



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

Presentación elaborada por Jimena Ávalos, Mariana Dobernig y Elvia González del Pliego

# **POLITICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO**



# POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO.

**\*TANTO EN LA POLÍTICA COMO EN EL PROTOCOLO SE MENCIONA LA INCLUSIÓN DE LA COMUNIDAD LGBT+**

## PUNTOS DE LA POLÍTICA:

**POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO**  
*¿Qué es?*  
Busca que la equidad e igualdad de género, la no discriminación y la prevención de la violencia de género sean prioridades institucionales.

**Estrategias para cumplir con lo anterior:**

<b>CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b> La Ibero actúa en favor de los derechos humanos, los valores universales, el respeto a la diversidad y la promoción de la igualdad y equidad de género.	<b>COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN CON LENGUAJE INCLUYENTE</b> Uso de comunicación no sexista ni discriminatoria. Eliminación de imágenes que promuevan estereotipos y roles de género tradicionales. Uso de lenguaje incluyente.
<b>INCIDENCIA SOCIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b> Procesos, acciones y proyectos sociales que promuevan relaciones igualitarias y equitativas.	<b>GESTIÓN ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b> Prestaciones, promoción, selección, capacitación y contratación de personal académico y administrativo con base en la equidad de género.
<b>FORMACIÓN A ESTUDIANTES, PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO EN TEMAS DE GÉNERO</b>	<b>ESTUDIOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>

**PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN LOS ÁMBITOS ACADÉMICO Y LABORAL**  
Convivencia entre las y los integrantes de la comunidad universitaria sin discriminación ni violencia de género.

OFICINA DEL PROGRAMA DE ASUNTOS DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA  
EDIFICIO "N" SEGUNDO PISO, OFICINA 002  
EXTENSIÓN 4235 Y 7135 MAIL: INFORMESVG@IBERO.MX ELVIA.GONZALEZ@IBERO.MX

**IBERO**

# **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

## **ESTRUCTURA:**

### **TÍTULO I**

DISPOSICIONES GENERALES

### **CAPÍTULO ÚNICO**

DISPOSICIONES GENERALES

### **TÍTULO II**

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

### **CAPÍTULO I**

DISPOSICIONES GENERALES APLICABLES A LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN

### **CAPÍTULO II**

DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN GENERALES Y ESPECÍFICAS

## **TÍTULO III**

### PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

#### **CAPÍTULO I**

##### ÓRGANOS COMPETENTES PARA LA ATENCIÓN DE CASOS

#### **SECCIÓN PRIMERA**

##### PROCURADURÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS

#### **SECCIÓN SEGUNDA**

##### COMITÉ DE ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

#### **CAPÍTULO II**

##### PROCEDIMIENTO

#### **SECCIÓN PRIMERA**

##### DISPOSICIONES GENERALES DE PROCEDIMIENTO

**SECCIÓN SEGUNDA**

ORIENTACIÓN

**SECCIÓN TERCERA**

TRÁMITE DE LA QUEJA ANTE LA PROCURADURÍA

**SECCIÓN CUARTA**

INVESTIGACIÓN DEL COMITÉ

**SECCIÓN QUINTA**

DICTAMEN

**TRANSITORIOS**

**APÉNDICE A**

**APÉNDICE B**

**APÉNDICE C**

## **TÍTULO I**

### DISPOSICIONES GENERALES

## **CAPÍTULO ÚNICO**

### DISPOSICIONES GENERALES

#### **ARTÍCULO 1. OBJETO DEL PROTOCOLO.**

EL PRESENTE PROTOCOLO ES DE OBSERVANCIA GENERAL Y OBLIGATORIA, Y TIENE POR OBJETO ESTABLECER LOS MECANISMOS NECESARIOS PARA **PREVENIR, ATENDER, INVESTIGAR, SANCIONAR Y ERRADICAR** LOS ACTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, OCURRIDOS ENTRE INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA EN CUALQUIER **ESPACIO FÍSICO O VIRTUAL**, DENTRO O FUERA DE LA UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA, ASÍ COMO EN CENTRO MENESES Y RADIO IBERO, A QUIENES EN SU CONJUNTO Y ÚNICAMENTE PARA EFECTOS DE ESTE PROTOCOLO SE LES DENOMINARÁ COMO “IBERO”.

