



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SEGUIMIENTO Y SANCIÓN DE  
LAS DIFERENTES FORMAS DE VIOLENCIA  
EN LA UNIVERSIDAD “JOSÉ VASCONCELOS” DE OAXACA.**

Esta Institución Educativa asume la obligación de prevenir, atender y sancionar cualquier forma de violencia en contra de toda aquella persona que sea víctima al interior de la universidad.

## ÍNDICE.

JUSTIFICACIÓN.	2
GLOSARIO.	3
CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.	5
CAPÍTULO II. MEDIDAS DE PREVENCIÓN ANTE LOS DIFERENTES TIPOS DE VIOLENCIA.	7
CAPÍTULO III. DETECCIÓN DE LOS DIVERSOS TIPOS DE VIOLENCIA.	8
CAPÍTULO IV. INSTANCIAS RECEPTORAS DE LOS SEÑALAMIENTOS DE VIOLENCIA.	12
CAPÍTULO V. COMITÉ DE ATENCIÓN.	12
CAPÍTULO VI. SOBRE LOS MASC.	15
CAPÍTULO VII. MEDIDAS DE ATENCIÓN PARA LOS DIFERENTES TIPOS DE VIOLENCIA.	16
CAPÍTULO VIII. EVALUACIÓN DE LOS MECANISMOS DE ATENCIÓN.	18
CAPÍTULO IX. MEDIDAS DE SANCIÓN.	18
TRANSITORIOS.	19

## **JUSTIFICACIÓN.**

En la Universidad “José Vasconcelos” de Oaxaca, promovemos la construcción de relaciones armoniosas e inclusivas enfocadas a una educación para la construcción de la paz; por lo que, con base en nuestro ideario universitario, asumimos la obligación de formar profesionales en diversas ramas del conocimiento reconociéndoles su calidad de persona, para formar en ellos su responsabilidad social, valores éticos y humanitarios.

El presente protocolo, es un instrumento interno que contempla una serie de acciones a fin de reducir la prevalencia y severidad de los daños causados por distintas formas de violencia que puedan ser detectadas por la comunidad universitaria; además de conocer, atender y sancionar manifestaciones de violencia dentro de los ámbitos académico y social o de cualquier otra índole, en las que puedan incurrir estudiantes, docentes, personal administrativo y operativo de la Comunidad Vasconcelos.

Considerando los principios que regirán la atención y actuación del orden deontológico, respetando la confidencialidad y privacidad de los casos, a partir de la aplicación de este instrumento se pretende lograr un cambio real en las actitudes y prácticas de la comunidad universitaria, a fin de construir y mantener una convivencia académica armoniosa y segura.

El objetivo inicial es proporcionar elementos conceptuales y estrategias considerando mecanismos alternativos para la solución de conflictos, en los casos que haya lugar; con la finalidad de salvaguardar la integridad del alumnado y sensibilizar a la comunidad educativa para garantizar acciones a favor del respeto de los Derechos Humanos.

El personal Directivo, administrativo, docente y de apoyo, debe detectar de manera oportuna al alumnado en situación de riesgo por cualquiera de las violencias visibles; así como en su caso los potenciales generadores y posibles agresores(as) dentro del entorno escolar, para su debida referencia a las autoridades educativas al interior de la institución. Por lo que se debe proporcionar capacitación y las herramientas que permitan brindar atención primaria de manera inmediata, oportuna y pertinente en los casos de violencia.

A todos(as) nos corresponde mantener la sensibilización sobre la necesidad de participar activamente en el conocimiento, promoción y garantía de nuestros Derechos Humanos.

## **OBJETO DEL PROTOCOLO.**

Es un mecanismo administrativo para la prevención, investigación, atención, seguimiento y sanción de la violencia en la Universidad “José Vasconcelos” de Oaxaca, que contiene procedimientos para que las personas que se encuentren en situación de víctimas, puedan tener acceso a las medidas de protección, acompañamiento y asesoría jurídica, psicológica y de trabajo social, evitando al máximo la revictimización.

El alcance de este Protocolo es de orden interno y no sustituye a las leyes, ni las facultades de las instituciones de Procuración y Administración de Justicia contempladas en la legislación

internacional, nacional, estatal y municipal, por que busca armonizar las protecciones establecidas en estas normatividades en favor de las personas en situación de víctima de algún tipo o modalidad de violencia.

## **GLOSARIO.**

**Abuso:** Todo comportamiento que tenga por finalidad aprovecharse de forma excesiva de una persona, o de una facultad o cualidad de alguien en beneficio propio.

**Acompañamiento:** Trabajo con la persona, que manifieste algún señalamiento por haber sido afectada, en las diferentes fases o etapas del caso, teniendo en cuenta sus propias necesidades.

