaria o persona externa a ella y que guarda una relación con la Universidad o se encuentra en su espacio físico por cualquier motivo, que infringe violencia a otra/otro en razón del género, su orientación sexual o su identidad de género. (Universidad Veracruzana, 2015)

VÍCTIMA

Persona que pertenece a la comunidad universitaria, a la cual se le infringe cualquier tipo de violencia basada en género, por parte de otro miembro de la comunidad universitaria o persona externa a ella y que guarda una relación con la Universidad o se encuentra en su espacio físico por cualquier motivo.

FACILITADOR

Especialista capacitado y certificado para conducir mecanismos alternativos para la solución de controversias. (H. Congreso del Estado de Chihuahua, 2015).

DENUNCIA

Acción que puede realizar cualquier persona cuando un acto de violencia basada en género fue cometido en contra de algún integrante de la comunidad lasallista universitaria, ya sea por parte de otro miembro de la misma o persona externa a ella y que guarda una relación con la Universidad o se encuentra en su espacio físico por cualquier motivo, o bien, cuando el acto afectó a cualquier persona dentro de las instalaciones universitarias.

GÉNERO

Mientras que “sexo” es un término que se utiliza para hacer referencia al cuerpo sexuado y permite distinguir entre hombres, mujeres y personas intersex, “género” refiere al resto de atributos que, social, histórica, cultural y geográficamente, se le han asignado a los hombres y a las mujeres. “Género” se utiliza para referirse a las características que social y culturalmente se consideran identificadas como “masculinas” y “femeninas”. Dichas características pueden abarcar desde las funciones que históricamente se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs cuidar), las actitudes que por lo general se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse. (SCJN, 2014)

SEXO

Hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características

biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como “hombre” o “mujer”. Hay quienes asumen que existen sólo estas dos opciones, sin embargo, hay otras cuyos cuerpos presentan una configuración genética, gonádica, morfológica u hormonal diferente y son llamadas intersexuales. (UNAM, 2019)

ORIENTACIÓN SEXUAL

La capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. (Yogyakarta, 2007)

IDENTIDAD DE GÉNERO

Se entiende por identidad de género la profundamente sentida experiencia interna e individual del género de cada persona, que podría corresponder, o no, con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo el sentido personal del cuerpo (que, de tener la libertad para escogerlo, podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole) y otras expresiones de género, incluyendo el vestido, el modo de hablar y los amaneramientos. (Yogyakarta, 2007)

Marco jurídico

A) NORMATIVA NACIONAL

- Constitución política de los estados unidos mexicanos
- Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres
- Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia
- Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación

B) NORMATIVA INTERNACIONAL

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales
- Convenio 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración
- Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belém do Pará”
- Principios de Yogyakarta.
- Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de Género
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

Principios que rigen la atención de casos de violencia de género

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

- a. **Respeto a la dignidad humana:** en todo momento se actuará con respeto a los Derechos Humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales ratificados por el Estado Mexicano; se respetará el libre desarrollo de la persona y el principio de autodeterminación. (ITESM, 2017)
- b. **Debida diligencia:** implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente. La actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades en tanto que las conductas constitutivas de violencia de género vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen. (UNAM, 2016)
- c. **Imparcialidad:** independientemente de la calidad con la que se ostente en la denuncia, toda persona deberá ser tratada de manera respetuosa en

términos de igualdad y no discriminación. (ITESM, 2017)

- d. **Confidencialidad:** la revelación de cualquier información personal por parte de la autoridad debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesiten conocerla. Por lo anterior, las autoridades que conozcan de casos sobre violencia de género están obligadas a proteger la información personal y sólo podrán revelar ésta a las personas legal y legítimamente involucradas en el caso, en términos de la normativa de transparencia vigente. (UNAM, 2019)
- e. **Transparencia:** el procedimiento de queja y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas. Durante todo el procedimiento de queja se les mantendrá informadas sobre los razonamientos detrás de las decisiones. (UNAM, 2016)
- f. **No revictimización:** la víctima deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Así mismo se deberá evitar la narración de su historia a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario. (ITESM, 2017)
- g. **Accesibilidad:** el procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones. (ITESM, 2017)
- h. **Honestidad:** se tomarán las medidas correspondientes en contra de quienes realicen denuncias falsas. (ITESM, 2017)

II. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN

El procedimiento de atención implica una serie de medidas para **la prevención, orientación, detección, atención, acompañamiento, sanción y seguimiento**, que contribuyan a la erradicación de la violencia basada en género a través de la formación, información y sensibilización de la comunidad lasallista y, en su caso, tramitar y resolver las quejas presentadas por las víctimas bajo las debidas garantías. Para lo cual se tomarán en consideración las normas internacionales, constitucionales y universitarias, en función del seguimiento de las sanciones emitidas por las instancias correspondientes.

