



# Universidad de la Ciénega

**PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER,  
SANCIONAR Y ERRADICAR EL  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL, EL BULLYING, EL  
ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA.**

Fecha de creación: mayo de 2022

D.R. © Universidad de la Ciénega

AV. 16 de Septiembre 114, Centro, 44100 Guadalajara, Jal. México

Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento por cualquier medio sin previo y expreso consentimiento por escrito de Universidad de la Ciénega a cualquier persona y actividad que sean ajenas al mismo.

<b>PROTOCOLO</b>	<b>5</b>
Presentación	5
Generalidades	6
<b>INSTRUMENTACIÓN</b>	<b>9</b>
La Instancia de Atención a la Integridad Personal e Institucional	9
La figura de contacto previo	10
Presunción de actos de hostigamiento sexual, bullying, acoso sexual o violencia	10
Principios rectores	10
Criterios para la aplicación del protocolo	11
<b>PROCESO</b>	<b>13</b>
<b>Prevención</b>	<b>13</b>
<b>Atención</b>	<b>14</b>
Primer contacto	14
Canalización	14
Queja	15
Queja de menores de edad	16
Entrevista	17
Pautas de conducta	17
Aspectos a identificar	18
<b>Medidas cautelares</b>	<b>18</b>
<b>Sanciones</b>	<b>19</b>
Tipos de sanciones.	19
Amonestación.	19
Medida correctiva.	19
Condicionamiento.	19
Pérdida de derechos.	19
Suspensión temporal.	20
Baja definitiva.	20
Actas administrativas.	20
Reincidencia.	20
Denuncia penal.	20
<b>TIPOS DE VIOLENCIA</b>	<b>21</b>
Violencia Psicológica.	21
Violencia sexual.	21
Acoso sexual.	21
Hostigamiento sexual.	22
Violencia digital.	23
Violencia docente.	23
Violencia Laboral.	23
Violencia Física.	24
Violencia de género.	24
Conductas sexuales consideradas violencia de género:	25
Casos particulares	26
Violación	26
El mobbing o acoso laboral	26
La discriminación por género y ser LGTTI+	27
<b>Económica</b>	<b>27</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>28</b>

MARCO JURÍDICO ESTATAL	29
II. LEY DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE JALISCO	33
III. LEY GENERAL DE EDUCACIÓN	38
<b>IV. Marco Jurídico Nacional e Internacional</b>	<b>40</b>
<b>FORMULARIOS</b>	<b>41</b>
Formulario de presentación de queja	41
Formulario de Procedencia de la queja	41
Seguimiento del hecho señalado	41
Bibliografía	41

# PROTOCOLO

## Presentación

El presente documento es de carácter normativo y se orienta a la prevención, atención, sanción y erradicación de cualquier acto denunciado y vinculado con el hostigamiento, el bullying, el acoso y la violencia que ocurra en la **Universidad de la Ciénega**.

En el instrumento se enmarcan las medidas para la apertura, el seguimiento y el cierre del procedimiento formal a que dé lugar cualquier hecho cometido por alguna persona -ya sea miembro de la Universidad de la Ciénega o ajena a la misma- que reciba, participe o sea testigo de algún acto de hostigamiento, bullying, acoso o violencia en el ámbito escolar, mismos que se encuentran debidamente descritos en el presente protocolo.

Se crea la **Instancia de Atención a la Integridad Personal e Institucional** misma que dará seguimiento al proceso de los actos referidos en el presente protocolo y se establece la figura de la **Instancia de Primer Contacto** que podrá derivar a la quejosa o el quejoso a la **Instancia de Atención a la Integridad Personal e Institucional**, sin que su intervención sea resolutoria, siendo solamente receptora y mediadora.

En el contexto general de la violencia del hostigamiento, el bullying, el acoso y la violencia que se registran a nivel local, nacional e internacional, del ámbito público como privado, la protección a las mujeres se encuentra en un lugar preeminente. Sin embargo, es plausible mantener la condición de equidad de género, atendiendo a ambos sexos por igual, del mismo modo que se hace explícito, sobre esta materia, que la **Instancia de Atención a la Integridad Personal e Institucional** atienda a todas las diversidades sexo genéricas que por no cumplir con los roles o estereotipos derivados de la construcción heterosexual sufran violencia.

**El protocolo de actuación para la prevención, atención, sanción y erradicación de los actos de hostigamiento, bullying, acoso y violencia** de la Universidad de la Ciénega contiene la exposición puntual de los siguientes aspectos:

1. Generalidades.
2. La instancia de atención a la integridad personal e institucional.
3. La figura del contacto previo.
4. Presunción de actos de hostigamiento sexual, bullying, acoso sexual o violencia.
5. Principios rectores.
6. Criterios para la aplicación del protocolo.
7. El proceso de instrumentación del protocolo.
8. Tipos de violencia: identificación de los casos de hostigamiento, bullying, acoso y violencia.

