



**CENTRO DE
HUMANIZACIÓN
CAMILO DE LELIS**

Protocolo de Actuación Escolar para la prevención,
detección y atención en caso de violencia, acoso
escolar, abuso sexual y discriminación.

Centro de Humanización Camilo de Leles

14PBT0776Z

RTCP201314021, RTCP201314020, RTCP201314022,
RTCP201314023

Índice:

Contenido	
PRESENTACIÓN	3
OBJETIVOS	5
MARCO JURÍDICO	6
Compromisos hacia y con la comunidad educativa:	7
DE LA PREVENCIÓN	19
DEL PROCESO DE ATENCIÓN	20
DE LAS SANCIONES	25
DE LAS SANCIONES	26
TRANSITORIOS	31
RUTA DE PROCESO DE ATENCIÓN	33
FORMATO DE ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO	34
LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DEL PRIMER CONTACTO	38
DIRECTORIO	40

PRESENTACIÓN

El Centro de Humanización Camilo de Lelis se identifica por humanizar, de ahí el interés por fortalecer la institución, porque es el espacio donde confluye la responsabilidad del estado mexicano, la aspiración de los alumnos y el compromiso de los maestros de lograr una educación de calidad para todos.

Si bien existe un marco jurídico específico que garantiza el respeto y defensa de los derechos de todo el personal que convive en una escuela, debemos reconocer que las leyes no son suficientes, es necesario el esfuerzo articulado de todas las instituciones y de los actores sociales responsables de proteger a cada individuo, desde el ámbito de competencia de cada uno.

Por ello hemos acordado y realizado acciones de cooperación conjuntas, que contribuyen a un mejor conocimiento y ejercicio del derecho de las mujeres y hombres; este es un esfuerzo más en pro del fortalecimiento de una cultura de respeto a su derecho a convivir en escuelas libres de violencia, acoso, abuso o discriminación.

Las escuelas tienen la posibilidad de identificar, antes que otras instituciones, muchas de las situaciones de violencia que viven sus estudiantes, su principal tarea es educar junto con la formación académica, por tanto, es hacerles conscientes que son sujetos de derechos y responsabilidades, consigo mismos y con la sociedad.

Debemos reconocer el valor social de las escuelas en la construcción de una convivencia social armónica, en la protección y promoción de los derechos humanos. Asumir que se ha saturado de responsabilidades a la escuela y que le han dejado sola, obliga a concretar políticas públicas que le acompañen desde los diferentes ámbitos, para que pueda cumplir con su responsabilidad específica.

La institución fortalece la capacidad con herramientas concretas para que esté en posibilidades de construir un ambiente libre de violencia, acompañarle en este desafío, sobre todo cuando en su entorno crecen los problemas de inseguridad y violencia, evitando todo tipo de violencia o discriminación

En este compromiso se inscribe **el Protocolo de Actuación Escolar para la prevención, detección y atención en caso de violencia, acoso escolar, abuso sexual y discriminación.** Herramienta de apoyo para directivos y docentes que propone algunos indicadores para identificar las conductas de los alumnos que padecen o ejercen violencia en la escuela, pautas de los contextos familiares que las favorecen, sugerencias de intervención para cada uno de los actores implicados en estos casos, así como acciones cotidianas transversales preventivas para erradicar el acoso escolar.

INTRODUCCIÓN

El Centro de Humanización Camilo de Lelis es una institución comprometida con el desarrollo de una comunidad inclusiva, plural, diversa y libre de violencia, asimismo tiene la misión de formar ciudadanas y ciudadanos que lleven a la práctica estos principios.

Convencidos de que el reconocimiento y la reprobación de la violencia no es suficiente para erradicarla, el presente **Protocolo de Actuación Escolar para la prevención, detección y atención en caso de violencia, acoso escolar, abuso sexual y discriminación** en El Centro de Humanización Camilo de Lelis constituye una acción institucional determinante para transformar la cultura que origina la violencia en nuestra comunidad, y proporciona a todas las personas que la integran, los instrumentos efectivos para prevenirla, atenderla, sancionarla y erradicarla.

Con la finalidad de actualizar los mecanismos institucionales y procesos de atención en casos de violencia de género, el Centro emite este Protocolo de observancia y aplicación, y con ello, establece las rutas y responsables, así como sus funciones y atribuciones durante los procesos de **prevención, detección y atención**. Alineado a disposiciones nacionales y estatales, el Protocolo fija una política institucional en materia de prevención apegada a una cultura de paz y respeto a los derechos humanos, así como un proceso de atención especializada con medidas para la erradicación de la violencia en general.

OBJETIVOS

1. El presente protocolo es de observancia general para la comunidad estudiantil y tiene por objeto establecer y detallar la ruta y criterios de actuación para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia en general en el Centro San Camilo.

Las autoridades llevarán a cabo las acciones materia del protocolo desde una perspectiva de derechos humanos, género, intercultural e interseccional.

2. Son objetivos del presente protocolo:

I. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de **violencia, acoso escolar, abuso sexual y discriminación** en espacios de la institución.

II. Definir mecanismos para orientar y atender a las personas que consideren que han sufrido **violencia, acoso escolar, abuso sexual y discriminación**.

III. Establecer las instancias competentes para conocer de los casos de **violencia, acoso escolar, abuso sexual y discriminación** en la institución, así como algunos parámetros que deberán seguirse en el procedimiento de responsabilidades.

IV. Definir las medidas de atención, así como orientar a las autoridades competentes sobre las posibles conductas de **violencia, acoso escolar, abuso sexual y discriminación**, así como las respectivas sanciones aplicables.

Marco jurídico.

A) Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

B) Estatal

- Ley Estatal para Promover la Igualdad, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Jalisco.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco.
- Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia.
- Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley estatal para promover la igualdad, prevenir y eliminar la discriminación en el estado de Jalisco.
- Ley de atención a víctimas del estado de Jalisco.
- Ley de Atención a la Juventud del Estado de Jalisco.
- Código penal del estado de Jalisco.

C) Centro de Humanización Camilo de Lelis

Las autoridades responsables de aplicar el presente protocolo, en su ámbito de competencia, son las siguientes:

- I. Junta directiva.
- II: Presidencia.
- III. Gerencia.
- IV. Coordinación académica.
- V. Representante de alumnos.

Compromisos hacia y con la comunidad educativa:

El Centro de Humanización Camilo de Lelis Trata de prevenir cualquier tipo de violencia, acoso escolar, abuso sexual o discriminación, como base fundamental de su filosofía, por eso establece permanentemente un comité para atender cualquier situación.

Se compromete a aplicar en los casos de violencia, acoso escolar, abuso sexual y discriminación, cuando la persona presuntamente agresora y la persona presuntamente agraviada formen parte de la comunidad los criterios establecidos en este protocolo.

Serán atendidos de igual forma y conforme a lo establecido en el presente protocolo, los casos cometidos por una persona integrante de la comunidad, en contra de una persona que no forme parte de la comunidad, cuando los actos se realicen en espacios y ámbitos institucionales, y la persona presuntamente agraviada decida presentar su denuncia en términos del presente protocolo.

La aplicación del presente protocolo deberá realizarse respecto de las denuncias que se presenten por las personas integrantes de la comunidad, en razón de los actos de violencia, acoso escolar, abuso sexual y discriminación situados en los siguientes supuestos:

- I. Los cometidos entre pares.
- II. Los cometidos por una autoridad o superior jerárquico en contra de otra persona integrante de la comunidad.
- III. Los cometidos por una persona integrante de la comunidad en contra de una autoridad o superior jerárquico.

Medidas de prevención, detección y actuación en caso de abuso sexual.

El abuso sexual es un delito que comete quien obligue a una persona a ejecutar para sí o en otra persona actos sexuales no consentidos.

El abuso, es un término que se entiende como un maltrato. Mientras que, al abuso sexual, coloquialmente, se le define desde una forma amplia donde se engloban todas las actividades donde se obliga a otra a cometer actos sexuales, incluyendo la violación.