Instancias Competentes en el Procedimiento de Prevención y Atención a Casos de Violencia Basada en Género.

Comisión Especial para la Prevención y Atención de Posibles Casos de Violencia. (CEPAVI)

Dicha Comisión Especial está conformada de la siguiente manera:

- Dos personas que atienden los canales de contacto oficial.
- Un profesional del área de la Psicología.
- Un profesional del área del Derecho.
- Una persona con experiencia en el acompañamiento pastoral.

Se cuenta además con un catálogo de profesionales clasificados en dos grupos: primero, aquellos que pertenecen a las instituciones distritales y que pueden atender de primera mano una situación; y segundo, aquellos profesionales externos a quienes se les canalizarán los casos para un seguimiento puntual.

Procedimientos de actuación:

- i. Si se tiene conocimiento de un caso de manera directa por medio de los canales de comunicación oficiales de la Universidad:
 - a. Confirmar la recepción de la información lo más rápido posible y, si es necesario, solicitar algunos pormenores que ayuden a darle seguimiento, garantizando la confidencialidad del tratamiento de estos datos.

1. Clasificar la información recibida:
 - a. Denuncia directa de un afectado o familiar del mismo.
 - b. Denuncia por parte de un tercero.
 - c. Solicitud de asesoría legal.
 - d. Solicitud de acompañamiento psicológico.
 - e. Solicitud de acompañamiento pastoral.
 - f. Seguimiento de un caso ya denunciado con anterioridad.
 - g. Sospechas o rumores de un posible caso de violencia.
 - h. Otros
 2. Activar los protocolos de actuación según sea el caso.
 3. Brindar asesoría de primera mano según la clasificación del caso.
 4. Canalizar a instancias profesionales.
 5. Permanecer en contacto con los interesados.
- ii. Si la información se difunde a través de los medios de comunicación y/o redes sociales:
1. Clasificar la información siguiendo el mismo criterio señalado anteriormente.
 2. Obtener la mayor cantidad de información posible sobre el caso.
 3. Contactar, si es pertinente, a la fuente de información o denunciante.
 4. Activar los protocolos de actuación.
 5. Monitorear la actividad de las redes sociales para definir si es necesario activar el Protocolo de Crisis en Medios Digitales.
 6. Brindar asesoría de primera mano según la clasificación del caso.
 7. Canalizar a instancias profesionales.
 8. Permanecer en contacto con los interesados.

La Comisión Especial para la Prevención y Atención de Posibles Casos de Violencia, en lo sucesivo CEPAVI, será la instancia responsable de coordinar la atención y seguimiento de los casos de violencia basada en género en la Universidad la Salle Chihuahua, a través de las siguientes medidas:

- Recibir y tramitar las denuncias de casos de violencia basada en género;
- Acompañar a las víctimas y dar seguimiento a los casos denunciados de violencia basada en género en sus áreas de influencia.
- Dar seguimiento al caso, hasta que sea agotado en las instancias correspondientes.
- Concentrar el registro de quejas y procedimientos de atención a casos de violencia basada en género;

- Coordinarse con las Autoridades Universitarias de la propia Universidad: Coordinaciones Académicas, Coordinación de Recursos Humanos, Dirección Académica y cualquier otra autoridad reconocida como tal en los Estatutos y reglamentos de la propia universidad, a efecto de que le remitan los casos de violencia basada en género que se les presenten, para una adecuada atención y seguimiento de quejas relacionadas.
- Coordinar la capacitación y actualización permanente de la CEPAVI sobre la debida atención de los casos relacionados con violencia basada en género;
- Asesorar y mantener comunicación estrecha con Autoridades Universitarias, Lasallistas para la implementación de medidas urgentes de protección, sanción y seguimiento de las quejas relacionadas con violencia basada en género, así como en el uso y aplicación de los estándares en materia de Derechos Humanos;
- Vigilar, en coordinación con las Autoridades Universitarias Lasallistas, el cumplimiento de las sanciones impuestas por las autoridades competentes en casos de violencia basada en género y dar seguimiento a los acuerdos tomados entre las partes, derivados de los procedimientos alternativos, y coadyuvar en el establecimiento y capacitación de la figura de la persona orientadora en contra de la violencia basada en género en cada unidad académica, dependencia administrativa o instancia universitaria, para que haya personas en toda la estructura de la Universidad que puedan brindar información sobre qué es violencia basada en género y los procedimientos al interior de la Universidad La Salle Chihuahua para su atención.

III. RESOLUCIONES

La CEPAVI, una vez concluida la investigación y valorados los elementos de prueba, emitirá la resolución que corresponda.

En el dictamen que se emita se determinará si la persona presunta responsable ha cometido o no la conducta que se le atribuye en la denuncia.

En caso de no acreditarse la conducta se procederá a archivar el expediente, sin embargo, podrán tomarse medidas que permitan la sana convivencia entre las partes.