**Acusado(a):** Quien presuntamente haya realizado un acto de violencia en contra de otra(s) personas y que mantenga una relación académica o laboral con la UNIVAS.

**Afectado (a):** Quien decida interponer un señalamiento de manera formal ante la instancia receptora por presunta violencia y sea integrante de la comunidad Vasconcelos.

**Ámbito académico:** El contexto de espacio y conjunto de personas vinculadas por las actividades derivadas de los procesos de enseñanza aprendizaje en la UNIVAS.

**Ámbito informático:** Uso de medios de comunicación electrónicos, telecomunicaciones o cualquier otra tecnología de transmisión de datos para la interacción social. Se consideran de forma enunciativa más no limitativa: mensajería por medio de un teléfono celular, correo electrónico, redes sociales, mensajería instantánea, entre otros.

**Ámbito social:** El contexto, espacio y entorno en el que se relacionan los integrantes de la Comunidad Vasconcelos fuera del ámbito académico.

**Atención:** Brindar servicios especializados que reconozcan las causas como las consecuencias de la violencia y las combatan desde la integralidad.

**Círculos:** Hace referencia a las prácticas restaurativas de diálogo, apoyo, sanación, aprendizaje, toma de decisiones o desarrollo comunitario entre otras.

**Comité de Atención:** Órgano honorífico conformado por integrantes de la Comunidad Vasconcelos, que apoyará en la resolución de casos específicos de alguna de las formas de violencia.

**Comunidad Vasconcelos:** Personas que tienen relación académica o laboral con la Universidad José Vasconcelos de Oaxaca.

**Cultura de Paz:** Promover valores, actitudes y comportamientos que rechazan la violencia y previenen los conflictos, buscando identificar las causas y solucionar los problemas mediante el diálogo entre las personas, los grupos y las naciones; teniendo en cuenta los derechos humanos.

**Implicado (a):** Persona tenga una relación académica o laboral con la Universidad Vasconcelos y que presuntamente haya participado o colaborado de manera pasiva o activa, en la realización de un acto de violencia en contra otra(s) persona(s) que también tenga un vínculo académico o laboral con la institución.

**Instancias receptoras del señalamiento por violencia:** Personas facultadas para recibir el señalamiento formal interpuesto por presunta violencia en contra de algún integrante de la Comunidad Vasconcelos.

**Mecanismos Alternativos para la Solución de Conflictos (MASC):** Serie de procesos y técnicas que tienen como finalidad propiciar, a través del diálogo, la solución de conflictos que surjan entre los miembros de la Comunidad Vasconcelos, con motivo de algún señalamiento.

**Procedimiento de señalamiento:** conjunto de actuaciones como comportamiento alusivo a cualquier tipo de violencia señalada en el presente Protocolo.

**Señalamiento:** Notificación ante las instancias receptoras sobre cualquiera de las formas de violencia.

**Violencia:** Conducta que causa daño físico, psicológico o sexual entre otros, en la Comunidad Vasconcelos.

## **CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**

**Art. 1.** El presente Protocolo es de observancia general y obligatoria, tiene por objeto establecer los mecanismos para prevenir, detectar, atender, canalizar y sancionar los diferentes tipos de violencia como abuso, acoso, de género, discriminación, física, hostigamiento y verbal que surjan entre integrantes de la Comunidad Vasconcelos.

Sin perjuicio de la aplicación de otras disposiciones de la normativa interna y externa, así como de los procedimientos que pudieran instaurarse en otros ámbitos jurídicos tendentes a sancionar la conducta denunciada.

**Art. 2.** Las instancias de la Universidad Vasconcelos, responsables de la operación de este Protocolo son:

- A. Rectoría;
- B. Área académica;
- C. Coordinaciones de licenciaturas y de posgrados;
- D. Orientación Psicoeducativa;
- E. Área jurídica.

**Art. 3.** Las personas que intervengan en la atención de los casos de violencia, en los diversos tipos que aquí se establecen, dentro de la Universidad Vasconcelos, observarán los principios de:

- I. Responsabilidad: Realizando todas las actuaciones necesarias dentro de un tiempo razonable para lograr el objeto de este Protocolo, en especial la prevención, atención integral, derecho a la verdad y la justicia, a fin de que la persona denunciante se le respeten sus derechos.
- II. Confidencialidad: Reserva de cualquier información que pueda llevar a la identificación pública de las partes o al conocimiento del caso.
- III. Enfoque objetivo y transformador: Cumpliendo en el ámbito de sus respectivas competencias, para eliminar las desigualdades en el ámbito social, económica, de género, o cualquier otra; promoviendo una cultura incluyente con igualdad sustantiva y libre de violencia.
- IV. Gratuidad: Considerando que las acciones, mecanismos, procedimientos y cualquier otro trámite que implique los derechos reconocidos en este Protocolo, no generará costo alguno.
- V. Protección: Implementando Implementación de medidas pertinentes a fin de resguardar a las partes involucradas de cualquier situación que pusieran en riesgo su integridad y seguridad personal.
- VI. No criminalización: Quienes apliquen el Protocolo deberán abstenerse de estigmatizar, emitir prejuicios y consideraciones que especulen sobre la participación de las partes.
- VII. No revictimización: Quienes se encarguen de aplicar el Protocolo deberán garantizar una atención libre de repetición de hechos revictimizantes, y evitando acciones que coloquen a la persona denunciante como responsable de lo que le sucedió.