Jurídicamente, el artículo 260 del Código Penal Federal describe el abuso sexual en cuatro conductas:

- Cuando se realicen en una persona sin su consentimiento actos sexuales sin el propósito de violentar físicamente a la víctima.
- Cuando se obligue a una persona a realizarlos.
- Cuando se obligue a la víctima a presenciarlos.
- Cuando se obligue a una persona a exhibir su cuerpo.

Prevención en caso de abuso sexual

- La comunicación es la mejor forma de prevención: para generar un ambiente de confianza y puedan pedir ayuda en caso de sentirse en peligro.
- Crear un clima de confianza, para que se pueda comunicar lo que hace sentir incomodo.
- La constante comunicación de los valores institucionales y manual de convivencia que genera respeto.
- Identificar los casos de quien han sufrido violencia o abuso sexual, tomar en cuenta su experiencia para ofrecerle herramientas que le ayude a desarrollarse armónicamente.
- La presencia constante de el docente, coordinador o directivo con responsabilidad en este comité.

Detección en caso de abuso sexual

Signos mentales o emocionales

- Problemas emocionales: miedos, fobias, depresión, ansiedad, baja autoestima, culpa, conductas suicidas, autolesiones.
- Problemas cognitivos: conductas hiperactivas, problemas de atención y concentración, descenso en el rendimiento académico.
- Problemas de relación: disminución en la cantidad de amistades, aislamiento social.
- Problemas funcionales: pesadillas, pérdida del control de esfínteres.
- Trastornos de la conducta alimentaria: anorexia (evitan la comida, la restringen severamente o sólo comen cantidades muy pequeñas), bulimia (comportamientos para compensar el exceso de comida, como vómitos forzados, uso exagerado de laxantes o diuréticos, ayunos, ejercicio excesivo) y el trastorno por atracón (pierden el control sobre lo que comen).
- Conducta sexualizada como el uso de vocabulario sexual inadecuado.

Actuación en caso de abuso sexual

- Escucha de forma atenta, sin juzgar y tranquilamente, hazle saber que le crees y que no tiene la culpa, no trates de indagar todo lo que pasó, orienta a la persona con algún responsable del comité.
- Una vez evaluada la situación, derivar a tención interna y/o externa.
- En caso de ser necesario llama a la línea de emergencia 9-1-1 donde recibirás ayuda y orientación.
- Cuando una persona considere que ha sufrido algún tipo de violencia por un integrante de la comunidad, y acuda ante cualquier autoridad,

miembro del personal académico o administrativo, éstos tendrán el deber de hacer de su conocimiento este protocolo, así como informarle que debe acudir con el primer contacto.

- Todo alumno, al presenciar una conducta que pueda constituir un acto de violencia, tiene el deber de señalarla para que la persona agresora cese su comportamiento. Cualquier usuario testigo de un acto de violencia tiene el deber de informarlo a las autoridades competentes.

Medidas de prevención, detección y actuación en caso de acoso escolar.

El acoso escolar puede causar daños físicos, sociales o emocionales en quienes lo sufren. Los estudiantes que son víctimas de acoso escolar no suelen defenderse, al principio creen que, ignorando a sus agresores, el acoso se detendrá.

Prevención en caso de acoso escolar

- Estar atentos a detectar casos de violencia: La detección temprana es esencial. Observar cambios en el comportamiento de los estudiantes, como aislamiento, cambios de humor o bajo rendimiento académico, puede ser una señal de que algo está mal.
- Promover el respeto humano en todas sus formas, especial atención en el espacio vital y los límites.
- Reconocer las situaciones de violencia: El reconocimiento de las situaciones de violencia es una herramienta protectora porque evita que se normalicen.
- Hablar sobre el tema: No hay mejor manera de prevenir el acoso escolar que hablar del tema, donde todos los miembros de la comunidad educativa son sus aliados en la lucha contra la violencia y el acoso.
- Fomentar la comunicación abierta y la denuncia.

Detección en caso de acoso escolar

- Cambios de conducta.
- Negativa a asistir a clase.
- Moratones en el cuerpo sin justificación.
- Irritabilidad y nerviosismo, sobre todo cuando se acerca el lunes.
- Tristeza y aislamiento.
- Trastornos alimenticios.
- Dolores de cabeza o abdominales
- Reducción del rendimiento escolar.
- Negativa a estar con amigos o a salir de casa.
- Trastornos del sueño.

Actuación en caso de acoso escolar

- Escucha de forma atenta, sin juzgar y tranquilamente, hazle saber que le crees y que no tiene la culpa, no trates de indagar todo lo que pasó, espera la ayuda de una persona especializada.
- Cuando una persona considere que ha sufrido algún tipo de violencia por un integrante de la comunidad, y acuda ante cualquier autoridad, miembro del personal académico o administrativo, éstos tendrán el deber de hacer de su conocimiento este protocolo, así como informarle que debe acudir con el primer contacto.
- Todo alumno, al presenciar una conducta que pueda constituir un acto de violencia, tiene el deber de señalarla para que la persona agresora cese su comportamiento. Cualquier usuario testigo de un acto de violencia tiene el deber de informarlo a las autoridades competentes.
- Derivar casos que requieren apoyo: No todos los casos de acoso pueden manejarse únicamente en el ámbito escolar. Es importante derivar casos que necesiten apoyo psicológico o asesoramiento legal a profesionales capacitados.

Medidas de prevención, detección y actuación en caso de discriminación.

De acuerdo con la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación, se entiende por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia.

Prevención en caso de discriminación

- **Crear culturas inclusivas.** Esta dimensión está orientada hacia la reflexión sobre la importancia de crear comunidades escolares seguras, acogedoras y colaboradoras, que resulten estimulantes y amables para las personas, esto permitirá que se sientan valorados y valoradas.
- Los valores del CSC, son inclusivos y deben ser compartidos por todas las personas que trabajan en el centro escolar y sobre la forma en que

se transmiten estos valores a todos los nuevos miembros de la comunidad escolar.

- Los principios que se derivan de esta cultura escolar son los que guían las decisiones que se concretan en las políticas escolares y en el quehacer diario de las prácticas educativas, de esta forma, se logra la coherencia.
- Integrar el cambio en las culturas escolares asegura que está imbuido en las identidades de las personas adultas y de niñas, niños y adolescentes que vayan pasando a quienes van llegando al centro.
- **Establecer políticas inclusivas.** Esta dimensión pretende asegurar que los análisis previos logren que la inclusión esté en el corazón del proceso de mejora e innovación, de modo que se transversalicen todas las políticas y que impliquen a toda la comunidad educativa.
- Se busca minimizar las presiones excluyentes para atender a la diversidad de su alumnado, promoviendo que todos y todas sean valoradas con equidad.
- Se debe esperar que todas las modalidades de apoyo estén reunidas dentro de un único marco que persiga asegurar la participación de toda la comunidad escolar y la mejora del centro educativo en su conjunto.
- **Desarrollar prácticas inclusivas.** Esta dimensión pretende poner en el centro de la reflexión cómo se enseña y aprende; cómo mejorar este proceso, de modo que ambos aspectos reflejen los valores inclusivos y las políticas ya establecidas en el centro.
- En esta dimensión ella se une el aprendizaje con la experiencia, tomando en consideración el contexto local y global. Se incorporan, además los temas de los derechos humanos.
- Repensar las prácticas de enseñanza y aprendizaje, de modo que se puedan organizar con el objetivo de responder a la diversidad del alumnado dentro de cada centro escolar.
- Se pone de manifiesto que se considera a las y los alumnos como aprendices activos y a la diversidad como una fuente de recursos para el reconocimiento, respeto e inclusión de quienes integran la comunidad escolar, con sus propias características y particularidades.

Actuación en caso de acoso escolar

- Escucha de forma atenta, sin juzgar y tranquilamente, hazle saber que le crees y que no tiene la culpa, no trates de indagar todo lo que pasó, espera la ayuda de una persona especializada.

- Cuando una persona considere que ha sufrido algún tipo de discriminación por un integrante de la comunidad, y acuda ante cualquier autoridad, miembro del personal académico o administrativo, éstos tendrán el deber de hacer de su conocimiento este protocolo, así como informarle que debe acudir con el primer contacto.
- Todo alumno, al presenciar una conducta que pueda constituir un acto de discriminación, tiene el deber de señalarla para que la persona agresora cese su comportamiento y la víctima reciba la atención necesaria. Cualquier usuario testigo de un acto de violencia tiene el deber de informarlo a las autoridades competentes.
- Derivar casos que requieren apoyo: No todos los casos de acoso pueden manejarse únicamente en el ámbito escolar. Es importante derivar casos que necesiten apoyo psicológico o asesoramiento legal a profesionales capacitados.