En caso de acreditarse la conducta, la CEPAVI emitirá un acuerdo en el que plasme las recomendaciones, incluyendo las sanciones consideradas procedentes en contra de las personas declaradas responsables, las cuales en todo caso serán determinadas de manera proporcional a la gravedad del asunto, conforme a la normativa universitaria.

El dictamen que emita la CEPAVI, además de los datos de identificación del caso, deberá contener:

- Antecedentes o resumen cronológico del procedimiento desde la presentación de la denuncia y el desarrollo de todos los elementos de evaluación recabados, hasta la emisión de la resolución.
- Razonamientos y argumentos lógico-conceptuales y jurídicos que motivan y fundamentan la decisión, tomando en cuenta los elementos de evaluación referidos.
- Puntos resolutivos, los cuales consideran la decisión y en su caso, la recomendación correspondiente.
- La firma del titular de la CEPAVI.

El dictamen emitido por la CEPAVI tendrá carácter definitivo e inatacable. Deberá ser notificado personalmente a las partes, recabando los datos necesarios para generar información estadística sobre cada caso.

La CEPAVI está facultada para emitir una recomendación a las autoridades correspondientes, que deberán informar por escrito su cumplimiento en un plazo no máximo de 15 días. En caso de que la autoridad no acepte la recomendación o, aceptándola, no evidencie su cumplimiento, las Autoridades Universitarias Lasallistas tomarán las medidas que consideren necesarias.

Las sanciones aplicables serán las siguientes:

- i. Amonestación verbal;
- ii. Amonestación escrita;
- iii. Suspensión total o parcial de sus funciones y/o derechos universitarios que, según la gravedad del caso, comprenderá desde ocho días hasta el tiempo que dure el período escolar;
- iv. Destitución; o
- v. Expulsión definitiva.

Disposiciones Generales

Todo integrante de la comunidad universitaria deberá colaborar en el procedimiento cuando sea necesario, siempre con estricto respeto a sus libertades y derechos humanos.

En caso de incumplimiento de una o varias disposiciones del presente Protocolo, a juicio de la CEPAVI se determinará la sanción que considere.

Se informará a la persona denunciante que el procedimiento efectuado ante la CEPAVI (Comisión Especial para la Prevención y Atención de Posibles Casos de Violencia) mediante el presente Protocolo no es un procedimiento oficial encaminado a obtener un resarcimiento del daño, sino un apoyo en busca de su bienestar y equilibrio emocional, además de la generación de espacios libres de violencia basada en género. El proceso no restringirá sus derechos de presentar denuncias o disputas ante las autoridades gubernamentales correspondientes, sino que se le exhortará a acercarse a las mismas para realizar su querrela, cuando así se amerite.

Directrices para la Aplicación de Sanciones

Para efectos de la investigación, así como de la recomendación de sanciones, deberán tomarse en cuenta las siguientes directrices:

a. Evaluar razonablemente la ausencia de consentimiento libre y voluntario por parte de la víctima respecto de la conducta de contenido sexual materia de la queja. Un elemento importante para configurar el acoso u hostigamiento de carácter sexual es que se trate de conductas indeseadas por parte de la víctima, lo cual no forzosamente implica que ésta adopte una postura contundente de oposición. La ausencia de oposición contundente puede deberse a temor a represalias, y a la incapacidad real de defensa o a la convicción de que se carece de dicha capacidad. Para determinar que existe aceptación y desestimar, por tanto, la existencia del acoso es necesario analizar el contexto de cada caso. En resumen, el consentimiento debe ser expreso e inequívoco y el acoso sigue estando presente si la víctima se sintió acosada, más allá de la voluntad de la persona agresora. (UNAM, 2019)

b. Valor preponderante del dicho de la víctima: al tratarse de temas sensibles y que generalmente se procuran cometer sin la presencia de testigos buscando la impunidad, la jurisprudencia interamericana y mexicana reconocen el valor preponderante del dicho de la víctima. La Corte Interamericana en las sentencias de Inés Fernández Ortega y Valentina Cantú ha referido en sentencias contra México que la violencia de género (particularmente la violencia sexual) se caracteriza por producirse en ausencia de testigos. Dada la naturaleza de esta forma de violencia, no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho. La Corte consolidó como estándar de prueba la efectividad probatoria plena a la declaración de la víctima cuando se adminicula con otros medios de prueba. En este mismo sentido, el Poder Judicial de la Federación ha establecido tesis jurisprudencial estableciendo que el dicho de la víctima en casos de violación adquiere un valor preponderante como prueba. (UNAM, 2019)

c. Aplicar el "estándar de la persona razonable": el estándar de la "persona

razonable” es un mecanismo de interpretación respecto del significado de ciertas conductas y su aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual. Cobra importancia ante la posibilidad de que las personas, por su contexto, puedan percibir con relativa facilidad una conducta o actitud como violenta o que, por el contrario, no sean capaces de distinguir conductas abusivas cometidas en su contra.