**Art. 4.** Las instancias universitarias encargadas de la prevención, detección, atención y sanción de casos de violencia deberán realizar las actuaciones correspondientes con estricta garantía de los derechos humanos de las personas afectadas.

**Art. 5.** Son derechos de la(s) persona(s) afectada(s):

- I. Ser tratada sin discriminación, de manera justa y equitativa.
- II. Que no se ponga en duda la veracidad de su señalamiento.
- III. Recibir orientación y acompañamiento de las instancias receptoras del señalamiento.
- IV. Que su señalamiento sea analizado con confidencialidad y rapidez.
- V. Poder estar acompañada por alguna otra persona de confianza, durante la presentación o trámite de su señalamiento.
- VI. No ser revictimizada, criminalizada, ni sometida a juicios de valor sobre su comportamiento y/o cuestionamientos que pongan en duda la veracidad de su señalamiento.

- VII. Tener garantía de protección de la información que se refiera a su vida privada, datos personales e información confidencial, en los términos de la normativa aplicable en la materia.
- VIII. Recibir información sobre el seguimiento de su señalamiento.
- IX. Mantener el anonimato ante la persona acusada, cuando el Comité de Atención así lo considere.

**Art. 6.** Son derechos de la(s) persona(s) acusada(s):

- I. Ser informada sobre la existencia de un señalamiento por algún tipo de violencia de la que se le esté responsabilizando y sobre la identidad de la persona que le acusa (salvo excepción determinada por el Comité de Atención).
- II. Ser tratada con dignidad, con igualdad y sin discriminación.
- III. Poder ofrecer pruebas para responder a los señalamientos presentados en su contra en un lapso de tres días hábiles.
- IV. Tener garantía de protección de la información que se refiera a su vida privada, datos personales e información confidencial, en los términos de la normativa aplicable en la materia.
- V. Ser informada sobre el desarrollo del procedimiento y las implicaciones que éste pueda tener.

**Art. 7.** La Universidad Vasconcelos propondrá medidas institucionales para resguardar la integridad de las personas afectadas; así como para evitar cualquier tipo de represalia contra cualquier persona que esté acusada como responsable de algún señalamiento de violencia, buscando procurar la integridad de las y los integrantes de la Universidad Vasconcelos y generando ambientes armónicos que no afecten los procesos de enseñanza y aprendizaje.

## **CAPÍTULO II. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LOS DIFERENTES TIPOS DE VIOLENCIA.**

**Art. 8.** La Universidad Vasconcelos promoverá todas las acciones que consideren pertinentes para evitar las diferentes formas de violencia; informando, sensibilizando y capacitando a la comunidad para construir un entorno de respeto e igualdad, al:

- I. Difundir eficazmente este Protocolo, a través de las estrategias que sean adecuadas, utilizando los medios oficiales para tal efecto.
- II. Efectuar campañas informativas y de sensibilización de manera permanente para reconocer, erradicar y denunciar las diferentes formas de violencia.
- III. Realizar cursos, talleres, seminarios y foros para que la comunidad universitaria conozca, reflexione y se sensibilice sobre los diferentes tipos de violencia.

- IV. Impulsar actividades deportivas y culturales para reforzar la sana convivencia entre todas las personas que integran la Comunidad Vasconcelos.
- V. Generar vínculos con instituciones públicas, organizaciones de la sociedad civil e instituciones educativas públicas y privadas para cumplir con los objetivos de este Protocolo.
- VI. Gestionar los recursos para impulsar proyectos vinculados a la prevención de las diferentes formas de violencia en la universidad.

**Art. 9.** Son responsabilidades y obligaciones de la Comunidad Vasconcelos, ante las medidas de prevención:

- I. Participar de forma activa en las estrategias que promueva la Universidad Vasconcelos para erradicar las diferentes formas de violencia.
- II. Evitar la realización y promoción de comportamientos que puedan ser calificados como acciones sancionables por este Protocolo.
- III. Evitar los señalamientos falsos, ya que son motivo de sanción.

**Art. 10.** El alumnado desde su ingreso y durante su permanencia en la Universidad, deberá recibir pláticas y material de sensibilización sobre los diversos tipos de violencia.