#### **ARTÍCULO 2. MARCO CONCEPTUAL.**

LAS CONDUCTAS QUE SEAN CALIFICADAS COMO ACTO DE VIOLENCIA DE GÉNERO SERÁN CONSIDERADAS COMO TAL, CONFORME A LO ESTABLECIDO EN EL APÉNDICE A DEL PRESENTE PROTOCOLO.

#### **ARTÍCULO 3. DEFINICIONES.**



## **CAPÍTULO I**

### **DISPOSICIONES GENERALES APLICABLES A LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN TIENEN COMO OBJETIVO EVITAR LA CONSECUENCIA DE ACTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO A TRAVÉS DEL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS DESTINADAS A INFORMAR, SENSIBILIZAR, CAPACITAR E IMPARTIR FORMACIÓN EN TEMAS DE GÉNERO, A LAS Y LOS INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.

LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEBERÁN PROCURAR QUE LAS MISMAS INCIDAN EN LA **PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE RESPETO A LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN AMBIENTE INCLUYENTE Y NO VIOLENTO.**

### **ARTÍCULO 4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

SERÁN AUTORIDADES RESPONSABLES DE DISEÑAR E IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN, LAS Y LOS TITULARES DE:

- I. LA VICERRECTORÍA ACADÉMICA;
- II. LA DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA;
- III. LA DIRECCIÓN GENERAL DEL MEDIO UNIVERSITARIO;
- IV. LA DIRECCIÓN GENERAL DE VINCULACIÓN UNIVERSITARIA;
- V. LA DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL; Y
- VI. LA DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN INSTITUCIONALES.



## **ARTÍCULO 6. PLAN DE TRABAJO E INFORME ANUAL.**

TODAS LAS AUTORIDADES RESPONSABLES DE LA PREVENCIÓN DEBERÁN REUNIRSE POR LO MENOS UNA VEZ AL AÑO PARA INTEGRAR UN **PLAN DE TRABAJO** Y UN **INFORME ANUAL**, ASÍ COMO LAS VECES QUE SEA NECESARIO PARA EL SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

EL **PLAN DE TRABAJO** DEBERÁ TENER COMO FINALIDAD LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN GENERALES Y ESPECÍFICAS SEÑALADAS EN ESTE PROTOCOLO.

LAS AUTORIDADES RESPONSABLES DE LA PREVENCIÓN DEBERÁN AGREGAR A SU PLANEACIÓN ANUAL UN APARTADO QUE CONTEMPLE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTARSE EN TODAS SUS ÁREAS, EN ATENCIÓN A LO PREVISTO EN ESTE PROTOCOLO.

EL **INFORME ANUAL** DEBERÁ EVALUAR LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN EJECUTADAS CON BASE EN EL PLAN DE TRABAJO REFERIDO.

EL **PLAN DE TRABAJO** E **INFORME ANUAL** SERÁN SOMETIDOS A CONSIDERACIÓN DE LA RECTORÍA, QUIEN, UNA VEZ APROBADOS, LOS REMITIRÁ A LA DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y A LA DGMU, A TRAVÉS DEL PROGRAMA DE ASUNTOS DE GÉNERO, PARA SU DIFUSIÓN.

LA PERSONA TITULAR DE LA RECTORÍA PODRÁ SOLICITAR LA IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN ADICIONALES.

## **ARTÍCULO 8. ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL PARA LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

LAS AUTORIDADES RESPONSABLES DE LA PREVENCIÓN DEBERÁN AGREGAR A SU PRESUPUESTO ANUAL UN APARTADO DESTINADO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN A SU CARGO.