El estándar provee seguridad jurídica al constituir un parámetro para ponderar entre los elementos subjetivos (apreciación de la ofensa) y los objetivos (las conductas o comportamientos) en un caso concreto. Parte del supuesto de que existen ciertos elementos subjetivos socialmente compartidos, por lo que entre las personas en condiciones similares hay un núcleo común de preocupaciones respecto a la propia vulnerabilidad frente a las agresiones –en el caso de las mujeres, por ejemplo, el temor fundado de que una insinuación sexual por parte de un extraño en la vía pública pueda resultar en violencia sexual-.

En consecuencia, se determina que una persona es víctima de acoso cuando sostiene que ha padecido una conducta que cualquier persona razonable consideraría suficientemente abusiva o dominante como para alterar las condiciones de su actividad en la Universidad y crear un ambiente opresivo, hostil o humillante por razones de género. (UNAM, 2019)

d. Establecer qué elementos acreditarían la intencionalidad de quien sea probable responsable: en el caso de la violencia de género, más que la intencionalidad de quien la comete, el criterio para su configuración reside en la generación de intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual. Ello debido a que los actos de violencia de género están normalizados y son producto de la reproducción de estereotipos que discriminan a personas en situaciones desiguales de poder como las mujeres o las personas con orientación sexual no heterosexual.

Por ejemplo, se piensa adecuado “piropear” a las mujeres en los centros de trabajo,

porque se considera, estereotípicamente, que las mujeres disfrutan o deberían disfrutar de comentarios halagadores sobre su apariencia física. Incluso, no pocas veces, cuando una mujer pone límites a estos comentarios, es señalada como conflictiva o hipersensible.

Cuando una persona no cuente con la capacidad (por influjo del alcohol, drogas o cualquier otro motivo) de aceptar una conducta de carácter sexual, ésta se deberá considerar como no consentida. Este criterio no aplica si es la persona que ejerce la violencia quien se encuentra en este estado. (UNAM, 2019)

e. Evaluar la existencia de relaciones de poder: Para una correcta investigación, valoración y dictaminación de cada caso, resulta imprescindible analizar las relaciones de poder, formales e informales, de las cuales se abusa en los casos de acoso simple y sexual. Por lo anterior se recomienda, con propósitos de identificación, hacer la pregunta: ¿quién tiene el poder, ya sea formal o informal? La pertinencia de señalar las relaciones de poder que pueden dar lugar a abusos equivale a hacer una presunción de que cualquier disparidad es propensa a generar situaciones ilegítimas de subordinación, lo cual no significa dar el abuso por hecho, sino sólo presumir que es factible, e investigar en consecuencia. Es decir, las presunciones deben orientar las investigaciones. (UNAM, 2019)

IV. ACCIONES DE PREVENCIÓN

El presente Protocolo tiene como finalidad la concientización, sensibilización, información, prevención y atención respecto a la violencia basada en género, para la comunidad universitaria lasallista.

Algunas acciones de prevención específicas son:

1. Distribuir información pertinente para la prevención y denuncia de actos de violencia basada en género, a través del uso de recursos tecnológicos, materiales impresos y medios de comunicación universitarios lasallistas.
2. Capacitar a través de cursos a la comunidad universitaria lasallista en temas de igualdad de género y violencia basada en género.
3. Realizar investigaciones periódicas para el fomento de la prevención de la violencia basada en género, así como proyectos de monitoreo del estatus de la problemática en la comunidad universitaria lasallista.
4. Contar con acervo bibliográfico sobre temas relacionados con la igualdad y equidad de género, discriminación, diversidad sexual, masculinidades y demás relativos.
5. Organizar campañas de sensibilización respecto a las distintas problemáticas de violencia basada en género presentes en la Institución.
6. Brindar asesoría a la comunidad universitaria lasallista sobre temas de género, actos de violencia basada en género y de los procedimientos de este Protocolo; así como difundir una cultura de legalidad, respeto e inclusión.

Autoridad Responsable de la Prevención

La CEPAVI será la principal promotora y responsable de implementar medidas de prevención, así como monitorear, difundir e impulsar dichas medidas.

De las Medidas de Orientación

La etapa de orientación es potestativa y es el primer contacto respecto a la prevención, atención y sanción de actos que puedan constituir violencia basada en género. La etapa de orientación tendrá como objeto:

- Orientar 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 basada en género.
- Explicar a las personas el procedimiento previsto en el presente Protocolo, incluyendo las diferentes alternativas de solución al interior de la Universidad La Salle Chihuahua.
- Referir a las personas apoyo psicológico de la manera más expedita posible.
- Invitar a las personas a realizar la denuncia ante las autoridades lasallistas informando a la persona denunciante las vías de comunicación y el lugar de trabajo en que se ubican dichas autoridades dentro de las instalaciones de la Universidad.
- Cualquier persona de la comunidad universitaria lasallista podrá llevar a cabo este primer contacto, incluyendo los familiares de la persona denunciante o futuro denunciante. En la etapa de orientación no es necesario que se recabe información específica de quien solicita orientación.