## Generalidades

1. El presente protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos prevención, atención, sanción y erradicación de los actos de hostigamiento sexual, bullying, acoso sexual y violencia en las instalaciones de la Universidad de la Ciénega.
2. Son sujetos de aplicación de este protocolo quienes cometan un acto de los aquí establecidos contra algún miembro de la comunidad universitaria y sean ajenos incluso a la propia institución, pero hayan mantenido una relación durante alguno de los eventos o actividades de tipo académico, artístico, cultural, promocional o deportivo que estén relacionados con el plantel.
3. Son objetos del presente protocolo:
  - a) La atención a casos de hostigamiento sexual, bullying, acoso sexual y violencia, en el entorno escolar, de conformidad a lo que establecen los tratados Internacionales, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la normativa federal, estatal y municipal, la reglamentación universitaria y demás disposiciones relativas a la materia.
  - b) La implementación de las medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual, bullying, acoso sexual y violencia con el objeto de promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima libre de violencia.
  - c) La definición de los mecanismos para orientar a la presunta víctima de hostigamiento sexual, bullying, acoso sexual y violencia respecto a las instancias correspondientes para denunciar al agresor.
  - d) Señalar las vías e instancias competentes al interior de la institución para sancionar actos probados de hostigamiento sexual, bullying, acoso sexual y violencia.
  - e) Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento, el bullying, el acoso y la violencia en las instituciones educativas.
  - f) La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones académicas, administrativas ni financieras de la institución.
4. La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este protocolo, no afectará por sí misma la validez de los procesos ni sanciones de orden académico ni administrativo.
5. La Dirección General de la Universidad de la Ciénega llevarán a cabo las acciones necesarias para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de su:
  - a) Alumnado.
  - b) Personal académico y administrativo especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual, bullying, acoso sexual y violencia en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones.
6. La información que se obtenga, genere o resguarde con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones aquí establecidas.

7. Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima de hostigamiento sexual, bullying, acoso sexual y violencia tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución por parte de la autoridad competente.
8. La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.
9. Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:
  - I. **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
  - II. **Comunicación asertiva:** Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredir de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.
  - III. **Queja:** Se entiende como la manifestación o noticia de hechos realizados por una persona o grupo de personas, quienes de manera expresa relatan presuntos actos de hostigamiento sexual, bullying, acoso sexual o violencia en agravio de ellos o de terceras personas, estos cometidos por autoridades.
  - IV. **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual, bullying, acoso sexual y violencia en los que se encuentran involucradas alumnos, o bien personal académico o administrativo en ejercicio de sus funciones.
  - V. **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.
  - VI. **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.
  - VII. **Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
  - VIII. **Perspectiva de género:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la

discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como 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.

- IX. **Protocolo:** El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, bullying, acoso sexual y violencia.
  - X. **Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual, actos de bullying, acoso sexual y violencia.
10. En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:
- a) Cero tolerancias a las conductas de hostigamiento sexual, actos de bullying, acoso sexual y violencia;
  - b) Perspectiva de género;
  - c) Confidencialidad;
  - d) Presunción de inocencia;
  - e) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
  - f) Prohibición de represalias;
  - g) Integridad personal;
  - h) No revictimización;
  - i) Transparencia; y
  - j) Celeridad.

# INSTRUMENTACIÓN

Desde un enfoque de igualdad humana y no discriminación, que parte del reconocimiento de la diversidad y de las necesidades que grupos vulnerables, han padecido históricamente, se procurará atender a las personas tomando en cuenta las diferencias sociales y culturales que se han creado entre ellas, considerando la perspectiva de género.

La Instancia de Atención a la Integridad Personal e Institucional

La atención a las personas se brindará en la **Instancia de Atención a la Integridad Personal e Institucional** la cual será atendida por una persona, nombrada por el Director General, atendiendo a los siguientes lineamiento:

1. La Coordinación Académica del Plantel será la responsable de iniciar el procedimiento formal para orientar al o la quejosa a la **Instancia de Atención a la Integridad Personal e Institucional**.
2. El o la responsable **Instancia de Atención a la Integridad Personal e Institucional** estará en estrecha relación con el Director General y el Coordinador Académico del Plantel desde la apertura del procedimiento formal y hasta su desahogo y dictamen.
3. El o la encargada de la **Instancia de Atención a la Integridad Personal e Institucional** levantará el primer reporte oficial que formalizará el procedimiento de acuerdo a lo que marca el protocolo y en todo momento velará por el respeto al procedimiento administrativo.
4. Para iniciar el proceso de la persona ofendida y de la persona señalada, **Instancia de Atención a la Integridad Personal e Institucional** deberá tener las siguientes consideraciones:
  - a) Proteger, en todo momento, los derechos humanos de la persona afectada y de la persona señalada;
  - b) Realizar el mayor esfuerzo interpretativo para posibilitar que las personas involucradas puedan hacer valer el reconocimiento de sus derechos y al propio tiempo anteponer la esfera de protección de la víctima;
  - c) Mantener un rol activo durante el proceso de atención, acompañamiento y seguimiento ante las instancias universitarias competentes quien se encargará de la atención de los casos; y
  - d) Señalar en el reporte correspondiente los supuestos hechos relativos a cualquiera de los siguientes actos: violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual; precisando modo, tiempo y lugar de lo acontecido.
5. La persona responsable de la **Instancia de Atención a la Integridad Personal e Institucional** considerará la no discriminación y el respeto a los Derechos Humanos de quienes soliciten la asistencia, que demandará el espíritu participativo, comprometido y corresponsable de todos los miembros de la comunidad universitaria bajo la premisa de atender lo urgente y lo importante.