## **ARTÍCULO 9. MEDIDAS DE PREVENCIÓN GENERALES.**

TODAS LAS AUTORIDADES RESPONSABLES DE LA PREVENCIÓN DEBERÁN COORDINARSE DE CONFORMIDAD CON LO PREVISTO EN LOS ARTÍCULOS 6, 7 Y 8, PARA EJECUTAR LAS SIGUIENTES MEDIDAS GENERALES:

### **I. ELABORAR UN PLAN DE TRABAJO QUE:**

- A) SISTEMATICE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN SEÑALADAS EN ESTE PROTOCOLO;
- B) PROMUEVA Y DIVULGUE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO Y EL PRESENTE PROTOCOLO EN LOS DIFERENTES ÁMBITOS DONDE PARTICIPAN Y CON EL PERSONAL A SU CARGO;
- C) PROYECTE E IMPLEMENTE PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACCIONES ORIENTADAS A TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS, ACTIVIDADES Y FUNCIONES SUSTANTIVAS DE LA IBERO, SEGÚN CORRESPONDA;
- D) INCENTIVE UNA CLARA POSTURA EN CONTRA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO DENTRO Y FUERA DEL ÁMBITO UNIVERSITARIO;
- E) INCENTIVE LA CELEBRACIÓN DE CONVENIOS DE COLABORACIÓN CON INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS PÚBLICOS Y PRIVADOS, NACIONALES E INTERNACIONALES, PARA EL DESARROLLO DE PROYECTOS DE PROMOCIÓN Y FOMENTO A LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO AL INTERIOR DE LA IBERO;
- F) PROMUEVA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS DIFERENTES ESPACIOS DE TOMA DE DECISIONES;
- G) GENERE ESPACIOS DE ENCUENTRO ENTRE ACTORES INSTITUCIONALES QUE PERMITAN EL DIÁLOGO, LA REFLEXIÓN Y EL DEBATE EN TEMAS DE GÉNERO;
- H) PROMUEVA LA CULTURA DE LA DENUNCIA ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO; Y
- I) FOMENTE LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE MUJERES, HOMBRES Y PERSONAS DE LA COMUNIDAD LGBTTTIQA, EN ACTIVIDADES, PROGRAMAS Y PROYECTOS ENCAMINADOS A LOGRAR LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO, ASÍ COMO LA INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN.

**\*\*SE ENTIENDE POR LGBTTTIQA A LA COMUNIDAD LÉSBICO, GAY, BISEXUAL, TRAVESTI, TRANSEXUAL, TRANSGÉNERO, INTERSEXUAL, QUEER Y ASEXUAL.**

II. PRESENTAR UN **INFORME ANUAL** SOBRE LA EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA QUE PERMITA:

- A) CONOCER INDICADORES PARA EVALUAR LA EFICIENCIA DE LAS MEDIDAS ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN;
- B) ANALIZAR LA PERTINENCIA DE INTENSIFICAR, CUANTITATIVAMENTE Y/O CUALITATIVAMENTE, LA APLICACIÓN DE OTRAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN; Y
- C) VISUALIZAR VALORES ESTADÍSTICOS DE REFERENCIA PARA LLEVAR A CABO UN ANÁLISIS EVOLUTIVO SOBRE LA EFICACIA DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS.

**\*\*EN LOS SIGUIENTES ARTÍCULOS SE ESTIPULAN LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN A DESARROLLAR POR CADA DIRECCIÓN GENERAL Y VICERRECTORÍA.**

# TRES PARTES:

- I. PREVENCIÓN

- II. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN



- III. MARCO CONCEPTUAL: DEFINICIONES

# MARCO CONCEPTUAL: ¿QUÉ ES VIOLENCIA DE GÉNERO?

- CUALQUIER VIOLENCIA EJERCIDA CONTRA UNA PERSONA EN FUNCIÓN DE SU IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO.
- ESTA VIOLENCIA TIENE COMO ORIGEN LAS DESIGUALDADES ESTRUCTURALES QUE UBICAN A LAS MUJERES EN EL LUGAR DE LAS SUBORDINADAS, SIN EMBARGO TAMBIÉN SE INCLUYEN VIOLENCIAS ESPECÍFICAS QUE AFECTAN A LOS HOMBRES SITUADOS TAMBIÉN EN POSICIONES DE SUBORDINACIÓN O EN CONDICIONES DE VULNERABILIDAD.