Medidas de Detección

La detección consiste en la identificación de conductas afines a cualquiera de los supuestos de violencia basada en género. Cualquier miembro de la comunidad universitaria lasallista que sea víctima de violencia basada en género al interior de la Universidad, podrá acudir a la CEPAVI.

Los medios para primer contacto deberán ser de manera presencial, salvo el caso de imposibilidad física de la persona denunciante, misma que deberá ser debidamente comprobada ante las autoridades, en cuyo caso la reclamación será

formulada por un representante designado mediante carta poder firmada por el otorgante y dos testigos.

Las reclamaciones deberán presentarse de manera verbal, o por escrito en tres tantos, en las formas que al efecto proporcione la CEPAVI a las autoridades o mediante escrito que presente el interesado.

En cuanto a medidas urgentes de atención, éstas serán proporcionadas en cualquier etapa del procedimiento. Si alguna de las partes se encuentra en evidente estado de alteración, la CEPAVI deberá orientar, de acuerdo con la naturaleza del caso, a la persona para que reciba el apoyo psicológico, médico o jurídico que sea necesario y de forma inmediata, siempre buscando resguardar la integridad de la persona.

Procedimiento de Atención a Casos de Violencia Basada en Género

En este apartado se engloban las medidas de atención, acompañamiento y sanción en casos de violencia basada en género.

Toda denuncia, aún y cuando no haya finalizado la etapa de orientación, será presentada ante La CEPAVI.

Las denuncias deberán presentarse por comparecencia verbales o por escrito. Las denuncias deberán contener los requisitos siguientes:

- Nombre completo de la persona denunciante.
- Número de matrícula o de empleado, según sea el caso.
- Unidad académica o dependencia universitaria en donde estudie o preste sus servicios, según corresponda;
- Domicilio para recibir notificaciones y documentos;
- Descripción sucinta de los actos que considera violan los derechos individuales del denunciante;
- Documentos, medios electrónicos y demás que prueben o se relacionen con los actos violatorios de derechos individuales.

LA CEPAVI deberá admitir, desechar o prevenir la presentación de la denuncia. La denuncia se desechará cuando, a criterio de la comisión, no se acreditan actos que constituyen violencia basada en género.

Se requerirá a la persona denunciante, dentro del término de tres días siguientes a la fecha en que se le notifique, para que subsane las deficiencias de la denuncia, cuando ésta no reúna los requisitos previstos anteriormente.

En caso de no atenderse al requerimiento para subsanar deficiencias en tiempo y forma, la denuncia se tendrá por no presentada y se desechará. La persona denunciante conservará el derecho de presentar la acusación de nueva cuenta.

Se integrará un expediente de toda denuncia. Dicho expediente dispondrá de un número de registro proporcionado al denunciante. La víctima será informada de la confidencialidad de su denuncia, así como de los derechos que le asisten y las medidas precautorias previstas en el presente Protocolo para salvaguardar su integridad y seguridad.

Recibida la denuncia, la CEPAVI dictará las medidas de protección que considere pertinentes con base en la medición de riesgo que se realice sobre el caso particular, en términos de lo dispuesto en el siguiente apartado; luego notificarán, a la o el denunciado, para que dé respuesta a los hechos dentro del término de cinco días contados a partir de la fecha de notificación. Los plazos pueden variar dependiendo de la naturaleza del caso, de acuerdo con lo establecido en el presente procedimiento para atender reclamaciones ante la CEPAVI.

De la Garantía de Audiencia

DERECHO AL DEBIDO PROCESO

Con la finalidad de otorgar a la persona acusada los derechos que todo ciudadano posee al momento de estar sujeto a un procedimiento, sea éste de carácter jurisdiccional o dentro del ámbito universitario, se deberán cumplir las siguientes

acciones:

1. La notificación del inicio del procedimiento.
2. La oportunidad de ofrecer y desahogar las pruebas en que se finque la defensa.
3. La oportunidad de alegar.
4. Una resolución que dirima las cuestiones debatidas.