**Art. 11.** La oficina Psicoeducativa y el área Académica serán responsables de definir el contenido de los mismos, debiendo prever en todos los casos que estos sean pertinentes, adecuados, inclusivos, actualizados y acorde al grupo de las personas a las que va dirigido.

**Art. 12.** Al finalizar cada plática de sensibilización o curso de capacitación se deberá aplicar una encuesta. Con base en los resultados arrojados, la Universidad deberá valorar los contenidos y si lo considera pertinente actualizarlos, tomando en consideración las evidencias y experiencias descubiertas durante la detección e implementarán acciones de prevención adicionales o correctivas.

### **CAPÍTULO III. DE LA DETECCIÓN DE LOS DIVERSOS TIPOS DE VIOLENCIA.**

**Art. 13.** A través de la detección de conductas que constituyen cualquiera de los tipos de violencia que se mencionan en este Protocolo, se logra cumplir con la garantía de no repetición, al identificarse de manera temprana actos que vulneran los derechos de las personas de la Comunidad Vasconcelos.

Las personas que laboran en cualquier nivel administrativo y docente, deberán prestar atención, a efecto de detectar entre el personal o alumnado, la presencia de alguna de las conductas descritas en el siguiente numeral, debiendo reportar de manera inmediata a cualquiera de las instancias receptoras de señalamiento sobre violencia, quien lo remitirá a la rectoría y en coordinación con la oficina psicoeducativa, programará una plática de sensibilización en la que además se exhortará a la Comunidad Vasconcelos a presentar su señalamiento respectivo.



**Art. 14.** Se consideran actos de violencia en el ámbito escolar de manera enunciativa más no limitativa los siguientes:

- I. **Violencia por abuso.** Toda conducta en la que existe una subordinación de la persona afectada con respecto a quien perpetra la falta; o manifestación de un ejercicio de poder (no necesariamente jerárquico) que conlleva a un estado de indefensión y riesgo, independientemente de que se realice en uno o varios eventos; enlistando de manera enunciativa y no limitativa los siguientes:
  - Levantamiento de la voz o amenaza verbal para intimidar;
  - Críticas injustificadas por parte de una persona que por jerarquía se considere en un rango superior;
  - Burla o expresiones que te expongan ante un grupo de compañeros(as), incluyendo aquellas por razón de género;
  - Desacreditación del trabajo o de la capacidad y críticas por errores;
  - Ser ignorado(a) o haber recibido trato de indiferencia;
  - No recibir una explicación satisfactoria, por una acción ejercida que daño o ponga en riesgo la integridad, y requiera aclaración.
- II. **Violencia por acoso.** Toda acción u omisión de forma aislada, intermitente o permanente que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo o de indefensión.

De manera enunciativa y no limitativa, se considera que pueden ser conductas indicadoras o fehacientes de la existencia de violencia por acoso las siguientes:

- Toda conducta agresiva por parte de quien recibe la violencia, en la que no existe una subordinación, pero se manifiesta un desequilibrio de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo, independientemente de que se realice en una o varias ocasiones o eventos;
- Las injurias sexistas, las agresiones cotidianas (comentarios o actos casi imperceptibles que tienen un componente agresivo, pero que de uno u otro modo encubren o deforman el contenido violento que transmiten), evidenciando que un sujeto tiene poder sobre otro, especie de superioridad de género, racial o sexual, la proxemia (invasión del espacio) y los tocamientos de zonas erógenas.
- Insinuar o provocar intencionadamente situaciones para quedarse a solas con la persona acosada;
- Cualquier otra similar o análoga a las anteriores.

**III. Violencia de Género.** Violencia física o psicológica ejercida contra cualquier persona o grupo de personas sobre la base de su orientación o identidad sexual, sexo o género que impacta de manera negativa en su identidad y bienestar social, físico, psicológico o económico.

De manera enunciativa y no limitativa, se considera que pueden ser conductas indicadoras o fehacientes de la existencia de violencia de género las siguientes:

- Uso y exhibición de materiales de carácter sexual fuera del ámbito académico;
- Comentarios, chistes o bromas de contenido sexual que resultan desagradables y ofensivos;
- Comentarios ofensivos o discriminatorios sobre la apariencia de la persona, en razón de género;
- Contactos físicos, acercamientos, tocamientos o caricias innecesarias, con carácter deliberado, no deseados o que incomoden;
- Observar clandestinamente a personas en lugares reservados, como sanitarios, vestidores, etc;
- Invitaciones comprometedoras, y la insistencia de que la persona participe en conversaciones o bromas de contenido sexual;
- Dejar notas o enviar correo electrónico, mensajes y cartas de carácter sexual, ofensivos e intimidatorios;
- Insinuar o proponer mejoras laborales o académicas a cambio de intercambios sexuales;
- Ignorar las aportaciones de las mujeres del grupo, menospreciar su trabajo, conocimientos o habilidades;
- Hacer descalificaciones, burlas o comentarios ofensivos de carácter sexista o en razón de género;
- Manifestar prejuicios de género;
- Exclusión para que la persona asista a eventos académicos, culturales o deportivos;
- La negativa a trabajar con determinadas personas por cuestión o motivo de género, y
- Cualquier otra similar o análoga a las anteriores.