# MARCO CONCEPTUAL

- ACTO DE VIOLENCIA DE GÉNERO

CUALQUIER ACTO U OMISIÓN CONSIDERADO COMO VIOLENTO O DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE GÉNERO O SEXO, REALIZADO POR UNA PERSONA O GRUPO DE PERSONAS INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA A OTRA U OTRO INTEGRANTE DE LA MISMA, SIEMPRE QUE EXISTA UN *DAÑO FÍSICO O PSICOLÓGICO* Y QUE DICHO ACTO U OMISIÓN SE EFECTÚE *SIN EL CONSENTIMIENTO* DE LA PERSONA AGRAVIADA.



# TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- FÍSICA- DAÑO NO-ACCIDENTAL USANDO LA FUERZA FÍSICA, ARMA U OBJETO (QUE PROVOQUE O NO LESIONES VISIBLES)
- PATRIMONIAL: ACTO QUE MENOSCABE LOS DERECHOS PATRIMONIALES O RECURSOS ECONÓMICOS.
- PSICOLÓGICA: ACTO QUE DAÑA O PUEDA DAÑAR EMOCIONALMENTE O AFECTAR LA INTEGRIDAD COGNITIVA. EJEMPLOS: INSULTOS, HUMILLACIONES BURLAS, AMENAZAS, GRITOS, MIRADAS O POSTURAS INTIMIDATORIAS.
- SEXUAL: TODO ACTO SEXUAL, TENTATIVA DE ACTO SEXUAL, COMENTARIO O INSINUACIÓN SEXUAL NO DESEADO.

# VIOLENCIA SEXUAL INCLUYE:

- ACOSO SEXUAL (ENTRE PARES)
- HOSTIGAMIENTO SEXUAL (HAY UNA RELACIÓN JERÁRQUICA DE PODER)
- VIOLACIÓN
- INTENTO DE VIOLACIÓN

# CONSENTIMIENTO

- DECISIÓN CONSCIENTE, CONTUNDENTE, INEQUÍVOCA Y AFIRMATIVA
- VOLUNTARIO Y DEBE DARSE SIN USAR LA COERCIÓN, LA FUERZA, AMENAZAS O INTIMIDACIÓN
- REVOCABLE: SE PUEDE RETIRAR AUNQUE ANTERIORMENTE SE HAYA DADO
- ACOTADO A DETERMINADA ACTIVIDAD ÍNTIMA- NO IMPLICA CONSENTIR A OTRAS FORMAS DE ACTIVIDAD.
- NO PUEDE DARSE CUANDO UNA PERSONA ESTÁ INCAPACITADA, DORMIDA, INCONSCIENTE, BAJO EL INFLUJO DEL ALCOHOL, BAJO LOS EFECTOS DE MEDICAMENTOS, ESTUPEFACIENTES, SUSTANCIAS PSICOTRÓPICAS.

# DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO

- TODA DISTINCIÓN, EXCLUSIÓN, RESTRICCIÓN O PREFERENCIA
- QUE TENGA POR OBJETO O RESULTADO OBSTACULIZAR, RESTRINGIR, IMPEDIR, MENOSCABAR O ANULAR EL RECONOCIMIENTO, GOCE O EJERCICIO DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LIBERTADES
- POR MOTIVO DE SEXO, GÉNERO, CARACTERÍSTICAS GENÉTICAS, EMBARAZO, ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO.
- CON INTENCIÓN O SIN ELLA.
- QUE NO SEA OBJETIVA, RACIONAL NI PROPORCIONAL.