De las Medidas de Protección

En cuanto a las medidas de protección, éstas podrán ser concedidas cuando lo solicite la persona denunciante o testigo, siempre y cuando se haya presentado la denuncia correspondiente ante la CEPAVI I y serán otorgadas por el tiempo indispensable para garantizar la seguridad de la persona agraviada o del testigo, y para evitar la obstaculización del procedimiento. En forma enunciativa y no limitativa, los tipos de medidas de protección más comunes son las siguientes:

- Prohibición a la o el denunciado de acercarse a la persona denunciante a solas dentro de las instalaciones de la Universidad, así como de cualquier otro tipo de contacto.
- En el supuesto de que el denunciado sea estudiante y compañero de clase, se tomarán las medidas necesarias y que no afecten el desarrollo académico de ambas personas, como el cambio de turno o grupo en función de las necesidades de la persona que presenta la denuncia;
- Apoyo académico para que la persona que presenta la denuncia no vea afectado el desarrollo de sus actividades, por ejemplo, la evaluación por otro docente,
- Reubicación de la persona denunciante de su lugar de trabajo, en el caso de que sea empleado, personal académico o administrativo de la Universidad, sin que ello implique modificación en sus funciones o salario,
- Las que se consideren pertinentes en cada caso.

Al otorgar una o varias de las medidas de protección se deberán tomar en

consideración los argumentos de la persona solicitante o de cualquier persona afectada por dichas medidas, aplicando el principio de proporcionalidad y considerando los siguientes factores:

- La gravedad del incidente.
- La duración del incidente.
 - Si la conducta es verbal, gestual, física o si se realizó a través de medios electrónicos.
- Si existen antecedentes de actos similares.
- En su caso, la existencia de una relación de pareja, expareja, compañerismo, amistad o poder entre la persona denunciante y quien se considere la o el denunciado.

De la Facultad de Investigación

La CEPAVI tendrá la facultad discrecional de investigación, pudiendo auxiliarse de las demás autoridades universitarias, a fin de recabar la información que considere necesaria para el esclarecimiento de los hechos que reputa la denuncia. Al finalizar la investigación, la propia CEPAVI deberá emitir su resolución del asunto o bien, dar a conocer el acuerdo logrado por la vía de mediación.

Con el propósito de agilizar la atención de la queja, la CEPAVI analizará si es viable la mediación, para lo cual sostendrá reuniones, primero por separado, tanto con la parte quejosa, como con las autoridades universitarias y personas señaladas como responsables. En caso de resultar viable, la CEPAVI propondrá los términos de un convenio conciliatorio y fijará fecha para su firma, misma que puede tener verificativo en una audiencia conjunta o por separado con cada parte.

Una vez concluida la etapa de investigación de los casos donde, a juicio de la CEPAVI, la mediación sea la solución oportuna, se darán a conocer a la parte afectada las implicaciones de la misma, así como los motivos por los cuales considera adecuada su utilización, a fin de que ésta decida si opta o no por la misma.

Cuando la persona denunciante solicite la mediación, la CEPAVI dará inicio al procedimiento alternativo de mediación en términos de lo dispuesto en el presente Protocolo. La persona que funja como mediador deberá tener capacitación en materia de mecanismos alternativos de solución de conflictos, manejo de situaciones críticas o conflictivas y técnicas de negociación. Así mismo deberá de ser comprobable su preparación a través de título, diplomado, curso de capacitación y demás relativos.

Procedimiento Alternativo de Mediación

Los casos de violencia basada en género que cumplan con los requisitos establecidos en este Protocolo, y con la voluntad de la persona solicitante, serán atendidos por mediación.

El procedimiento de mediación estará basado en los principios y valores de la justicia restaurativa, cuyo objetivo es propiciar un diálogo equitativo y respetuoso encaminado a alcanzar resultados tales como la reparación y la restitución, y se centrarán en atender las necesidades de la o las personas afectadas.

La CEPAVI será la única instancia en la Universidad que podrá llevar a cabo procedimientos de mediación para atender casos de violencia basada en género. Para ello contará con la colaboración de personas facilitadoras profesionales que brindarán una atención diferenciada, especializada, con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.

La CEPAVI cumplirá con sus atribuciones a fin de garantizar los mayores estándares de atención, evitar cualquier posibilidad de revictimización y dar certeza jurídica a las personas participantes.

Los casos de violencia basada en género que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos no podrán ser admitidos para su atención por procedimiento alternativo:

- I. Si existió violencia física;
- II. Si se trató de aproximaciones sexuales con personas menores de edad;
- III. Si problemas similares se han presentado antes con la persona acusada de ejercer la violencia;
- IV. Cuando los incidentes que configuran la violencia basada en género, aunque de naturaleza distinta, se hayan repetido más de una vez o vayan en escalada;
- V. Se trate de conductas que pudieran configurar posibles delitos que se persigan de oficio;
- VI. Si derivado de una valoración psicológica, se prevé que la participación de la persona receptora de la violencia en el procedimiento alternativo pudiese tener un efecto negativo en su integridad emocional o significar un riesgo para la misma; y
- VII. Si derivado de una valoración psicológica y/o de la persona facilitadora, las personas involucradas no cuentan con habilidades o herramientas emocionales para participar en un diálogo respetuoso y constructivo.