## La figura de contacto previo

La figura contacto previo, brindará el apoyo requerido a la persona ofendida, al momento de la presentación de la queja, se considerará persona de contacto cualquiera de los siguientes miembros de la Comunidad Universitaria:

1. El personal administrativo y la dirección general.
2. El personal académico de la escuela, así como las personas que realizan funciones de apoyo a las actividades escolares.
3. El personal de servicios.

Ante la presunción de estar frente a una persona víctima de hostigamiento sexual, actos de bullying, acoso sexual y violencia, quien conozca de los actos o hechos que se enuncian en el presente protocolo deberá canalizar al quejoso o quejosa a recurrir a la ***Instancia de Atención a la Integridad Personal e Institucional***.

## Presunción de actos de hostigamiento sexual, bullying, acoso sexual o violencia

1. Cuando una persona considere que ha sufrido algún tipo de violencia por una persona integrante de la comunidad universitaria, y acuda ante cualquier autoridad universitaria, integrante del personal académico o administrativo, éstos tendrán el deber de hacer de su conocimiento este Protocolo, así como informarle que puede contactar a la instancia de primer contacto.
2. Quienes integran la comunidad universitaria, al presenciar una conducta que pueda constituir un acto de violencia, tienen el deber de señalarla para que la persona agresora cese su comportamiento.
3. Cualquier integrante de la comunidad universitaria testigo de un acto de violencia tiene el deber de informar a las autoridades universitarias competentes.

## Principios rectores

1. Los principios rectores que rigen la atención en caso de hostigamiento sexual, bullying, acoso sexual o violencias son los siguientes:
  - a) Debida diligencia.
  - b) Información adecuada, expedita, suficiente y clara.
  - c) Evidencia irrefutable.
  - d) Confidencialidad.
  - e) Accesibilidad.
2. Bajo el principio de Cero Tolerancia y nadie fuera de la ley, se rige la aplicación del presente protocolo siguiendo los siguientes preceptos:
  - a) Respeto a la dignidad y a los derechos humanos y universitarios de quienes están vinculados a la violencia particularmente a la violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual.
  - b) Respeto al dicho del ofendido y del acusado evitando proferir juicios de

valor.

- c) Tipificación correcta del procedimiento que se instaure, sea hostigamiento sexual, bullying, acoso sexual o violencias.

3. Se deberán asegurar salvaguardar los principios de:

- a) Presunción de la afectación de la persona que presenta la queja.
- b) No revictimización del ofendido/a.
- c) No discriminación de la o el presunto responsable.
- d) No discriminación de la parte quejosa o señalada.
- e) Debida diligencia.
- f) Debido proceso.
- g) Confidencialidad.
- h) No impunidad.

## Criterios para la aplicación del protocolo

El protocolo de actuación para la prevención, atención, sanción y erradicación de los actos de hostigamiento sexual, bullying, acoso sexual y violencia se instrumentará cuando se ejerza sobre una persona de la comunidad universitaria, o cuando ésta sea la agresora y la agresión sea producto de los vínculos generados en las relaciones reales o simbólicas, que se den en el entorno escolar derivadas de la realización de actividades académicas, laborales, administrativas o análogas.

En virtud de la diversidad de perfiles de quienes integran la comunidad universitaria, así como de las relaciones y actividades que se dan entre ellas, cada caso deberá ser abordado tomando en cuenta el contexto y las circunstancias de modo, tiempo y lugar.

En caso de atención a menores de edad, ésta se brindará con la correspondiente asistencia resolviendo con base en su interés superior y considerando su autonomía progresiva. Las instancias habrán de reconocer la existencia de grupos de población con características particulares, o que se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad por razones de edad, identidad y expresión de género, preferencia u orientación sexual, etnia o comunidad (considerando la normatividad de sus usos y costumbres), condición de discapacidad u otros y reconocer que ciertos daños producto del hostigamiento sexual, el bullying, el acoso sexual y la violencia, requieren de una atención especializada.