Marco conceptual.

Para los efectos del presente protocolo se entenderá por:

Accesibilidad: Principio en virtud del cual se procura el fácil acceso a los servicios a favor de la comunidad.

Ámbito institucional: Comprende aquellas actividades que, sin ser realizadas en espacios públicos y privados, quedan sujetas a la aplicación del presente protocolo, toda vez que se realizan como consecuencia de actividades organizadas, coordinadas o apoyadas por las autoridades competentes del Centro en ejercicio de sus funciones.

Atención integral: Conjunto de acciones en la que se identifican las necesidades y prioridades de la persona presuntamente agraviada, con la finalidad de salvaguardar su integridad física y emocional, así como para informar y orientar.

Autoridad institucional: La autoridad o personal a quienes la Universidad de Guadalajara ha conferido legítimamente la atribución para realizar una función o tomar una determinación.

Comisión Permanente de Responsabilidades y Sanciones competente: En el ámbito de su competencia a la Junta directiva.

Comunidad: Es la comunidad conformada según lo establezca la Junta directiva.

Conflicto de interés: La afectación del desempeño neutral, imparcial y objetivo de las personas que intervienen en el proceso de atención y las autoridades que intervienen en el procedimiento de responsabilidades, en razón de intereses personales, familiares o de negocios, entre otros.

Condiciones de vulnerabilidad: Se refiere a información sobre si la persona presuntamente agraviada presenta alguna discapacidad permanente, alguna aptitud sobresaliente, o

pertenece algún grupo étnico o de la diversidad sexual, está embarazada o cuenta con otra condición por la cual pueda resultar discriminada.

Debida diligencia: Las autoridades deberán realizar todas las actuaciones necesarias dentro de un tiempo razonable, en especial las relativas a la prevención, ayuda, atención, asistencia, derecho a la verdad y justicia, a fin de que la persona presuntamente agraviada sea tratada y considerada como sujeto titular de derecho. Tratándose de casos de violencia contra las mujeres, la debida diligencia será reforzada.

Denuncia: Acto mediante el cual la persona presuntamente agraviada o una tercera persona, hace del conocimiento del primer contacto, de la posible comisión de un acto de violencia.

Derechos estudiantiles: Los derechos conferidos a quienes integran la comunidad, en el Reglamento General de Posgrados y en la normatividad que de esta deriva, en el marco de los derechos humanos.

Debido proceso: Principio que implica que el procedimiento debe realizarse con independencia, imparcialidad y transparencia, dentro de los plazos establecidos, sin dilaciones injustificadas y de conformidad con las disposiciones normativas aplicables. Deberá oírse a las partes de manera directa y en igualdad de circunstancias, y proporcionarles la información del desarrollo del procedimiento, cuando así lo soliciten.

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

Discapacidad: Impedimento que presentan algunas personas para lograr una participación en sociedad de manera plena, efectiva y en igualdad de condiciones con las demás y que puede estar provocado por una deficiencia física o motora, sensorial, psíquica o mental.

Diversidad sexual: Hace referencia a todas las posibilidades de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir identidades y orientaciones sexuales (distintas en cada cultura y persona).

Espacio del instituto: Instalaciones físicas que posee o administra el Centro de Humanización Camilo de Lelis.

Enfoque o perspectiva de derechos humanos: Se centra en los grupos que históricamente han sido más discriminados e implica adoptar distintas perspectivas con las cuales se hagan efectivos los derechos de todas las personas, a través de identificar sus diferencias, reconocerlas, así como garantizar que el tratamiento que se les da a las mismas no se traduzca en un obstáculo para que puedan gozar de sus derechos.

Enfoque de interseccionalidad: Permite revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventajas que se pueden presentar como consecuencia de la combinación de distintas condiciones de identidad, como sexo, nacionalidad, género, clase, entre otras. Toma en consideración los contextos históricos, sociales y políticos y también conlleva reconocer que las experiencias y condiciones

individuales únicas pueden fomentar un tipo de opresión o discriminación específica y distinta a la de otra persona o grupo con el que comparta una condición de identidad.

Estereotipos de género: Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales, basadas principalmente en su sexo.

Género: El conjunto de atributos asignados socialmente a las personas a partir de su sexo. Es el que define, de acuerdo con los parámetros que se establecen en cada sociedad, cómo deben ser los hombres y las mujeres, cómo deben verse, cómo deben comportarse, a qué deben dedicarse, cómo deben relacionarse entre sí, etcétera.

Igualdad de género: Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Imparcialidad: Principio por el cual las autoridades competentes intervienen sin tomar partido, ajeno a intereses de las partes, y sin favorecer indebidamente a alguien.

Legalidad: Principio que implica que todo acto emitido por las autoridades competentes, derivado de la implementación del protocolo, deberá estar debidamente fundado y motivado, y no deberán contravenir a las normas aplicables.

Medidas de protección: Mecanismos para evitar la consumación de un hecho irreparable o la producción de daños de difícil reparación.

Pares: Integrantes de un mismo grupo con condiciones o intereses similares.

Partes: Persona presuntamente agraviada y la persona presuntamente agresora que participan en un proceso de atención o procedimiento de responsabilidades, derivados de casos de violencia de género.

Persona presuntamente agraviada: Integrante de la comunidad que considera que ha sufrido un acto de violencia y lo hace del conocimiento del primer contacto.

Persona presuntamente agresora: Persona a quien se le imputa la comisión de un acto de violencia en agravio de quien forma parte de la comunidad.

Persona denunciante: Quien presenta la denuncia ante el primer contacto, bien sea en su carácter de persona presuntamente agraviada o de tercera persona.

Perspectiva de género: Es la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres que se justifican basándose en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres. También indica las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Presunción de inocencia: Tanto el primer contacto como Junta directiva, deberán abstenerse de presentar, a la persona señalada, como responsable en tanto se determine, mediante la resolución correspondiente, si se acredita o no el acto de violencia que se le imputa.

Primer contacto: Las personas en las áreas médicas y psicológicas, todos ellos estarán encargadas de brindar la atención integral y recibir las denuncias por actos de violencia.

Además de lo anterior, podrán fungir como primer contacto aquellas personas que para tal efecto sean convocadas, y cumplan con los requisitos necesarios para desempeñarse como tal.

Principio pro persona: Es el deber de acudir a la norma más amplia o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos fundamentales e inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida, si se busca establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o de su suspensión extraordinaria, por lo que, ante la existencia de varias posibilidades de solución a un mismo problema, obliga a optar por la que protege en términos más amplios.

Proceso de atención: Proceso que inicia desde que una persona presuntamente agraviada acude al primer contacto en razón de considerar que ha sufrido un acto de violencia, presenta su denuncia y que concluye, en su caso, con la remisión de la misma a las instancias universitarias competentes, así como la atención integral a la persona presuntamente agraviada.