**IV. Violencia por discriminación.** Es el trato desigual a las personas con base en su nacionalidad, origen étnico, sexo, género, orientación sexual, religión, estado civil,

apariciencia física, salud, edad o condición social; que genera un ambiente académico hostil.

De manera enunciativa y no limitativa, se considera que pueden ser conductas indicadoras o fehacientes de la existencia de violencia por discriminación las siguientes:

- Por clase social, basados en la pertenencia o no a determinada clase social y actuar en consecuencia para beneficiar los intereses de quienes son de su misma clase en perjuicio de quienes no pertenecen a ella.
- Por género, originando condiciones o actitudes que promueven estereotipos de roles sociales establecidos en diferencias sexuales.
- Por origen étnico, basada en la exacerbación del sentido racial.
- Por apariencia física o discapacidad, por la limitación de alguna facultad física o mental que imposibilita o dificulta el desarrollo considerado normal de la actividad de una persona.
- Por orientación sexual e identidad de género.

**V. Violencia física.** Toda acción encaminada a lesionar la integridad física de una persona no accidental, utilizando la fuerza física o alguna clase de armamento u objeto que pueda causar o no lesiones, sean internas, externas o ambas.

**VI. Violencia por hostigamiento.** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito académico. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, de connotación lasciva.

De manera enunciativa y no limitativa, se considera que pueden ser conductas indicadoras o fehacientes de la existencia de violencia por hostigamiento las siguientes:

- Toda conducta de naturaleza sexual no deseada en la que existe un vínculo de subordinación laboral o escolar, cometida por un superior jerárquico en contra de un inferior jerárquico.
- Toda represalia infringida a la persona denunciante por el hecho de no acceder al favor sexual propuesto por quien ostenta la superioridad jerárquica.
- Todo acto de complicidad entre la persona que ostenta la superioridad jerárquica y el personal subordinado, que genere condiciones para que la persona denunciante acceda bajo presión al favor sexual.

**VII. Violencia verbal.** Las acusaciones, insultos, amenazas, juicios, críticas, órdenes agresivas o gritos; socavando la dignidad y la autoestima de la persona mediante insultos o humillación.

#### **CAPÍTULO IV. DE LAS INSTANCIAS RECEPTORAS DE LOS SEÑALAMIENTOS DE VIOLENCIA.**

**Art. 15.** Las instancias universitarias que se reconocen como receptoras de los señalamientos de violencia son:

- A. Coordinación de licenciaturas. Pudiendo ser cualquiera trabajador de las que se encuentren presentes en la Universidad al momento de querer realizar el señalamiento.
- B. Oficina de orientación Psicoeducativa. Quien deberá vincular el caso con la cCoordinación correspondiente o con rRectoría.
- C. Área académica. Quien deberá vincular el caso con la cCoordinación correspondiente o con rRectoría.
- D. Rectoría.

**Art. 16.** Son funciones de las instancias receptoras:

- I. Recibir los señalamientos por escrito o de manera verbal;
- II. Valorar la situación para dDarle seguimiento puntual, considerando los antecedentes y expedientes que obren en poder de la Universidad. ;
- III. Integrar el expediente del caso para su resolución, en los casos en que sea competente;
- IV. Delegar al Comité de Atención los casos en los que declare la falta de su no competencia.

**Art. 17.** Son obligaciones de las instancias receptoras:

- I. Mantener la confidencialidad sobre la información recibida;
- II. Dar la información adecuada a quien presente el señalamiento;
- III. Atender de manera respetuosa igualitaria a quien acuda a presentar el señalamiento;
- IV. Capacitarse en materia de atención y resolución de conflictos;
- V. Seguir los procedimientos establecidos en el protocolo;
- VI. Actuar de manera imparcial;
- VII. Orientar al afectado(a) para el caso de que si el acto de violencia cometido pudiese constituir un delito y desee quisiera emprender acciones legales.

#### **CAPÍTULO V. DEL COMITÉ DE ATENCIÓN.**

**Art. 18.** El Comité de Atención debe integrarse por un mínimo de cuatro personas, atendiendo la procurando paridad de género.

**Art. 19.** Será conformado por representantes cualquiera de estas las siguientes áreas figuras:

- A. Rectoría;
- B. Área Académica;
- C. Coordinación de licenciaturas o posgrados;
- D. Oficina del psicopedagógico;
- E. Docente;
- F. Estudiante;
- G. Área Jurídica.