En caso de que el procedimiento de mediación sea solicitado por una persona en situación de minoría de edad, se requerirá la autorización del padre, madre o tutor.

La persona facilitadora velará porque existan condiciones de equilibrio a lo largo de todo el procedimiento. Ésta sabrá reconocer cuando existe un desequilibrio de poder entre las personas participantes y realizará intervenciones diferenciadas para proteger el principio de igualdad, de tal manera que el resultado que se obtenga del procedimiento tome en cuenta de manera equitativa las necesidades, preocupaciones e intereses de ambas partes y sea considerado justo y satisfactorio por cada una de las personas participantes.

Desde que el caso es remitido, y a lo largo del mismo la CEPAVI canalizará a la persona que señala el daño, la posibilidad de recibir apoyo por parte de una institución (fiscalía) especialista que pueda trabajar con ella para favorecer su empoderamiento y autonomía.

En aquellos casos que se considere conveniente, y en caso de así desearlo los participantes, estos procedimientos podrán realizarse de manera no presencial.

En algunos de estos casos los acuerdos incluirán medidas o actividades que favorezcan el aprendizaje individual y/o colectivo orientado a evitar la repetición de la conducta, y faciliten la desestigmatización y pronta reintegración a la comunidad de las personas involucradas.

La persona solicitante podrá elegir entre llevar el procedimiento de mediación de manera simultánea al procedimiento de denuncia formal, o iniciar el primero dejando a salvo su derecho de iniciar el segundo si en un momento dado así conviniera a sus intereses y necesidades.

Las personas facilitadoras y/o la CEPAVI deberán proporcionar información clara y precisa sobre cada una de dichas opciones.

La viabilidad del procedimiento de mediación con enfoque restaurativo estará sujeta a la evaluación permanente de un grupo interdisciplinario de especialistas, conformado por personas psicólogas, abogadas y facilitadoras profesionales, así como colaboradoras de la CEPAVI.

Las personas que participan en el procedimiento de mediación podrán darlo por concluido en cualquier momento.

La CEPAVI llevará un registro de los acuerdos alcanzados para cada uno de los casos y, con autorización previa de los participantes, se pondrá en contacto con ellos de manera periódica para verificar su cumplimiento.

La mediación tendrá como lugar de sesión un espacio dentro las instalaciones universitarias que la institución proporcionará para la realización de dichos fines.

En la mediación estarán presentes:

- I. Personal profesional con el perfil descrito para atender la mediación.
- II. Las partes.

Efectuada la mediación, las partes en común acuerdo firmarán un documento donde se establecerán los compromisos mutuos y la forma de cumplimiento, que permitan dar fin a la situación de la denuncia.

Una autoridad universitaria fungirá como testigo en dicho acuerdo. Una vez firmado el acuerdo entre las partes, se deberá dar seguimiento al mismo.

En caso de que las partes no logren un acuerdo o que a criterio de alguna de ellas no existan condiciones para llevar a cabo la mediación, la CEPAVI procederá al estudio y análisis respecto a la continuidad del procedimiento y en su caso, emitirá y notificará personalmente la resolución en la que se plasmen las recomendaciones del caso.

De las medidas de seguimiento

La CEPAVI será el órgano encargado de dar seguimiento al cumplimiento de la recomendación que se emita o en su caso, de los acuerdos de mediación a que hayan llegado las partes.

El seguimiento de las sanciones y acuerdos derivados del procedimiento alternativo de mediación tendrá como fin vigilar la eficiencia de las medidas adoptadas y así evitar problemas de reincidencia, minimizar el impacto de los hechos ocurridos, restaurar el ambiente sano y seguro, y prevenir otros actos de violencia o la revictimización. (UNAM, 2019) Para ello, se podrá mantener comunicación directa por un tiempo prudente con la persona que presentó su queja, a efecto de obtener datos que permitan suponer la conclusión del asunto.

En el caso de que la CEPAVI recomiende la imposición de alguna sanción al responsable, se le dará seguimiento ante la Autoridad Universitaria competente,

para que se instaure el procedimiento de responsabilidad universitaria.

En caso de que la persona afectada fuese sujeta a represalias por la presentación de la queja en contra de actos violencia de género, podrá contactar a las autoridades mencionadas en el presente Protocolo, para que en colaboración con el o la titular de la unidad académica o dependencia universitaria que corresponda, se tomen las medidas necesarias contra estos hechos. (UNAM, 2019)

GLOSARIO

DERECHOS HUMANOS

Conjunto de facultades, prerrogativas, libertades y pretensiones de carácter civil, político, económico, social y cultural, incluidos los recursos y mecanismos de garantía de todos ellos, que se reconocen a las y los seres humanos, considerados individual y colectivamente. (Universidad Veracruzana, 2015)

DIVERSIDAD SEXUAL

Pluralidad de prácticas y creencias que regulan las diferencias entre personas con base en la atracción emocional, afectiva y sexual que se presenta dentro de las estructuras sociales. (Universidad Veracruzana, 2015)

DISCRIMINACIÓN

Distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico, el género, la edad, la condición social, la religión, la orientación sexual o la identidad de género, las limitaciones o características físicas, así como todas aquellas que tengan por objeto impedir o anular el ejercicio de los derechos de igualdad de oportunidades (Universidad Veracruzana, 2015).