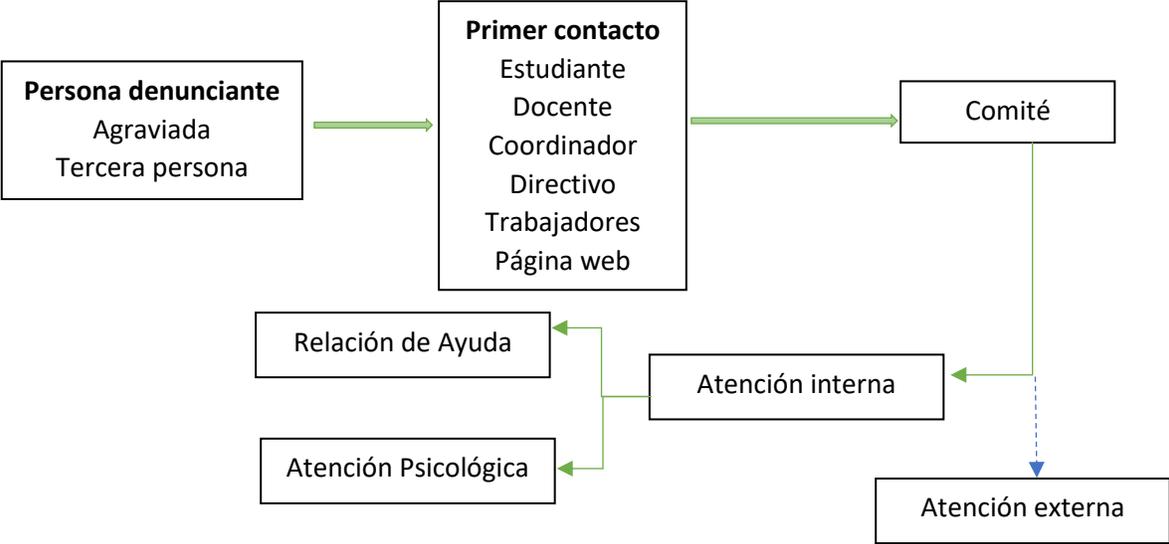
Tercera persona: Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de violencia y lo haga del conocimiento del primer contacto.

Centro: Centro de Humanización Camilo de Leles

Victimización secundaria: La acción u omisión institucional que genera un maltrato físico y/o psicológico a las personas presuntamente agraviadas y/o a las y los testigos en el proceso de atención previsto en el presente Protocolo. También se presenta victimización secundaria cuando se culpa del acto de violencia a la persona presuntamente agraviada, se utiliza un lenguaje inapropiado por parte del personal con quien tiene contacto, se destinan espacios inadecuados para las entrevistas o la recepción de las denuncias, se le formulan preguntas repetitivas y excesivas sobre los mismos actos de violencia, entre otras.

Violencia: El uso deliberado e ilegítimo del poder o de la fuerza, cualquiera que sea su naturaleza, por una o varias personas, que vulnere o tenga probabilidades de vulnerar a otra u otras en su dignidad, integridad, libertad, seguridad o propiedad, incluidos el acoso y el hostigamiento, cualquiera que sea la variante que asuman, tales como laboral, sexual, de género, digital, o escolar.

FLUJOGRAMA DE PROCESOS.



Anexo

Las autoridades involucradas en implementación del presente protocolo deberán regirse por los siguientes principios de actuación:

- I.** Igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;
- II.** Respeto a la dignidad humana;
- III.** No discriminación;
- IV.** Pro persona;
- V.** Debida diligencia, misma que deberá ser reforzada tratándose de casos de violencia contra las mujeres;
- VI.** Perspectiva de género;
- VII.** Perspectiva de derechos humanos;
- VIII.** Confidencialidad;
- IX.** Imparcialidad;
- X.** Debido proceso;
- XI.** Accesibilidad;
- XII.** No victimización secundaria, y
- XIII.** Enfoque interseccional.

8. Las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuando se vean involucradas niñas, niños y/o adolescentes, ya sea en calidad de persona presuntamente agresora, persona presuntamente agraviada o como tercera persona, deberán garantizar el ejercicio de sus derechos a la seguridad jurídica y al debido proceso para lo cual realizarán, entre otras cuestiones, lo siguiente:

- I.** Garantizarán el derecho de niñas, niños y adolescentes a ser representados en los procedimientos contenidos en el presente protocolo;
- II.** Garantizarán la posibilidad de que expresen su opinión, ya sea directamente o a través de su representante y que sus opiniones sean escuchadas por las autoridades competentes;
- III.** Proporcionarán información clara, sencilla y comprensible para los niños, niñas y adolescentes sobre los procedimientos y medidas de protección que se regulan en el presente protocolo;
- IV.** En caso de que se requiera que una niña, niño o adolescente sea entrevistada, realice una declaración, participe en una audiencia o participe en cualquier actuación, la instancia competente tomará en consideración su edad, madurez, estado psicológico, así como cualquier otra condición específica, y en su caso, podrá realizarla con el auxilio de familiares o la persona de su confianza. Se evitará la confrontación de la persona menor de edad con la persona presuntamente agresora;

V. Implementarán medidas para proteger a niñas, niños y adolescentes durante su participación en los procesos regulados por este protocolo, y garantizarán el resguardo de su integridad emocional, identidad y datos personales, y

VI. Las demás que se consideren convenientes para garantizar sus derechos.

9. En caso de que se requiera, el primer contacto buscará facilitar a la persona denunciante, los servicios gratuitos de un intérprete o traductor, que la auxilie y guíe durante el proceso de atención, o en su caso, ante el procedimiento de responsabilidades, y en su caso, en la implementación de las resoluciones.

10. Las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán garantizar a las personas, el ejercicio al derecho a la seguridad jurídica y al debido proceso, cuando se encuentren involucradas en calidad de persona presuntamente agraviada o como tercera persona, en el proceso de atención o en el proceso de responsabilidades, para lo cual se realizarán, entre otras cuestiones, lo siguiente:

I. Garantizarán el resguardo de su identidad y datos personales, para evitar algún tipo de victimización secundaria;

II. Tratarán a las mujeres con respeto, preservando su dignidad, su integridad y el ejercicio pleno de sus derechos humanos;

III. Respetarán su derecho a recibir información veraz y suficiente que les permita decidir sobre las opciones de atención;

IV. En asuntos relacionados con violencia contra las mujeres, se abstendrán de obligar a las mujeres a participar en mecanismos de conciliación con la persona presuntamente agresora;

V. Utilizarán técnicas audiovisuales en los casos en que se determine que es necesario evitar la confrontación de la mujer con la persona presuntamente agresora;

VI. Promoverán medidas de reeducación para las personas agresoras, teniendo como principal objetivo la rehabilitación y eliminación de los rasgos de violencia;

VII. Promoverán que los procesos sean libres de estereotipos y elementos discriminatorios por razón de género;

VIII. En asuntos relacionados con violencia contra las mujeres, se evitará que la atención que reciba la mujer y la persona presuntamente agresora sea proporcionada por la misma persona;

IX. La atención brindada a las personas deberá guiarse por criterios de atención integral, efectividad, legalidad, uniformidad, auxilio oportuno y respeto de los derechos humanos, y

X. Las demás que se consideren convenientes, para garantizar sus derechos.

DE LA PREVENCIÓN

11. Con base en la función formativa y educativa del Centro, se establece con firmeza y convicción, que la Prevención de la Violencia de Género es una de las mejores estrategias para combatir y reformar los estereotipos sociales y culturales, así como los actos de violencia en todos sus tipos y modalidades. También se considera que desde la Prevención es posible construir relaciones igualitarias basadas en el respeto a la diversidad y la multiculturalidad, teniendo como base el compartir y construir criterios de igualdad, equidad, tolerancia, no discriminación e inclusión entre todas las personas que forman parte de nuestra comunidad.

12. En el Centro, la Prevención tendrá un espacio preponderante y ésta se hará visible en los diversos documentos que se estarán elaborando a través del diálogo con la comunidad.

13. Asimismo, el Centro promoverá la colaboración entre las distintas instancias, con el fin de integrar acciones de prevención de la violencia, y en lo específico la violencia de género, en la realización de sus funciones y en el cumplimiento de sus fines y atribuciones.

14. La Dirección a través de reglas de igualdad, en el ámbito de sus atribuciones, en materia de prevención, realizará las siguientes acciones:

I. Empezar actividades formativas, de capacitación y reeducativas con el fin de transformar estereotipos y relaciones de violencia que han sido normalizadas e invisibilizadas históricamente. Lo anterior, con el objetivo de luchar en contra de los comportamientos sexistas y conductas que perpetúan desigualdades con la firme convicción de desmontar la naturalización de conductas y estereotipos sociales sobre la violencia de género en todas las personas integrantes de la comunidad;

II. Realizar acciones de difusión y comunicación del Protocolo para que las personas integrantes de la comunidad conozcan su contenido y procesos:

a) Las acciones de difusión serán también promovidas en todas aquellas instancias con las que el Centro trabaja y colabora en temas tan diversos, como en ámbito social en donde el alumnado realiza el servicio social y/o prácticas profesionales;

b) Mediante estas acciones, se deberá impulsar la cultura de la denuncia garantizando confidencialidad, una atención especializada, desde el enfoque de género, derechos humanos y bajo el principio de la debida diligencia reforzada en los procesos relacionados con la violencia contra niñas y mujeres por razones de género, y

c) Se deberán generar acciones de difusión e información para que toda persona que se una al Centro con motivos laborales o académicos, conozca

desde el momento de ingresar a la misma, los contenidos del presente documento.