Quienes formen parte del Comité de Atención deberán ser personas honorables y capacitadas en el tema de violencia, particularmente sobre acoso, discriminación o violencia de género.

**Art. 20.** La estructura orgánica del Comité de Atención será:

- I. Presidencia: Sólo podrán presidir Rectoría, Área Académica o Coordinación de Licenciaturas o Posgrados.
  - A. Funciones: Presidir las sesiones del Comité; dar a conocer la resolución del Comité de Atención a los involucrados; clausurar la sesión de resolución, verificar el cumplimiento de la resolución.
- II. Coordinación: Sólo podrá coordinar presidir quien sea la conexión el enlace directo con la parte que emita el señalamiento, pudiendo ser la Coordinación de licenciaturas o el personal administrativo que competa.
  - A. Funciones: Integrar el expediente de cada caso en que participe; presentar ante el Comité de Atención, de forma verbal, el caso en sesión plenaria; dirigir las sesiones y concediendo ceder la palabra a cada participante;
- III. Secretariado: Preferentemente será desde la una representación de la oficina Psicoeducativa.
  - A. Funciones: Coordinar con la Instancia Receptora la convocatoria al Comité de Atención a sesión plenaria; entregar a cada miembro el expediente completo de cada caso en el que participe; llevar el registro del desarrollo de las sesión o sesiones; dirigir la etapa de votación para la resolución; registrar y contabilizar los votos y redactar la resolución de cada caso.
- IV. Vocal: Cuando se requiera, podrá ser representado por un(a) docente o por la representación de algún estudiante.
  - A. Funciones: Participar de las sesión o sesiones para llegar a una resolución en cada caso; tener con voz y voto en cada caso.

**Art. 21.** Los(as) representantes que elegirán al docente o estudiante para que formarán parte del Comité, son las siguientes:

- A. Consejo directivo;
- B. Rectoría;
- C. Área Académica;
- D. Oficina de Orientación Psicoeducativa.

**Art. 22.** Serán considerados(as) para ser elegidos como parte del Comité de Atención, los alumnos y alumnas que cumplan con los siguientes requisitos:

- A. Debe tener un historial académico sin materias reprobadas;
- B. Haber observado buena conducta;
- C. No tener ningún adeudo administrativo;
- D. Tener disponibilidad para participar en el Comité de Atención;
- E. Aceptar la invitación de integración al Comité de Atención.

**Art. 23.** Serán considerados para ser elegidos(as) como parte del Comité de Atención, docentes que cumplan con los los siguientes requisitos:

- A. Debe tener por lo menos un ciclo escolar laboral en la institución;
- B. Tener en orden los documentos administrativos solicitados para su contratación;
- C. Demostrar una sensibilidad manifiesta sobre el tema;
- D. Tener la disponibilidad para participar en el Comité de Atención;
- E. Aceptar la invitación de integración al Comité de Atención.

**Art. 24. De las funciones del Comité de Atención.**

- I. El Comité de Atención intervendrá cuando la propia institución lo considere pertinente.
- II. Colaborar en la integración del expediente de cada caso en el que participe, considerando los antecedentes y expedientes de las partes que obren en poder de la Universidad, o a los que pueda tener acceso derivado del proceso de investigación.
- III. Participar en el seguimiento y resolución de los señalamientos en las que sea solicitada su intervención.
- IV. Evaluar las acciones que la Institución realiza en el seguimiento y resolución de los señalamientos.
- V. Participar en el diseño, gestión y difusión de las actividades de prevención de las diferentes formas de violencia.
- VI. Difundir los objetivos y metas del presente Protocolo.
- VII. Difundir de manera interna y externa el compromiso de la Universidad a partir del Protocolo.

**Art. 25. De las obligaciones del Comité de Atención.**

- I. Será obligación de todos los integrantes del Comité de Atención conocer el presente protocolo.
- II. Atender en tiempo y forma las reuniones a las que sean convocados para darle seguimiento a los casos que lo ameriten.
- III. Actuar con imparcialidad al momento de emitir su resolución.
- IV. Mantener la confidencialidad sobre la información recibida.
- V. Rendir un informe general, al finalizar cada ciclo escolar, sobre las acciones que en términos de prevención, atención y resolución se hayan atendido.

## **CAPÍTULO VI. SOBRE LOS MASC.**

**Art. 26.** Es importante reconocer que los Mecanismos Alternativos para la Solución de Conflictos, implican la participación voluntaria en la gestión del señalamiento que se realice, lo que permite mayor flexibilidad en el procedimiento, facilita los acuerdos entre las partes y lo más importante: su cumplimiento.