Las personas corresponsables de la aplicación del presente protocolo deberán distinguirse por exhibir las siguientes conductas en relación con las personas:

1. Persona quejosa:

- a) Tratar de forma respetuosa y empática, salvaguardando su dignidad, sus garantías y derechos humanos;
- b) Atender con prontitud, calidad y trato digno; privilegiar la escucha asumiendo la veracidad en el testimonio brindado, reconociendo que hablar es un paso difícil que demanda valor;
- c) Hacer del conocimiento que puede expresar sólo lo que desee y no ejercer presión para que denuncie;
- d) Atender de forma neutral evitando expresar, verbal o no verbalmente, cualquier opinión, juicio o prejuicio que le hagan sentir culpable por lo ocurrido o minimizando lo que le ocurrió;

- e) Evitar revictimizar, pidiendo que repita su relato ante diversas personas en varias ocasiones;
- f) Explicar el sentido y la razón de cada acción que se realice con motivo de la atención de su reporte;
- g) Respetar su elección libre y autónoma para iniciar, mantener o finalizar un procedimiento;
- h) Informar que, si así lo desea, durante el relato puede hacerse acompañar de otra persona de su elección;
- i) Hablar con un lenguaje incluyente y no sexista;
- j) Recabar su consentimiento informado a través de su firma autógrafa en las fases que así lo requieran;
- k) Proteger su identidad e intimidad manejando con reserva y confidencialidad sus datos personales;
- l) Ofrecer atención en un espacio privado libre de interrupciones; y
- m) Actuar sólo en el marco jurídico de competencia, asumiendo plenamente las consecuencias de los actos u omisiones, sin generar falsas expectativas a la víctima.

2. Persona señalada:

- a) Informar del procedimiento que se sigue en materia de hostigamiento sexual, bullying, acoso sexual y violencia;
- b) Informar que se tomarán notas durante la entrevista;
- c) Darle a conocer sus derechos y que toda información del caso proporcionada por la parte acusada se mantendrá bajo estricta confidencialidad;
- d) Exponer los hechos como fueron declarados por la persona afectada;
- e) Respetar en todo tiempo su derecho a manifestar su punto de vista, si está de acuerdo o no, en lo declarado por la persona afectada;
- f) Tomar la declaración de la persona señalada y recabar la firma correspondiente que da sustento a su dicho;
- g) Se procederá a elaborar cuatro tantos de la declaración original; una para el expediente que integra el proceso, otra para la persona señalada, otra para la víctima y así mismo se integrará otra al expediente interno que queda en el plantel como respaldo;
- h) Una vez realizadas las manifestaciones del señalado (a) y estas han quedado plasmadas en el acta, si la persona señalada se niega a firmar la declaración, ésta deberá ser respaldada por dos testigos de asistencia, mismos que darán fe y sustento al acta a falta de la firma del señalado(a); y
- i) Evitar enfrentarse y hablar con la persona afectada o cualquier otra persona implicada en la dependencia sobre las investigaciones o quejas, comunicando que no se tolerarán tentativas de venganza.

# PROCESO

## Prevención

La prevención del hostigamiento sexual, el bullying, el acoso sexual y la violencia es fundamental para la Universidad de la Ciénega con el objeto de 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 la comunidad universitaria.

1. La Prevención tendrá un espacio preponderante en todas y cada una de las actividades de la institución por lo que es necesaria la participación de alumnos, docentes y el personal administrativo.
2. La institución promoverá la colaboración y participación de toda la comunidad con el fin de integrar acciones de prevención al hostigamiento sexual, el bullying, el acoso sexual y la violencia.
3. La Dirección de la Institución, en materia de prevención, realizará las siguientes acciones:
  - I. Empezar actividades informativas, con el objetivo de luchar en contra de los comportamientos y conductas que perpetúan desigualdades;
  - II. Realizar acciones de difusión y comunicación del Programa para que las personas integrantes de la comunidad universitaria conozcan su contenido y procesos:
    - a) Una guía sobre las conductas de violencia de género que incluya contenidos orientados a prevenirlas y detectarlas;
    - b) Informar a la comunidad respecto a la existencia de este Protocolo y de su contenido. La difusión se realizará mediante campañas que faciliten dar a conocer el Protocolo y sus principales características;
    - c) Impulsar la cultura de la denuncia garantizando la confidencialidad, desde los enfoques de género y de derechos humanos, intercultural, interseccional y bajo el principio de la debida diligencia, y
    - d) Generar acciones de difusión e información para que toda persona que se una a la Universidad de la Ciénega por motivos laborales o académicos, conozca desde el primer momento, los contenidos del presente documento.
  - III. Evaluar la implementación de las acciones y políticas de prevención del hostigamiento sexual, el bullying, el acoso sexual y la violencia.
  - IV. Los programas deberán contener las estrategias, líneas de acción, actividades e indicadores de cada instancia responsable de su implementación en concordancia con el Plan de Desarrollo Institucional; y
  - V. Generar campañas de prevención del hostigamiento sexual, el bullying, el acoso sexual y la violencia.