III. Crear en conjunto y diálogo permanente con toda la comunidad, el Programa de Igualdad entre hombres y mujeres del Centro de Humanización Camilo de Lelis, en adelante el Programa, apegado a los principios rectores, propósitos y criterios del Plan de Desarrollo Institucional del Centro, así como a la normatividad aplicable;

IV. Evaluar el Programa de forma anual, así como los programas, acciones y políticas de prevención, para incrementar esfuerzos donde deban mejorar las acciones que permitan acelerar el cambio social y cultural que se requiere para impulsar a la comunidad;

V. Proponer a las distintas instancias de la Universidad, la inclusión de programas de igualdad y prevención de la violencia de género en diferentes contenidos curriculares;

VI. Proponer, a las autoridades competentes, las políticas y programas de prevención a la violencia, y en lo específico de la violencia de género.

VII. Diseñar una estrategia de prevención de las violencias de género a partir de la detección y formación de liderazgos sociales capaces de ser soporte en la transformación de las acciones y actitudes, así como y orientar hacia un cambio positivo que permita transformar los estereotipos que promueven la violencia y la desigualdad, y

VIII. Presentar informes anuales para dar cuenta de los resultados y avances tanto de la ejecución y atención de los casos de violencia mediante la aplicación de este protocolo, así como del Programa y demás documentos que se generen.

DEL PROCESO DE ATENCIÓN

20. Para efectos del presente protocolo, la presentación de la denuncia deberá ser de forma presencial, a través del primer contacto que se ubique físicamente en la institución. La presentación de una denuncia por la vía digital, a través de la plataforma que para tal efecto se habilite, tendrá por objeto que la información sea remitida al primer contacto para fines estadísticos, y en su caso, para su valoración y, si corresponde, para su integración y trámite.

21. Podrá presentar una denuncia la persona que considere haber sufrido un acto de violencia, o violencia de género. Asimismo, podrá presentar una denuncia la persona que tenga conocimiento directo de hechos materia del presente Protocolo. Esto último, tiene como fin estimular la vigilancia y corresponsabilidad social y comunitaria en materia de prevención de la violencia de género entre quienes integran la comunidad.

22. Será competente para recibir las denuncias, el primer contacto, quien a los cuatro días hábiles siguientes de recibida la denuncia, la turnará a la Junta Directiva.

23. Para recibir las denuncias no se exigirán más requisitos que los previstos en este apartado.

24. En caso de que la denuncia sea presentada ante una instancia universitaria distinta al primer contacto, dicha instancia deberá remitirla al primer contacto que corresponda dentro de los dos días hábiles siguientes a su recepción, informando de esta remisión a la persona presuntamente agraviada.

25. El primer contacto correspondiente, se excusará de conocer de las denuncias en las que tenga conflicto de interés, y en las que considere que su juicio carecería de objetividad y de neutralidad. En este caso, solicitará a la instancia competente, asigne otro primer contacto para atender el asunto. Dicha determinación se hará del conocimiento de la persona presuntamente agraviada.

26. Los plazos vinculados con cada una de las vías bajo las cuales podrá tramitarse la denuncia, correrán a partir del día en que se recibe el escrito por la autoridad competente para conocer del asunto.

27. Al presentar una denuncia, se deberá aportar la siguiente información:

I. Nombre completo de la persona presuntamente agraviada y su adscripción laboral o escolar;

II. Si la persona presuntamente agraviada es menor de edad, el nombre y domicilio o correo electrónico de quienes ejerzan la patria potestad, tutela o guarda y custodia, de contar con esta información;

III. Domicilio o correo electrónico para recibir notificaciones;

IV. Descripción de los hechos, estableciendo las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron, para ello el primer contacto recabará la información en el expediente correspondiente;

V. Datos que permitan identificar a la persona presuntamente agresora, según sea el caso. Si la persona presuntamente agresora es menor de edad, deberá indicarse el nombre y domicilio o correo electrónico de quienes ejerzan la patria potestad, tutela o guarda y custodia, de contar con esta información;

VI. Los medios de prueba que en su caso ofrezca la persona presuntamente agraviada, incluyendo el nombre y los datos de localización de las y los testigos en caso de que los hubiera, y

VII. Firma autógrafa o huellas digitales estampadas ante la presencia de dos testigos.

28. Cuando la denuncia no sea presentada por la persona presuntamente agraviada, la tercera persona además deberá proporcionar su nombre completo, y domicilio o correo electrónico para recibir notificaciones.

29. De no reunir los requisitos antes referidos, el primer contacto lo hará del conocimiento de la persona denunciante al momento de la presentación de la denuncia., Si no fuese posible subsanar las inconsistencias en ese momento, el primer contacto, requerirá a la persona denunciante para que los satisfaga en un plazo máximo de tres días hábiles, apercibiéndole que, de no hacerlo, la denuncia se tendrá por no presentada.

30. A solicitud de la persona denunciante, el primer contacto podrá asesorarla a efecto de que la denuncia satisfaga los requisitos mencionados con anterioridad. Así mismo, para facilitar la presentación de la denuncia, el primer contacto levantará los datos necesarios a través del formato de atención (Anexo 1) o cualquier otro formato que para tal efecto se autorice, y que contribuyan al principio de accesibilidad para todas las personas.

31. En los siguientes supuestos, será necesario que la persona presuntamente agraviada ratifique la denuncia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a su presentación:

- I. Cuando la denuncia hubiera sido presentada en forma anónima;
- II. Cuando se hubiera presentado en forma electrónica;
- III. Cuando la denuncia hubiera sido presentada por una tercera persona; y
- IV. Cuando el escrito carezca de firma o huellas digitales.

32. Las comunicaciones anónimas no podrán ser consideradas formalmente como denuncia, ni se desahogará por lo prescrito por el presente protocolo, salvo que la naturaleza o gravedad del asunto, a juicio de la instancia competente, determine su desahogo de oficio o requiera para su tratamiento de la ratificación e identificación de parte de la persona presuntamente agraviada.

33. La denuncia podrá presentarse directamente por las niñas, niños o adolescentes, o por medio de sus representantes.

34. Cuando la denuncia se presente directamente por las niñas, niños o adolescentes o sean involucrados como personas presuntamente agraviadas o personas presuntamente agresoras, el primer contacto deberá dar aviso y notificar del hecho a quienes ejerzan la patria potestad, tutela o guarda y custodia, así como a la Procuraduría de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes. En este supuesto, no será necesaria la ratificación de la denuncia.

35. Cuando la denuncia presentada por una tercera persona involucre a niñas, niños o adolescentes, en calidad de persona presuntamente agraviada, la denuncia se tramitará, por lo que no será necesaria la ratificación.

36. Cuando por alguna circunstancia no sea posible identificar o localizar a quienes ejerzan la patria potestad, tutela o guarda y custodia de niñas, niños o adolescentes, o éstos decidan no comparecer, el primer contacto correspondiente cumplirá con su obligación de garantizar su derecho a ser representados, con la notificación que realice a la Procuraduría de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes.

37. El primer contacto deberá entregar a la persona que presente la denuncia, una constancia de su recepción, en la que conste lugar, fecha y hora.

38. El primer contacto deberá realizar una entrevista a la persona presuntamente agraviada, y en su caso, apoyar en la presentación de la denuncia. La persona presuntamente agraviada, en dicha entrevista, decidirá si se hace acompañar por algún familiar o alguna persona de su confianza. Sin embargo, en este supuesto, a juicio del primer contacto, las personas que la acompañen no podrán intervenir en la entrevista.