**Art. 27.** Un MASC., no puede ofrecerse si el nivel de violencia compete a un señalamiento delicado que pueda revictimizar a quien se vea afectado(a), particularmente cuando implique un señalamiento de acción violenta de alto grado. Así como tampoco ante un hecho probablemente constitutivo de un delito.

**Art. 28.** De manera enunciativa y no limitativa, se considera Mecanismos Alternativos para Solución de Conflictos los siguientes:

- I. Mesa de diálogo. Es la denominación que se le da a un proceso de diálogo mediado p Para escuchar a las partes, siempre que cuando los señalamientos no sean de gravedad graves, pretendiendo mantener manteniendo siempre una relación de respeto entre los integrantes de la Comunidad Vasconcelos, a fin de ya que se orienta a lograr acuerdos, en el sentido de que lo conversado que modifiquen aquello que se está señalando.
- II. Mesa de negociación. Cuando el señalamiento es causado por choque de intereses de las partes que permitan una negociación, para tomar acuerdos que logren mejorar las conductas de todas las partes.
- III. Círculos de apoyo. Es el método que pPermite un trabajo colaborativo voluntario, entre integrantes que se identifiquen como iguales, que bajo con apoyo de la guía correspondiente, podrán acompañar en la transformación de conductas colectivas que permitan un ambiente armónico entre integrantes de la comunidad Vasconcelos.

**Art. 29.** Debe respetarse la guía de pasos para los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, atendiendo:

- I. Principios de voluntariedad, confidencialidad, imparcialidad, equidad, flexibilidad, legalidad, igualdad y honestidad.

- II. El correcto discurso de apertura de la mediación.
- III. Escucha activa durante la narración y diálogo.
- IV. Identificación de intereses y clarificación de temas.
- V. Generación de opciones.
- VI. Evaluación de opciones.
- VII. Cierre preferentemente con acuerdo.
- VIII. Conciliación.

## **CAPÍTULO VII. MEDIDAS DE ATENCIÓN PARA LOS DIFERENTES TIPOS DE VIOLENCIA.**

**Art. 30.** Este Protocolo se aplicará cuando el acusado(a) o implicados(as) pertenezcan a nuestra Comunidad Vasconcelos.

**Art. 31.** El procedimiento de atención al señalamiento deberá ser ágil, transparente, igualitario y confidencial.

**Art. 32.** Todo integrante de la Comunidad Vasconcelos podrá presentar su señalamiento de manera verbal, ante cualquiera de las instancias receptoras, para su atención inmediata; pero debe ser debiéndola presentar por escrito escrito para su registro y seguimiento.

**Art. 33.** La atención de primer contacto, se dará cuando el afectado(a) realice el señalamiento de manera inmediata o reciente al hecho de violencia ante las instancias receptoras; dando prioridad a resguardar su integridad, debiendo identificar si requiere de apoyo o intervención inmediata de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier autoridad que resulte necesaria.

**Art. 34.** El señalamiento formal de manera verbal deberá presentarse será por comparecencia del afectado(a) quien deberá identificarse con su credencial institucional, ante la instancia receptora. Dependiendo del nivel de la falta, dicha instancia, Se redactará el acta de hechos motivo del señalamiento, donde se narrará narrando lo sucedido, incluyendo:

- I. Nombre completo de la persona afectada, fecha de presentación del señalamiento, edad, sexo, relación que tiene con la Universidad, teléfono de contacto y correo electrónico institucional para recibir notificaciones;
- II. Nombre completo de la(s) persona(s) acusada(s) e implicado(s) y relación que tenga con la Universidad;
- III. Descripción: lugar, fecha, hora, frecuencia y forma en que ocurrieron los hechos, personas que pueden testificar lo ocurrido;



- IV. Anexos que deberán acompañar el señalamiento (en el caso de contar con ellos): todo tipo de documentos o medios que puedan acreditar la veracidad de su dicho;
- V. Firma autógrafa de conformidad del afectado o afectada.

**Art. 35.** Si la persona o grupo afectado lo desea, puede presentar directamente un señalamiento formal de manera escrita en el que deberá expresar las fracciones I, II, III, IV y V del artículo inmediato anterior.

**Art. 36.** En ningún caso se dará trámite a señalamientos formulados de manera anónima. Tampoco se atenderán los casos en donde alguna de las partes sea ajena a la Universidad.

**Art. 37.** La instancia receptora valorará la gravedad del señalamiento recibido, acorde a su capacidad, ámbito y experiencia, para determinar el procedimiento del señalamiento, que podrá ser:

- A. Seguimiento y resolución por la instancia receptora;
- B. Seguimiento y resolución por el Comité de Atención.