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Comportamiento ofensivo, incómodo o humillante, que se desarrolla frente al ejercicio del poder en una relación de subordinación estresada a través de conductas verbales, no verbales y físicas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva y que niega a las otras personas la dignidad, el respeto y la igualdad de trato a la que tiene derecho (Universidad Veracruzana, 2015)

TIPOS Y MODALIDADES DE VIOLENCIA

Según el Protocolo de Actuación para la prevención y atención de violencia de género en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM, 2017), para poder entender la violencia de género, es necesario definir sus tipos y modalidades. Sin

embargo, el ordenamiento jurídico que lo conceptualiza de manera más precisa es la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, por tal motivo se recurre a la misma, aunque para efectos de este protocolo su aplicación es para todas las personas.

TIPOS

Psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica o emocional de la víctima, así como su integridad cognitiva y que va dirigida a producir en ella

Dolor emocional. 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.

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.

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.

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

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.

MODALIDADES

Familiar. Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho.

Laboral y docente. Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

En la comunidad. Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las personas y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.

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.

REFERENCIAS

- Arteaga E.& Montes, B. (2007). San Juan Bautista de La Salle, Meditaciones versión latinoamericana. RELAL. Bogotá D.C. Colombia.
- Consejo Internacional de Asociación y Misión Educativa Lasallista (2018). Criterios de identidad y Vitalidad Lasallista. Roma, Italia. Distrito México Norte (2007).
- Modelo Educativo Lasallista. Monterrey, México. Distrito México Norte (2015).
- Modelo de Responsabilidad Social Lasallista. Monterrey, México. Distrito México Norte (2016).
- Modelo de Calidad Lasallista 2.0. Monterrey, México.
- Organización Panamericana de la Salud para la OMS (2002). Informe mundial sobre la violencia y la salud: resumen. Washington, D.C. Recuperado en diciembre 2018, de <https://www.who.int/violence-injury-prevention/violence/world-report/es/summary-es.pdf>
- Región Latinoamericana Lasallista (2011). Proyecto Educativo Regional Lasallista (Versión 2011). Bogotá D.C. Colombia UNESCO (2014). Poner fin a la violencia en la escuela: Guía para los docentes. Recuperado en enero 2019, de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000184162_spa UNESCO (2019). Behind the numbers: violence and bullying. Recuperado en marzo 2019, de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366483>
- UNICEF (2006). Informe Mundial sobre la Violencia contra los Niños y Niñas. Recuperado en enero 2018, de https://www.unicef.org/mexico/spanish/Informe_Mundial_Sobre_Violencia.pdf
- Documentos de consulta: CNDH (2017). Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. Recuperado en febrero 2019, de http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-14_Sexual.pdf
- Fundación Mutua Madrileña & Fundación ANAR (2018).
- Cómo detectar y actuar ante el acoso. Recuperado en marzo 2019, de content/uploads/2018/12/MANUAL_PADRES_Y_PROFESORES_ACOSO.pdf?utm_source=Base+CIEC2&utm_campaign=cf6bbfc0e3EMAIL_CAMPAIGN_2018_05_23_COPY_01&utm_medium=email&utm_term=09c316b539c-cf6bbfc0e3-56120929_SEP (2018). Orientaciones para la prevención, detección y actuación en casos de abuso sexual infantil, acoso escolar y maltrato en las escuelas de educación básica. Recuperado en diciembre 2018,
- H. Congreso del Estado. (30 de mayo de 2015). Ley de Justicia Alternativa del Estado de Chihuahua. Chihuahua, Chihuahua, México.
- ITESM. (2017). Protocolo de actuación para la prevención y actuación de violencia de género en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. ITESM.
- SCJN. (2014). Protocolo de Actuación para Quienes Imparten Justicia en Casos que Involucren la Orientación Sexual o la Identidad de Género. Obtenido de https://www.sitios.scjn.gob.mx/codhap/sites/default/files/archivos/paginas/PROT_OCOLO_DE_ACT
- UNAM. (2016). Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM. Oficina de la Abogada General.
- UNAM. (2019). Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Ciudad de México: Oficina de la Abogada General.
- Universidad Veracruzana. (2015). Guía para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Coordinación de la Unidad de Género de la UV.
- USAID. (mayo de 2016). Diagnóstico sobre los vínculos entre la inseguridad pública y la violencia

basada en género en México. México: C230 Consultores.
Yogyakarta, P. d. (Marzo de 2007). Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.