# MECANISMO DE PROTECCIÓN: PRESENTACIÓN DE LA QUEJA

- ¿QUIÉN PUEDE PRESENTARLA?
  - LA PERSONA AGRAVIADA
  - TODA PERSONA INTEGRANTE DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA QUE TENGA CONOCIMIENTO DE UN ACTO DE VIOLENCIA DE GÉNERO – PERO PERSONA AGRAVIADA TIENE QUE AUTORIZAR Y RATIFICAR LA QUEJA
  - NO PUEDE SER ANÓNIMA
  - **IMPREScriptible**

# PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

- **ORIENTACIÓN OPTATIVA ANTE PGI**
- **PROCURADURÍA DE DERECHOS UNIVERSITARIOS:**
  - COMPETENTE PARA TRAMITAR LA QUEJA
  - CON LA FINALIDAD DE VERIFICAR SI LA MISMA CUMPLE O NO CON LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN PROTOCOLO
  - DETERMINAR, SI ES O NO PROCEDENTE PARA, EN SU CASO, SER TURNADA AL COMITÉ.
  - RECIBE QUEJAS POR ESCRITO Y PRUEBAS DE LAS PARTES.
  - ENTREVISTA A LAS PARTES Y A TESTIGOS
  - OTORGA MEDIDAS DE PROTECCIÓN
  - PUEDE OFRECER MEDIACIÓN (UNICAMENTE SI NO HAY UNA RELACIÓN DE PODER Y EN CIERTOS CASOS). ESTO NO ES LO MISMO QUE JUSTICIA RESTAURATIVA.
  - PONE EXPEDIENTE A DISPOSICIÓN DEL COMITÉ

# REQUISITOS DE LA QUEJA

- NOMBRE COMPLETO: EN CASO DE QUE LA QUEJA SEA PRESENTADA POR UNA PERSONA DISTINTA A LA PERSONA AGRAVIADA, ES DECIR POR UNA TERCERA PERSONA QUE TENGA CONOCIMIENTOS DE LOS HECHOS, SE PODRÁ SOLICITAR QUE SE MANTENGA EN RESERVA SU IDENTIDAD;
- NOMBRE COMPLETO DE LA PERSONA AGRAVIADA Y, EN SU CASO, DE QUIENES FUNGIRÁN COMO TESTIGOS;
- NOMBRE COMPLETO DE LA PERSONA IMPLICADA
- TIPO DE VINCULACIÓN CON LA IBERO DE LA O DEL QUEJOSA/O Y DE LA PERSONA AGRAVIADA;
- TIPO DE VINCULACIÓN CON LA IBERO DE LA PERSONA IMPLICADA;
- NÚMERO DE CREDENCIAL DE LA IBERO O NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN OFICIAL;
- EDAD Y SEXO;;
- TELÉFONO, CORREO ELECTRÓNICO O DOMICILIO PARA EFECTOS DE CUALQUIER COMUNICACIÓN;
- DESCRIPCIÓN DEL HECHO, LUGAR Y FECHA EN LA QUE ACONTECIÓ EL ACTO DE VIOLENCIA DE GÉNERO;
- FIRMA



# MEDIDAS DE URGENTE ATENCIÓN

- SI ALGUNA DE LAS PARTES SE ENCUENTRA EN EVIDENTE ESTADO DE ALTERACIÓN O AFECTACIÓN
- FÍSICA O EMOCIONAL
- AUTORIDAD QUE EN MOMENTO CONOZCA DEL CASO DEBE CANALIZAR A LA PERSONA
- PARA RECIBIR DE MANERA INMEDIATA APOYO
  - PSICOLÓGICO
  - MÉDICO
  - JURÍDICO