# Atención

## Primer contacto

1. La instancia de Primer Contacto<sup>1</sup> será el usuario [denuncia@ucienega.edu.mx](mailto:denuncia@ucienega.edu.mx) cuyo objetivo es la canalización de quejas, denuncias y evidencias para la atención integral a las personas que para ello acudan al procedimiento.
2. El usuario de Primer Contacto será la instancia encargada de verificar se cumplan las elementos mínimos del perfil del infractor o señalado como responsable de actos y el perfil de víctima de hostigamiento sexual, el bullying, el acoso sexual y la violencia.
3. Son atribuciones de la instancia de Primer Contacto , las siguientes:
  - I. Encuadrar la queja o denuncia como constitutiva de un acto contra el derecho personal protegido por el presente Protocolo.
  - II. Dar respuesta al quejoso o denunciante de la procedencia del acto reclamado.
  - III. Canalizar la queja o denuncia ante la autoridad competente.
  - IV. Brindar información puntual a las víctimas de ostigamiento sexual, el bullying, el acoso sexual y la violencia realizados en los inmuebles, ámbitos o actividades universitarias, que acudan directamente a el o ella o bien que le sean canalizadas;
  - V. Analizar los hechos que se sometan a su consideración a efecto de identificar y distinguir en particular el tipo y modalidad de violencia, incluyendo si fue realizada por motivos de género, así como el carácter de la persona señalada como responsable y el contexto particular de la víctima; y
  - VI. Realizar la valoración del riesgo de la víctima y, en su caso, agendar cita con las autoridades universitarias encargadas del protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual, el bullying, el acoso sexual y la violencia en caso de existir elementos de prueba fehaciente de la queja o denuncia presentada.

## Canalización

La autoridad institucional a quien se derive la queja o denuncia y las evidencias, realizará una entrevista a la víctima, conforme a los principios, lineamientos y pautas establecidos en el presente programa.

1. Acciones de la canalización:
  - I. Hacer del conocimiento de la víctima que sus datos personales son confidenciales y que se adoptarán las medidas necesarias para protegerlos;
  - II. Informar y orientar a la víctima sobre los procedimientos, las vías y las distintas resoluciones posibles, derivado de la presentación de la denuncia;
  - III. Mantener la confidencialidad de la información que se obtenga, genere o resguarde con motivo del proceso de atención y de las denuncias recibidas, debiendo utilizarla únicamente para el cumplimiento de sus

---

<sup>1</sup> ***Instancia de Atención a la Integridad Personal e Institucional***

- atribuciones, observando la reglamentación en materia de transparencia y protección de datos personales;
- IV. Recibir y registrar las denuncias que sean presentadas por actos de violencia, incluida la violencia de género, utilizando el formato o sistema habilitado por la Universidad de la Ciénega para tal efecto.
  - V. Remitir, a las autoridades universitarias competentes, las denuncias y su respectivo expediente dentro de los cuatro días hábiles siguientes a su recepción:
    - a) Solicitar a las personas titulares de las instancias universitarias que decreten de manera provisional las medidas cautelares que se estimen pertinentes para proteger a las víctimas;
    - b) Hacer del conocimiento de las autoridades externas que sean competentes para conocer del acto materia de la denuncia, y
    - c) Informar a la víctima o a la tercera persona, sobre el trámite que le dio a la denuncia presentada.

## Queja

Para efectos del presente Protocolo, la presentación de la queja o denuncia deberá ser a través del formulario xxxxxx, la información será remitida en caso de procedencia para su valoración, integración y trámite.

Para la procedencia de la queja se deberán cumplir los siguientes supuestos:

1. Podrá presentar una queja o denuncia quien considere haber sufrido un acto de hostigamiento sexual, el bullying, el acoso sexual y la violencia. Asimismo, podrá presentar una denuncia quien tenga conocimiento directo de hechos materia del presente Protocolo<sup>2</sup>.
2. La **Instancia de Atención a la Integridad Personal e Institucional** será competente para recibir las denuncias que versen sobre actos de hostigamiento sexual, el bullying, el acoso sexual y la violencia, para lo cual no se exigirán más requisitos que los previstos en este apartado.
3. Las personas responsables de la **Instancia de Atención a la Integridad Personal e Institucional**, se excusarán 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, la queja o denuncia pasará de inmediato a las autoridades universitarias encargadas de resolver el procedimiento.
4. 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.
5. Al presentar una denuncia, se deberá aportar la siguiente información:
  - I. El nombre de la persona denunciante, la cual podrá solicitar que su identidad conserve el carácter de confidencial;
  - II. El nombre de la víctima cuya identidad deberá conservarse con el carácter de confidencial;
  - III. Datos de identificación del programa de estudio: plantel, carrera, ciclo y

---

<sup>2</sup> Teniendo como fin la prevención de dichos actos a quienes integran la comunidad universitaria.