39. El primer contacto, a efecto de no causar victimización secundaria, deberá seguir las siguientes pautas de conducta durante la entrevista, así como los lineamientos establecidos en el anexo 2 del presente protocolo:

I. Proporcionar su nombre y la dependencia de su adscripción y expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;

II. Hacer énfasis en que el Centro se guía por la política de cero tolerancias a las conductas de violencia y tiene un compromiso para sancionarlas y erradicarlas;

III. Tomar nota de lo que narre la persona presuntamente agraviada, generando un ambiente de confianza para que las personas entrevistadas se sientan escuchadas y debidamente atendidas;

IV. Indicar que de la entrevista se generará un informe, independientemente de que la persona presuntamente agraviada decida o no interponer la denuncia;

V. Abstenerse de expresar a la persona presuntamente agraviada o a otras personas ajenas al procedimiento, opinión acerca de la existencia o inexistencia de violencia o respecto de las posibles consecuencias del procedimiento;

VI. Evitar culpar a la persona presuntamente agraviada por el supuesto acto de violencia o sugerir que todo es una mala interpretación por parte de dichas personas;

VII. Ser imparcial y evitar expresiones, sean o no verbales, que den a entender que no se le cree a la persona presuntamente agraviada, por ejemplo, “entendiste mal”, “a poco”, “no me digas”, “no puede ser” u otras análogas;

VIII. Evitar cuestionar por qué si una situación ha durado mucho tiempo no presentó la denuncia antes o por qué ha tardado tanto tiempo en presentarla;

IX. Mostrar respeto, generar empatía y escuchar atentamente lo que dice la persona presuntamente agraviada o darle la opción de que pueda asentarlo por escrito. En el caso de que se considere prudente grabar la entrevista en audio o video, se deberá solicitar el consentimiento expreso por escrito de la persona presuntamente agraviada;

X. Recabar en una sola entrevista los elementos necesarios para presentar la denuncia. Sin embargo, si la persona presuntamente agraviada se encuentra en crisis emocional, el primer contacto podrá posponer la entrevista, a efecto de proporcionarle contención emocional y en su caso, canalizarla para atención psicológica especializada;

XI. Explicar a la persona presuntamente agraviada el procedimiento para la atención de casos de violencia, las diferentes vías y resoluciones posibles, y

XII. Evitar realizar alguna advertencia sobre las represalias que se pueden producir por interponer la denuncia.

40. Para el adecuado análisis de la posible conducta de violencia de género, el primer contacto deberá identificar los siguientes aspectos:

I. Desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes.

II. Si se está frente a una persona perteneciente a algún grupo en condiciones de vulnerabilidad, especialmente tratándose de mujeres adolescentes, personas de la población de la diversidad sexual, personas con algún tipo de discapacidad o que sean integrantes de alguna comunidad indígena o pueblo originario o que puedan ser sujetas a una mayor discriminación derivado de su edad, religión, nacionalidad, estado de embarazo, condición económica o cualquier otra característica que deba ser identificada y analizada en aras de aplicar el principio pro persona y los enfoques de género, interseccionalidad, derechos humanos e interculturalidad, de manera transversal en el desarrollo del procedimiento.

III. La existencia de un daño de índole física o psicológica, así como algún tipo de riesgo.

En el análisis anterior, el primer contacto podrá proponer que la conducta materia de la denuncia, sea sustanciada como un acto de violencia de género en términos del presente protocolo, o en su caso, como un acto de violencia.

41. El análisis que realice el primer contacto deberá ser sin estereotipos de género, libre de prejuicios y discriminación y se ajustará a los principios de la debida diligencia y preservará la máxima confidencialidad de los actos denunciados.

42. El primer contacto, una vez que se haya integrado o presentada la denuncia, y en su caso, realizada la entrevista y el análisis correspondiente, turnará dichos elementos a la instancia competente, para el inicio del procedimiento de responsabilidades.

DE LAS SANCIONES

Disposiciones Generales

49. La presentación de una denuncia, dará inicio las acciones legales en alguna o algunas de las siguientes vías, según las circunstancias del caso:

- I.** De responsabilidades: aquella que se realiza ante la instancia competente;
- II.** Laboral: aquélla que se realiza ante la autoridad competente en este ámbito, y
- III.** De Queja: aquélla que se realiza ante dirección, por violación a derechos por parte de la autoridad.

50. Una vez recibida la denuncia por la autoridad competente, esta deberá analizarla y realizar lo siguiente:

- I.** Si la denuncia se refiere a un acto de violencia realizado entre pares; un acto de violencia realizado por una autoridad, o por un integrante de la comunidad en contra de una persona ajena a dicha comunidad o en contra de una autoridad, en espacios o ámbitos sociales, procederá a desahogar el procedimiento de responsabilidades en los términos de la normatividad aplicable, y tomando en consideración lo establecido en el presente protocolo;
- II.** En los casos en donde la persona presuntamente agresora sea una autoridad, miembro del personal administrativo o un miembro del personal académico, se remitirá copia a la autoridad competente para que proceda con la revisión de la situación laboral que corresponda, en términos de la normatividad aplicable, y
- III.** En caso que se identifique una violación a un derecho, se remitirá copia a la Junta directiva, para que, en su caso, proceda con el trámite correspondiente.

51. Los procedimientos a que se refieren los incisos anteriores podrán desahogarse de manera simultánea, según sea el caso, por la instancia competente y conforme a las disposiciones normativas aplicables a cada caso.

52. En los procedimientos de responsabilidades que se generen derivados de la aplicación del presente protocolo, se deberá respetar el principio de presunción de inocencia.

53. Lo establecido en el presente apartado no limita cualquier otro derecho que la normatividad otorgue a las personas integrantes de la comunidad, de presentar de manera directa ante la Junta directiva correspondientes, las solicitudes que conforme a su derecho les correspondan.

54. La presentación de la denuncia interrumpe el término de prescripción de los procedimientos previstos en la normatividad.

55. Para determinar la competencia de la Junta directiva, se procederá conforme a lo siguiente:

I. La Junta directiva, conocerá de los asuntos cuando la persona presuntamente agresora esté adscrita a la Reglamento general de posgrados;

II. La Junta directiva, conocerán de los asuntos en donde se encuentre la adscripción de la persona presuntamente agresora., y

III. La Junta directiva, conocerán de los asuntos en donde se encuentre la adscripción de la persona presuntamente agresora.

DE LAS SANCIONES

65. El Centro cuenta con los mecanismos y procedimientos que permiten determinar responsabilidades y aplicar las sanciones a que haya lugar, por los actos de violencia de género que cometan las personas integrantes de la comunidad, así como de las demás disposiciones aplicables.

66. La normatividad reconoce como sanciones aplicables con motivo de el Consejo directivo establecidas en el presente protocolo, las siguientes:

I. Amonestación;

II. Apercibimiento;

III. Suspensión en sus derechos:

a) De un día a un mes;

b) De un mes un día a dos meses;

c) De dos meses un día a tres meses;

d) De tres meses un día a cuatro meses;

e) De cuatro meses un día a cinco meses;

f) De cinco meses un día a seis meses;

g) De seis meses un día a siete meses;

h) De siete meses un día a ocho meses;

i) De ocho meses un día a nueve meses;

j) De nueve meses un día a diez meses;

k) De diez meses un día a once meses, y

l) De once meses un día a doce meses.

IV. Expulsión definitiva;

V. Separación definitiva del cargo, e

VI. Inhabilitación para desempeñar otro tipo de empleo en el Centro.

67. Además de las sanciones antes referidas, las personas que integran la comunidad deberán atender las medidas reeducativas que en su caso establezca la autoridad competente.

68. Será sancionada cualquier persona que realice en contra de quienes integran la comunidad, un uso deliberado e ilegítimo del poder o de la fuerza, cualquiera que sea su naturaleza, por una o varias personas, que vulnere o tenga probabilidades de vulnerar a otra u otras en su dignidad, integridad, libertad, seguridad o propiedad, con independencia del tipo o modalidad de violencia.

En este sentido, la violencia se presenta en distintos tipos como física, psicológica, sexual, digital, entre otros; llevándose a cabo en diferentes formas, ámbitos o modalidades, como la violencia laboral y docente, entre otras.