# MEDIDAS DE PROTECCIÓN

- **CUANDO LO SOLICITE LA PERSONA AGRAVIADA O TESTIGO**, LA PROCURADURÍA, LA PRESIDENCIA DEL COMITÉ O EL COMITÉ PODRÁN OTORGAR MEDIDAS DE PROTECCIÓN
- CUANDO SE IDENTIFIQUEN SITUACIONES DE RIESGO
- SERÁN POR EL TIEMPO INDISPENSABLE PARA GARANTIZAR LA SEGURIDAD Y TRANQUILIDAD A QUIEN SE OTORGUEN O EVITAR LA OBSTACULIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.
- TIPOS DE MEDIDAS:
  - **PROHIBICIÓN A LA PERSONA IMPLICADA DE ACERCARSE** A LA PERSONA AGRAVIADA O A LAS/OS TESTIGOS A SOLAS DENTRO DE LAS INSTALACIONES DE LA IBERO;
  - **REUBICACIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO DE LA PERSONA AGRAVIADA**, EN EL CASO DE QUE SEA PERSONAL DE LA IBERO, SIN QUE ELLO IMPLIQUE MODIFICACIÓN EN SUS FUNCIONES, SALARIO O CONDICIONES LABORALES;
  - **OTORGAR A LA PERSONA AGRAVIADA LA AUTORIZACIÓN PARA SOLICITAR LA BAJA DE UNA O VARIAS MATERIAS O CAMBIO DE GRUPO SIN SANCIÓN ALGUNA**, EN EL CASO DE ESTUDIANTES
  - CUALQUIER OTRA QUE EL COMITÉ O LA PROCURADURÍA CONSIDEREN NECESARIAS PARA GARANTIZAR LA INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS.

## Paso 1

Presenta tu queja ante la Procuraduría de Derechos Universitarios. (Art. 49)

## Paso 2

La Procuraduría tiene 3 días hábiles para verificar los datos y determinar si se trata o no de un caso de violencia de género. Te notificará de acuerdo al caso: (Art. 54)

**A**

**Admitiendo la queja**

**B**

Si existe alguna equivocación, te solicitará que, en 2 días hábiles la corrijas presentando la información faltante.

**C**

**Desechando la queja**, si se determina que no se trata de un caso de violencia de género.



### **Paso 3**

---

La Procuraduría notificará la resolución a la persona implicada y a ti como persona agraviada. Si la queja fue admitida, se le notificará a la persona implicada que tiene 3 días hábiles a partir del día siguiente de la notificación para contestar a la queja presentada. (Art. 55)

### **Paso 4**

---

Una vez que la Procuraduría reciba esta contestación, en 5 días hábiles deberá enviar el expediente al Comité de Violencia de Género para su investigación. (Art. 57)



**Ante el comité**

# MEDIACIÓN

- LA PUEDE OFRECER PROCURADURÍA O COMITÉ.
- SE LLEGA A UN ACUERDO SATISFACTORIO PARA LAS PARTES- PROCURADURÍA ES TESTIGO.
- CUALQUIERA DE LAS PARTES PUEDE DENUNCIAR EL INCUMPLIMIENTO DEL ACUERDO.
- CUANDO NO PROCEDE:
  - SI HAY RELACIÓN DE SUBORDINACIÓN.
  - SI HAY VARIAS PERSONAS IMPLICADAS.
  - SI HAY QUEJAS ANTERIORES EN CONTRA DE LA PERSONA IMPLICADA.
  - SI A JUICIO DE LA PROCURADURÍA O DEL COMITÉ, SE TRATA DE UN CASO GRAVE.

# COMITÉ DE ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- ÓRGANO COLEGIADO ESPECIALIZADO COMPETENTE PARA TRAMITAR LAS QUEJAS TURNADAS POR LA PROCURADURÍA Y RESOLVER SI SE ACREDITA O NO EL ACTO DE VIOLENCIA DE GÉNERO.
- PLENA INDEPENDENCIA Y AUTONOMÍA
- RESOLUCIONES NO SON IMPUGNABLES.
- 5 INTEGRANTES:
  - 2 PERSONAS ACADÉMICAS DE LA IBERO NOMBRADAS POR VICERRECTORÍA (UNA MUJER, POR LO MENOS)
  - 3 PERSONAS EXTERNAS NOMBRADAS POR RECTORÍA (DOS MUJERES, POR LO MENOS)

Una vez recibido el expediente, la Presidencia del Comité convocará a quienes lo integran a una Sesión Preparatoria que deberá llevarse a cabo dentro de un plazo no mayor a 5 días hábiles. (Art. 59)