- turno;
- IV. Datos de localización del quejoso o denunciante: correo electrónico institucional y personal, número telefónico de localización para recibir notificaciones;
  - V. Si la víctima 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;
  - VI. Descripción de los hechos debiendo señalarse con la mayor claridad posible, indicando las circunstancias de tiempo, modo y lugar;
  - VII. Evidencias fotográficas, audiovisuales o prueba irrefutable que no deje a la interpretación de quien conoce de la queja o denuncia suponer o intuir que del acto denunciado fue motivado, incitado o provocado por quien denuncia o presenta la queja del hecho;
  - VIII. Información que pudiese ser de utilidad para el esclarecimiento de los hechos; y
  - IX. Datos que permitan identificar a la persona señalada como responsable.
6. De no reunir los requisitos antes referidos, la **Instancia de Atención a la Integridad Personal e Institucional** hará del conocimiento de la persona denunciante o quejoso la situación para subsanar las inconsistencias.
  7. 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 o queja se tendrá por no presentada.
  8. A solicitud de la persona denunciante, la **Instancia de Atención a la Integridad Personal e Institucional** podrá asesorarle a efecto de que la denuncia satisfaga los requisitos mencionados con anterioridad.
  9. En los siguientes supuestos, será necesario que la víctima ratifique la denuncia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a su presentación:
    - I. Cuando se hubiera presentado en forma electrónica;
    - II. Cuando la denuncia hubiera sido presentada por una tercera persona;
    - III. Cuando el escrito carezca de firma o huellas digitales, y
    - IV. Cuando la denuncia hubiera sido presentada en forma anónima, siempre y cuando sea posible notificar a la persona denunciante.
  10. Las denuncias sobre violencia de género podrán realizarse de manera anónima o, en su caso, se podrá resguardar con carácter de confidencial la identidad de la persona denunciante.

## Queja de menores de edad

Cuando la víctima de actos de hostigamiento sexual, el acoso sexual y la violencia sexual sea un menor de edad que inscrito en algunos de los programas de la oferta académica<sup>3</sup> la Universidad de la Ciénega. Aplicará el siguiente procedimiento:

1. La denuncia podrá presentarla directamente el menor de edad, o por medio de sus representantes.
2. Cuando la denuncia se presente directamente por menores de edad o sean involucrados como personas víctimas o personas señalada como responsable, la autoridad institucional a quien se canalice la queja o denuncia deberá dar aviso y notificar del hecho a quienes ejerzan la patria potestad, tutela o guarda y

---

<sup>3</sup> Bachillerato.

- custodia, así como a la Procuraduría de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes. En este supuesto, no será necesaria la ratificación de la denuncia.
3. Cuando la denuncia presentada por una tercera persona involucre a menores de edad, en calidad de víctima, la denuncia se tramitará, por lo que no será necesaria la ratificación.
  4. Cuando por alguna circunstancia no sea posible identificar o localizar a quienes ejerzan la patria potestad, tutela o guarda y custodia de los menores de edad, o éstos decidan no comparecer, notificará a la Procuraduría de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes.

## Entrevista

La coordinación académica como representante de la institución deberá realizar una entrevista a la persona presuntamente agraviada, y en su caso, apoyar en la presentación de la queja o 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.

## Pautas de conducta

Coordinación académica, a efecto de no causar victimización secundaria, deberá seguir las siguientes pautas de conducta durante la entrevista, así como los lineamientos establecidos en el presente Protocolo:

- I. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.
- II. Hacer énfasis en que la Universidad de la Ciénega se guía por la política de cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual, bullying, acoso sexual y violencia y tiene un compromiso para sancionarlas y erradicarlas.
- III. Tomar nota de lo que narra la víctima, 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 víctima decida o no interponer la queja o denuncia.
- V. Abstenerse de expresar a la víctima 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 víctima 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 víctima, 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 víctima o darle la opción de que pueda asentarla 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 víctima se encuentra en crisis emocional, el primer contacto podrá posponer la entrevista, a efecto de proporcionarle contención

- emocional y en su caso, canalizar<sup>4</sup> para atención psicológica especializada.
- XI. Explicar a la víctima el procedimiento para la atención de casos de hostigamiento sexual, bullying, acoso sexual y violencia, las diferentes vías y resoluciones posibles.
  - XII. Evitar realizar alguna advertencia sobre las represalias que se pueden producir por interponer la queja o denuncia.

## Aspectos a identificar

Para el adecuado análisis de la posible conducta de violencia de género, coordinación académica 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, estatus migratorio, 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, infancia 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.

## Medidas cautelares

Derivado del caso particular, la coordinación académica podrá solicitar a las personas titulares de las instancias universitarias que decreten de manera provisional las medidas cautelares que se estimen pertinentes para proteger a las víctimas, a saber:

- a) El apercibimiento.
- b) La suspensión tratándose de alumnos, docentes o personal de la institución.
- c) La separación tratándose de docentes y personal de la institución.
- d) Dar parte a las instancias responsables de seguridad pública

Las medidas cautelares que podrán imponerse por la Comisión Permanente de Responsabilidades y Sanciones competente, dependiendo de la urgencia, la gravedad, la frecuencia, la posición de poder, la probable recurrencia de la conducta denunciada, y la inminencia del riesgo.