69. Será sancionada en lo específico la violencia de género, entendida como el uso deliberado e ilegítimo del poder o de la fuerza, cualquiera que sea su naturaleza, ejercido por una o varias personas, que vulnere o tenga probabilidades de vulnerar a otra persona o grupos de personas, con base en su género, sexo, identidad de género u orientación sexual, que cause un daño o sufrimiento físico, psicológico o sexual.

70. En atención a lo anterior, algunas de las manifestaciones de la violencia y en específico de la violencia de género, que serán sancionadas, de manera enunciativa más no limitativa, son las siguientes:

I. Violencia psicológica. Cualquier acto u omisión que dañe o pueda dañar la estabilidad psicológica de una persona, propiciando su aislamiento, la devaluación de su autoestima y/o alteraciones a su salud mental, afectando su capacidad de autogestión y desarrollo personal. Este tipo de violencia puede expresarse a través de conductas como las siguientes:

a) Tratar a una persona con negligencia, ironía o actitudes devaluatorias, incluidas las gesticulaciones y obscenidades mediante señas, miradas o expresiones corporales;

b) Generar o difundir rumores con el fin de causar menosprecio, afectación o humillación a una persona;

c) Realizar o incitar a realizar, agresiones verbales a través de burlas, bromas, gritos, insultos, comentarios denigrantes o hirientes, apodosos o humillaciones en perjuicio de una persona;

d) Formular comparaciones y/o críticas destructivas con el fin de generar un perjuicio, daño o afectación a la estabilidad emocional de la persona a quien van dirigidas;

e) Realizar acciones con el fin de desvalorar, intimidar o controlar las actuaciones, actividades, comportamientos, planes y/o decisiones de una persona, las cuales pueden manifestarse en chantaje, prohibiciones, exclusión social, marginación, descalificación, condicionamiento, manipulación, coacción, amenazas, entre otras;

f) Demeritar o resaltar los defectos por encima de los valores y virtudes de la persona, atentando contra su autoestima, y

g) Emitir expresiones, frases o palabras que sean sexistas, machistas, misóginas o que puedan resultar ofensivas por referirse, en forma despectiva o con odio, al grupo vulnerable al que pertenece la persona.

II. Violencia física. Es cualquier acto que inflige o genera daño no accidental, haciendo uso de la fuerza física, algún tipo de arma, sustancia u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas, o ambas. Este tipo de violencia puede expresarse a través de conductas como las siguientes:

a) Dar golpes, jalones, empujones, pellizcos, bofetadas, cachetadas, patadas, palizas o utilizar cualquier parte del cuerpo con el fin de provocar un daño corporal a una persona;

b) Agredir físicamente provocando la generación de hematomas, magulladuras, heridas, fracturas, esguinces, dislocaciones, o algún menoscabo a la salud;

c) Realizar o intentar realizar ataduras, estrangulamientos o generar asfixia;

d) Obligar a una persona al consumo de sustancias como alcohol o drogas;

e) Utilizar armas, objetos punzocortantes o cualquier otro objeto con el fin de causar un daño o menoscabo en la salud, y

f) Utilizar objetos incendiarios, sustancias químicas o cualquier otro medio para provocar quemaduras en forma intencional a una persona.

III. Violencia sexual. Cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de una persona y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Este tipo de violencia se expresa a través de conductas como las siguientes:

a) Realizar actos de acoso y/u hostigamiento sexual. Se entiende por acoso sexual y por hostigamiento sexual lo siguiente:

i. Acoso sexual: Asedio con fines o móviles lascivos o sexuales, conllevando a un estado de indefensión y riesgo para la persona a la que se dirige, con independencia de que se realice en uno o varios eventos.

ii. Hostigamiento sexual: Ejercicio de poder que se manifiesta a través del asedio con fines o móviles lascivos o sexuales, valiéndose de la posición jerárquica derivada de las relaciones laborales, docentes o cualquier otra que implique subordinación de la persona presuntamente agraviada a la persona presuntamente agresora.

Se consideran actos de acoso y/u hostigamiento sexual, entre otras conductas, las siguientes:

i. Realizar, generar o incitar a realizar señas, burlas, insultos, apodos, rumores, comentarios, preguntas inapropiadas, preguntas o insinuaciones de contenido sexual no deseados, incluyendo aspectos vinculados a la apariencia física, en perjuicio de una persona;

ii. Difundir rumores respecto de la vida sexual o privada de una persona;

iii. Condicionar la prestación de un trámite, servicio, ejercicio de una atribución o función, actividad o evaluación escolar, a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;

iv. Realizar invitaciones no deseadas, a integrantes de la comunidad universitaria, para tener encuentros fuera de los espacios universitarios o para salir a citas, de forma repetitiva, agresiva u hostil;

v. Coaccionar a una persona, para que realice un acto u omisión en contra de su voluntad, a través de amenazas de carácter sexual;

vi. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones y atribuciones, a sus obligaciones laborales, o actividades estudiantiles; realizar cambios negativos en el trato, o imponer medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;

vii. Realizar actos de exhibicionismo corporal sexual en espacios y ámbitos universitarios.

viii. Exhibir o enviar mensajes, carteles, calendarios, imágenes, ilustraciones o videos de naturaleza sexual sin el consentimiento de la persona receptora;

ix. Tomar fotografías o grabar videos privados, íntimos o de contenido sexual de integrantes de la comunidad sin su consentimiento, o aun con su consentimiento cuando se trate de niñas, niños o adolescentes.

x. Amenazar con afectar negativamente la situación laboral o escolar de una persona si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales;

xi. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, sin el consentimiento de la persona, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones, o cualquier otro acto erótico-sexual, u obligar a la persona a realizarlos;

b) Violación. Entendiéndose como tal, el introducir sin consentimiento, total o parcialmente el miembro viril en el cuerpo de una persona, vía vaginal, oral o anal; también se considerará violación el introducir con fines eróticos-sexuales y sin consentimiento, un objeto o instrumento en el cuerpo de una persona, ya sea por vía vaginal o anal.

IV. Violencia digital. Es cualquier acto que se presenta a través de las tecnologías de la información y la comunicación, plataformas de internet, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, o a través de cualquier otro espacio digitalizado y que atente contra la integridad, la dignidad, la intimidad, la libertad, la vida privada de las personas o que le cause afectación o daño psicológico, físico o sexual. Se manifiesta a través de conductas como:

a) Ciberacoso. Entendiéndose como tal el comportamiento repetitivo que busca atemorizar, afectar, molestar, enfadar o humillar a una persona, realizado a través de espacios digitalizados, haciendo uso de amenazas, insultos, comentarios hirientes, mensajes de odio, entre otros.

b) Enviar imágenes, videos o información no solicitados, tratándose de contenido íntimo, privado, sexual o que puedan resultar en un daño o afectación para la persona receptora.

c) Difundir, sin consentimiento, contenido íntimo, textos, fotografías, videos y/o datos personales, impresiones gráficas o sonoras, sean verídicas, alteradas o apócrifas, o aun con su consentimiento, cuando se trate de niñas, niños o adolescentes.

Además de las anteriores, las conductas establecidas como formas en las que se expresan otros tipos de violencia, que se realicen a través de espacios digitalizados, también pueden ser consideradas como violencia digital.

V. Violencia docente. Son aquellas conductas que dañen la autoestima, así como el desarrollo profesional, educativo y personal de estudiantes, a través de actos u omisiones que realice el personal académico, atentando contra su libertad, dignidad y seguridad.

VI. Violencia laboral. Es la ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la persona a la que se dirige, con independencia de la relación jerárquica; y consiste en la acción u omisión que atenta contra la igualdad y dignidad y por tanto daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad e impide su desarrollo armónico. Esta modalidad de violencia se puede manifestar a través de conductas como las siguientes:

- a)** Descalificar el trabajo realizado por razones discriminatorias;
- b)** Proferir amenazas, humillaciones o intimidaciones, vinculadas a cuestiones del ámbito laboral, y
- c)** Impedir a las mujeres llevar a cabo el período de lactancia, o cualquier otra forma de discriminación en este sentido, prevista en las disposiciones normativas aplicables.

71. Las conductas previamente establecidas pueden ser utilizadas como guía, por las autoridades competentes, para determinar la materialización de actos constitutivos de violencia, con el fin de sancionarlos en términos de la normatividad universitaria.