**Art. 38.** La instancia receptora, para dar seguimiento y resolución al señalamiento, deberá:

- I. Determinar su competencia en cada caso ante ella presentado.
- II. En los casos que declare no tener competencia, deberá turnarlo al Comité de Atención.
- III. Habiendo declarado su competencia, solicitará al afectado(a):
  - A. Que en el plazo establecido por la instancia receptora, presente las evidencias a fin de valorar las mismas, cuando estas no se hayan entregado previamente;
  - B. Que complemente las evidencias, cuando éstas sean insuficientes para determinar una resolución;
- IV. De acuerdo con los resultados de la valoración, la instancia receptora informará al acusado(a) del señalamiento presentado en su contra;
- V. Una vez informado, el(la) acusado(a) contará con un máximo de tres días hábiles para reunir y presentar las pruebas o evidencias que a su derecho convengan.
- VI. Con las pruebas presentadas por ambas partes, la instancia receptora:
  - A. Deberá resolver declarando en su caso la sanción correspondiente de acuerdo al Reglamento Institucional vigente;
  - B. Declarar la improcedencia del señalamiento.

**Art. 39.** Cuando la instancia receptora le turne el señalamiento al Comité de Atención, para dar seguimiento y resolución del caso señalamiento, deberá:

- I. Reunirse en pleno en un plazo no mayor a 24 horas hábiles para analizar en conjunto el señalamiento y determinar si es necesario reunir más evidencias.

- II. Solicitar al afectado(a):
  - A. Que en el plazo establecido por el Comité de Atención, presente las evidencias a fin de valorar las mismas, cuando estas no se hayan entregado previamente;
  - B. Que complemente las evidencias, cuando éstas sean insuficientes para determinar una resolución.
- III. De acuerdo con los resultados de la valoración, informará al acusado(a) del señalamiento presentado en su contra.
- IV. Una vez informado, el(la) acusado(a) contará con un máximo de tres días hábiles para reunir y presentar las pruebas o evidencias que a su derecho convengan.
- V. Con las pruebas presentadas por ambas partes, el Comité de Atención se reunirá en pleno para:
  - A. Resolver, declarando en su caso la sanción correspondiente de acuerdo al Reglamento Institucional vigente;
  - B. Declarar la improcedencia del señalamiento.

**Art. 40.** Al finalizar el procedimiento de señalamiento, las personas involucradas deberán ser comunicadas por escrito, sobre los efectos y razones que sustentaron la resolución adoptada por la instancia receptora o el Comité de Atención y se deberá integrar al expediente correspondiente.

#### **CAPÍTULO VIII. EVALUACIÓN DE LOS MECANISMOS DE ATENCIÓN.**

**Art. 41.** El Comité de Atención establecerá un mecanismo de evaluación de los procedimientos de atención de casos de violencia de género, con el fin de medir el nivel de satisfacción de las personas que hayan interpuesto algún señalamiento y el impacto de las resoluciones y acuerdos en la disminución de la violencia en la universidad.

**Art. 42.** Será a través de los resultados que presente el Comité de Atención, como la Universidad institución haga los ajustes al presente protocolo si así es requerido, para las mejoras que se determinen.

#### **CAPÍTULO IX. MEDIDAS DE SANCIÓN.**

**Art. 43.** Las sanciones serán proporcionales a la gravedad de las faltas cometidas, conforme a lo establecido en el Reglamento Escolar vigente y serán aplicadas de manera inmediata una vez emitida a la resolución del señalamiento.

**Art. 44.** Se llevarán de conformidad con lo establecido en la normatividad universitaria o laboral según corresponda respectiva.

**Art. 45.** Las sanciones deben darse a conocer de manera escrita a la persona acusada y quedará registrada en su expediente correspondiente.

**Art. 46.** Cuando el señalamiento implique una denuncia ante autoridades externas, la Universidad podrá otorgar acompañamiento, conforme los límites que por nuestras propias atribuciones se establezcan y si así lo requiere la persona afectada.

**Art. 47.** Ante la existencia de un posible hecho constitutivo de delito, la Universidad realizará las acciones que resulten procedentes ante las instancias competentes, conforme a las disposiciones jurídicas aplicables dando aviso a la Autoridad Educativa.

#### **TRANSITORIOS.**

**PRIMERO.** El presente Protocolo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el sitio oficial de la Universidad.

**SEGUNDO.** Los casos no previstos en el presente Protocolo, serán resueltos por el Comité de Atención y cuando se trate de dudas en la interpretación del mismo, corresponderá a Rectoría o el Área Jurídica hacer las aclaraciones necesarias.

**TERCERO.** El área Psicoeducativa llevará una estadística de violencia de género dentro de la Universidad.

**CUARTO.** El presente Protocolo se deberá revisar al finalizar el primer año de su aplicación para valorar los ajustes necesarios que se requieran.

**ULTIMA REVISIÓN MAYO 18 DE 2023.**