Posteriormente, el Comité llevará a cabo la investigación correspondiente dentro de los 10 días hábiles siguientes de la Sesión Preparatoria. La fecha para la Sesión Dictaminadora deberá establecerse dentro de este plazo. (Art. 60)

### **Notificación del dictamen**

En caso de no acreditarse la violencia de género, el Comité archivará el expediente y se notificará a las partes y a la Procuraduría dentro del plazo de 5 días hábiles

Cuando se acredite la violencia de género, el Comité enviará su dictamen a las Autoridades Universitarias para que éstas resuelvan y apliquen las medidas y/o sanciones dentro de un plazo de 5 días hábiles. (Art. 65)



# PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO:

- BUENA FE- PERO SI SE ACREDITA FALSEDAD DE DECLARACIONES O DOCUMENTOS PUEDEN SOLICITARSE SANCIONES
- CONFIDENCIALIDAD
- COMPLEMENTARIEDAD
- DILIGENCIA: UNA INVESTIGACIÓN EXHAUSTIVA, UNA ACTUACIÓN OPORTUNA Y UNA ARGUMENTACIÓN CLARA Y CONCISA
- IMPARCIALIDAD
- INMEDIACIÓN PROCESAL: DEBEN RECIBIRSE Y PRACTICARSE DE MANERA DIRECTA TODAS LAS DECLARACIONES, ENTREVISTAS Y DEMÁS MEDIO DE PRUEBA
- LEGALIDAD
- NO RE-VICTIMIZACIÓN
- PRESUNCIÓN DE INOCENCIA
- RESPETO A LA DIGNIDAD HUMANA

# DERECHOS EN EL PROCEDIMIENTO

- DERECHO A SER TRATADO CON RESPETO Y SIN DISCRIMINACIÓN
- DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN
- DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL- MEDIDAS DE PROTECCIÓN
- DERECHO AL DEBIDO PROCESO
- DERECHO A NO SER PREJUZGADO

# OBLIGACIONES EN EL PROCEDIMIENTO

- RESPETO MUTUO
- CONFIDENCIALIDAD
- COLABORAR: “TODAS LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS ESTÁN OBLIGADAS A AUXILIAR DE MANERA PREFERENTE A LA PROCURADURÍA Y AL COMITÉ,”
- PODRÁ CALIFICARSE COMO FALTA DE COLABORACIÓN:
  - A) EL INCUMPLIMIENTO INJUSTIFICADO DE REMITIR LA INFORMACIÓN O DOCUMENTACIÓN QUE SEA SOLICITADA; Y
  - B) LA NEGATIVA DE COMPARECER O DE SER ENTREVISTADA/O.

# SANCIONES Y MEDIDAS

- TIENDEN A SER EDUCATIVAS ANTES QUE PUNITIVAS
- AUTORIDADES UNIVERSITARIAS COMPETENTES PARA ATENDER LAS RECOMENDACIONES.
  - I. LA DGFII, SI LA PERSONA IMPLICADA ES ESTUDIANTE;
  - II. LA DGA, A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS:
    - A) SI ES PARTE DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, ACADÉMICO O DE SERVICIO DE LA IBERO;
    - B) SI ES PRESTADOR/A DE SERVICIOS PROFESIONALES
  - III. EL ÁREA ACADÉMICA O ADMINISTRATIVA RESPONSABLE DE LA CONTRATACIÓN, SI LA PERSONA IMPLICADA ESTÁ RELACIONADA CON LA IBERO A TRAVÉS DE UN CONTRATO CIVIL DE CUALQUIER NATURALEZA.

MUCHAS GRACIAS

CORREO: ELVIA.GONZALEZ@IBERO.MX!!

PÁGINA DE FACBOOK: GÉNERO IBEROCM

[VIOLETA.MALTOS@IIDEJURE.COM](mailto:VIOLETA.MALTOS@IIDEJURE.COM)

DIRECTORA DE IIDEJURE

[MAURO@GENDES.ORG.MX](mailto:MAURO@GENDES.ORG.MX)

DIRECTOR DE GENDES A.C