72. Para la aplicación del presente protocolo, se deberá considerar, para las conductas antes referidas, que se realicen por razones de género, esto es, con base en el género, sexo, identidad de género u orientación sexual de la persona.

73. En caso de duda sobre si se está ante una conducta constitutiva de violencia en razón de género, deberá actuarse de conformidad a lo establecido por el presente protocolo.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente protocolo entrará en vigor sesenta días hábiles siguientes al de su publicación en la página de internet www.camilos.org.mx

SEGUNDO. La atención y los procedimientos que versen sobre actos de violencia materia del presente Protocolo, que se hayan iniciado o se encuentren en trámite al momento de la entrada en vigor del presente, se desahogarán conforme a las normas aplicables en el momento del inicio de los mismos.

CUARTO. La Junta directiva, contarán con un plazo de 90 días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, para realizar la propuesta de dictamen mediante el cual se modifiquen los ordenamientos institucionales a que haya lugar.

QUINTO. La Gerencia llevará a cabo un plan de capacitación y formación del personal que fungirá como primer contacto y de los miembros de las Comisiones Permanentes de Responsabilidades y Sanciones, a efecto de estar en condiciones de aplicar el presente protocolo, previo a su entrada en vigor.

SEXTO. Todo lo no previsto en el apartado DE LAS SANCIONES del presente protocolo, será resuelto por la Junta directiva.

ANEXOS

ANEXO 2

RUTA DE PROCESO DE ATENCIÓN

PROTOCOLO EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO

DENUNCIA

- Comité establecido para dicho fin.

PRIMER CONTACTO

- En caso necesario, deriva para apoyo:
 - Relación de ayuda
 - Contención Psicológica.
 - Orientación General.

PROCEDIMIENTO DE RESPONSABILIDADES

- Comisión de responsabilidades y sanciones.
- Generación de formatos y documentos de apoyo

ANEXO 3
FORMATO DE ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO

FORMATO DE ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO	
Nombre de quien atiende:	
Número de folio o expediente:	
Fecha de atención:	
Datos de identificación y contacto de la persona presuntamente agraviada	
Nombre:	
Domicilio:	
Teléfono:	
Centro de estudios o de adscripción:	
Es:	
Alumno	
Trabajador	
Profesor	
Otro (especifique)	
Análisis de hechos	
Aspectos generales	Conductas o comportamientos que originan la afectación
	Circunstancias de tiempo, modo y lugar, identificar las acciones previas realizadas por la persona presuntamente agraviada (atención a otra instancia de la universidad, denuncia presentada, etc.)
	Identificar posibles situaciones de violencia
	Tipos <ul style="list-style-type: none"> - Física - Psicológica - Sexual - Digital - Otro: Modalidades <ul style="list-style-type: none"> - Laboral - Docente - Otra:
	Relación persona presuntamente agraviada con la persona presuntamente agresora
	Alumna-Alumno Alumno-Alumna Alumna-Alumna Alumno-Alumno Profesor-profesora Profesora-profesor Profesora-profesora Profesor-profesor Jefe-trabajadora

	<p>Jefe trabajador Trabajadora-trabajador Trabajador-trabajador Trabajadora-trabajadora Otro(especifique)</p>
	<p>Peticiones de la persona denunciante</p>
	<p>Conducta de violencia</p> <ul style="list-style-type: none"> - En todos los casos en los que la persona presuntamente agraviada sea mujer o niña se actualiza el estándar de protección que deriva del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, así como el interés superior de la infancia en casis de persona menores de edad y los demás que correspondan, considerando el principio de máxima protección, así como los enfoques de género, derechos humanos, intersección e interculturalidad.
Contexto	<p>Problemáticas sociales en las que se inserta la problemática/ Condiciones espacio temporales (puede ser en el marco de un movimiento feminista, una manifestación etc..)</p>
	<p>Identificación de características de identidad de la persona peticionaria</p> <ul style="list-style-type: none"> - Edad - Sexo - Género/expresión de género/orientación sexual - Nacionalidad - Condición de discapacidad - Identidad cultural - Condición de salud - Estado civil <p>Condiciones de contexto particulares</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condición económica y patrimonial - Nivel de educación o estudios que cursa - Condición laboral o estudiantil - Si cuenta con hijos y/o hijas
<p>Análisis de condiciones de vulnerabilidad por razones de género e identificación de relaciones asimétricas de poder</p>	
<p>Identificar la interacción entre la identidad de género y el contexto particular</p>	
<p>Evaluar si el conflicto se inserta en una problemática general del Centro de violencia de género</p>	
<p>Identificar relación de poder o jerárquica de la persona denunciante con la persona presunta agresora</p>	
<p>Visibilizar la interacción entre la condición de género con otras condiciones de identidad y contexto</p>	

ANEXO 4

LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DEL PRIMER CONTACTO

El primer contacto realizará la primera entrevista que deberá cumplimentar los siguientes puntos:

1. Pregunta el nombre de la persona presuntamente agraviada y los datos generales que se encuentran en el formato de atención establecido como anexo 1.
2. Menciona cuales son los alcances de la atención de primer contacto de acuerdo con los procedimientos del protocolo y de las atribuciones de la comisión de responsabilidades y sanciones, así como de la defensoría de los derechos institucionales.
3. Pregunta cuál es el motivo de la visita.
4. Menciona que la información proporcionada es confidencial.
5. Menciona que hará anotaciones sobre la información proporcionada durante la entrevista e inicia a recabar información sobre la situación de violencia de género que se denuncia.
6. Pregunta nombre completo de la persona presuntamente agresora, qué conductas realizó, así como su relación con la persona presuntamente agraviada (alumna, alumno, profesor, profesora etc.)
7. Pregunta si otras personas presenciaron las conductas y en su caso recaba los datos generales
8. Pregunta cuándo ocurrieron las conductas.
9. Pregunta dónde ocurrieron las conductas.
10. Pregunta si cuenta con evidencia/s de las conductas referidas y si han sido recurrentes.
11. Pregunta si conoce de conducta/s similar/es por parte de la/s persona/s presuntamente agresora/s.
12. Pregunta cómo le han afectado física/emocional/laboral/socialmente las conductas narradas.
13. Indaga si existe/n alguna/s condiciones de vulnerabilidad no detectada/s durante la entrevista.
14. Pregunta qué acciones ha realizado ante lo narrado.

15. Pregunta si cuenta con el apoyo de algún familiar/conocido de confianza/amistad para contacto/ apoyo en caso necesario.
16. Corroborar con la persona, la narración de los antecedentes y la situación de riesgo.,
17. Explica la violencia identificada.
18. Menciona de manera general el proceso a seguir, incluyendo los tiempos y los pasos a seguir.
19. Pregunta si tiene alguna duda sobre la información proporcionada.
20. Informa a la persona que se le contactará para el seguimiento de su atención.
21. De acuerdo a la valoración de la situación de riesgo (anexo 1), el primer contacto podrá: Solicitar a la Comisión de Responsabilidades y sanciones la emisión de medidas de protección en caso de considerarlo necesario.
22. Canalizar para la atención psicológica o médica en caso de ser necesario.

DIRECTORIO

Secretaría de Seguridad Jalisco

Llamadas de emergencias. 911 (nueve, uno, uno)

Número único de emergencias en todo el país, atiende las 24 horas del día los 365 días del año.

Fiscalía del Estado de Jalisco

Fiscal Estatal

Teléfono: 33 3837-6000, Ext.16752 o 15811

Dirección del Consejo Estatal para la Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar CEPAVI

Teléfono: 33 30 30 82 00 ext. 48240 y 48558

Unidades de atención a la violencia familiar (UAVIFAM)

Teléfono: 33 30 30 82 00 Ext. 48558

Secretaría de Salud

Teléfono: (33) 3030 5000 Ext. 35106 y 35107

Comisión Estatal De Derechos Humanos Jalisco

Teléfono: 33 3669 1100

Secretaría de Educación Jalisco

Dirección de Secretaría de Educación

Tel. (33)3030 7500

Dirección de Capacitación para el trabajo

Tel. (33)30307500 Ext. 53565 y 57582

Área de Articulación con el Sector Productivo

Tel. (33)30307500 Ext. 53565 y 57582