Estas medidas cautelares deberán notificarse a la persona señalada como responsable, a la víctima, a la persona titular de la dependencia de adscripción de la persona señalada como responsable o a cualquier otra autoridad que deba ejecutar la medida cautelar.

---

<sup>4</sup> La contención emocional o la canalización deberá ser una acción ajena a la Universidad de la Ciénega.

# Sanciones

Las conductas previamente establecidas pueden ser utilizadas como guía, para determinar la materialización de actos constitutivos de violencia, con el fin de sancionar a la persona que realice en contra de quienes integran la comunidad universitaria, 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.

## Tipos de sanciones.

Las sanciones relacionadas a conductas que encuadren en cualquier tipo de violencia serán aplicables de acuerdo con la siguiente clasificación:

- Amonestación
- Medida correctiva
- Suspensión de servicios
- Condicionamiento
- Pérdida de derechos
- Suspensión temporal
- Baja definitiva
- Acta administrativa
- Desvinculación
- Denuncia penal

### 1. **Amonestación.**

Para los efectos de este Protocolo, una amonestación se define como una llamada de atención hecha verbalmente o por escrito.

### 2. **Medida correctiva.**

Una medida correctiva consiste en imponer algunos deberes o condiciones al profesor, estudiante o personal, con la finalidad de sensibilizar sobre el impacto negativo de la conducta realizada como una conducta de violencia. La intención de la medida correctiva es transformar la conducta de la persona reportada.

### 3. **Condicionamiento.**

El condicionamiento consiste en comunicar al estudiante, profesor o colaborador que su permanencia en la institución queda supeditada a no reincidir en la realización del mismo u otro hecho considerado como violencia. El estudiante, profesor o personal tendrá que cumplir con los deberes o los requisitos que se le impongan como medida correctiva. La imposición del condicionamiento deberá expresarse en forma escrita, señalando la duración de la sanción o consecuencia y las demás circunstancias relativas a su cumplimiento.

### 4. **Pérdida de derechos.**

La pérdida de derechos consiste en una limitación a cualquiera de los beneficios a los que podría tener acceso el o la estudiante por su correcto comportamiento

de haberse apegado a las normas, políticas, lineamientos o cualquier otro documento vigente en Universidad de la Ciénega.

**5. Suspensión temporal.**

La suspensión temporal de una o un estudiante implica su separación de todas las actividades y del uso de las instalaciones y acceso a los servicios a la Universidad de la Ciénega sin que proceda procedimiento de justificación de faltas ni de consideración académica para presentar actividades de evaluación continua ni aplicación de exámenes.

**6. Baja definitiva.**

La baja definitiva de una o un estudiante implica su exclusión permanente de la Institución, por lo que no existe la posibilidad de que reingrese a alguno de los Planteles de dichas Instituciones.

**7. Actas administrativas.**

Para profesores y el personal las amonestaciones, medidas correctivas o condicionamiento quedarán documentadas en actas administrativas, que serán elaboradas con la finalidad de dejar evidencia, señalar y sancionar aquellas conductas y hechos de violencia de género cometidas por la persona reportada.

**8. Reincidencia.**

Aquella persona que habiendo incurrido en un hecho que acorde con lo establecido en este protocolo haya sido revisado y considerado como una conducta de violencia, no habiendo sido merecedor de una baja definitiva, estará obligado a no volver a tener este tipo de comportamientos. En caso de que vuelva a incidir en la misma falta o en cualquier otra de la misma naturaleza, se considerará como una agravante de su comportamiento lo cual podrá ser causa de separación definitiva de la Institución.

**9. Denuncia penal.**

Es el acto por el que se comunica a la autoridad competente que existe un hecho que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física.

# TIPOS DE VIOLENCIA

En atención a lo anterior, algunas de las manifestaciones de la violencia, que serán sancionadas, son las siguientes:

## Violencia Psicológica.

Es 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.

## Violencia sexual.

Es 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:

### 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.

## 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.

b) Para efectos del presente Programa se consideran actos de violencia sexual, entre otras conductas, las siguientes:

- Realizar silbidos, señales con las manos o a través de los movimientos del cuerpo, miradas o gestos con connotación sexual.
- Tener contacto físico, sugestivo o de naturaleza sexual sin consentimiento, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones, acorralamiento, pellizcos, roces.
- Manifestar de forma reiterada y sin consentimiento, directa o indirectamente el interés sexual por una persona, ya sea de manera presencial o por cualquier medio de comunicación.
- Realizar conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos y/o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- Espiar a una persona mientras se cambia de ropa o está en el sanitario.
- Presionar para obtener fotografías o imágenes en cualquier circunstancia o con el agravante de que sea en ropa íntima o desnuda.
- Exhibir fotografías o imágenes con contenido pornográfico o en ropa interior con intenciones sugerentes de carácter sexual.
- Realizar promesas para obtener un beneficio personal a cambio de favores de naturaleza sexual.
- Condicionar la prestación de un trámite o servicio o evaluación escolar a cambio de que la persona acceda a acudir a citas fuera del ámbito académico y escolar o realizar conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona individualmente o en grupo que hagan referencia a la apariencia o con connotación sexual, bien sean presenciales o a través de medios digitales, incluyendo redes sociales.
- Realizar comentarios, burlas, chistes o bromas sugerentes respecto de la vida sexual o identidad sexo genérica de otra persona, sean de manera presencial o a través de medios digitales.
- Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual de forma reiterada y sin consentimiento fuera del centro educativo.
- Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin consentimiento.
- Exhibir o enviar a través de algún medio físico o digital contenido de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias

- personas, sin consentimiento.
- Video grabar, audio grabar, fotografiar o elaborar vídeos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento o mediante engaño.
  - Exponer, distribuir, difundir, exhibir, reproducir, transmitir, comercializar, ofertar, intercambiar y compartir imágenes, conversaciones, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona a sabiendas de que no existe consentimiento, mediante materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales o cualquier medio tecnológico.

## 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 que puedan resultar en un daño o afectación para la persona receptora;
- c) Difundir, sin consentimiento, contenido, textos, fotografías, videos y/o datos personales, impresiones gráficas o sonoras, sean verídicas, alteradas o apócrifas, cuando se trate de niñas, niños o adolescentes;
- d) Además de las anteriores, las conductas establecidas como formas o ámbitos en los que se expresan otras manifestaciones de violencia, que se realicen a través de espacios digitalizados, también pueden ser consideradas como violencia digital;
- e) Crear “memes”, “gifs”, imágenes o videos con elementos que denigren o discriminen, de forma psicológica o sexual, a la persona agraviada;
- f) Extorsionar a través de medios electrónicos y digitales; y
- g) Suplantar identidad o espiar con programas para indagar o invadir la intimidad de la persona que reporta.

## 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.

## 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.

## 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.

## Violencia de género.

Son todas las conductas que impliquen violencia basada en el género y que tienen como resultado daño físico, sexual o psicológico real o posible, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad. Estas conductas aplican a todas las relacionadas con agresiones en razón de sexo, género e identidades.

En seguida se identifican, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas constitutivas de violencia de género calificadas como inapropiadas, mismas que serán sancionadas de conformidad con la naturaleza del presente Programa.

- a) Usar un lenguaje ofensivo verbal, no verbal, por escrito o por cualquier medio, que contenga cualquier componente característico de violencia de género para dirigirse a cualquier integrante de la comunidad universitaria;
- b) Molestar, intimidar o acosar, de manera directa o indirecta, de forma presencial o a través de cualquier medio electrónico o escrito, a cualquier integrante de la comunidad universitaria;
- c) Faltar al respeto o actuar contra la dignidad humana de cualquier integrante de la comunidad universitaria, cuando las conductas impliquen o contengan elementos o componentes de violencia de género;
- d) Atentar contra la dignidad humana, la seguridad, la igualdad o participar en actos violentos que por su naturaleza constituyan violencia de género;
- e) Usar medios electrónicos para robar, producir, distribuir o compartir

- contenidos que afecten o vulneren los derechos públicos y privados de los miembros de la comunidad universitaria;
- f) Usar las redes sociales, medios electrónicos o físicos para acceder, robar, distribuir o compartir información pública o privada de los miembros de la comunidad universitaria con el objeto atacar, difamar, calumniar, injuriar, ofender, exponer, señalar, imputar, deshonrar, desacreditar, menospreciar;
  - g) Producir, distribuir o compartir por cualquier medio físico o electrónico contenido de desnudez, pornografía, violencia sexual implícita o explícita, lenguaje soez, sexo explícito, diálogos ofensivos o indebidos, racismo, sexualidad escatológica, entre otros temas, que deriven en hechos violentos por cuestión de género o que afecten los derechos de los miembros de la comunidad universitaria.

### Conductas sexuales consideradas violencia de género:

El presente Protocolo categoriza como conductas prohibidas de violencia de género, de manera enunciativa, más no limitativa las siguientes, incluyendo cualquier otra distinta que pudiera llegar a considerarse como violencia de género sexual:

- a) Hacer uso de engaños, chantajes, amenazas, fuerza física y ambiente hostil para forzar a alguien a tener una relación sexual a través de penetración vaginal, anal u oral, sin consentimiento expreso de la persona;
- b) Consumar el hecho sexual con una persona sin su consentimiento por estar bajo los efectos del alcohol o alguna sustancia;
- c) Usar la fuerza física para intentar tener una relación sexual, realizando, en dicho intento, tocamientos en el cuerpo de la víctima, pudiendo incluir la presencia de desnudos, sin el consentimiento de la víctima;
- d) Usar expresiones físicas, gestuales, visuales o verbales con connotación sexual;
- e) Realizar insinuaciones o proposiciones sexuales, a través de preguntas y referencias incómodas sobre la vida sexual de la víctima;
- f) Realizar llamadas telefónicas o enviar mensajes de texto sugestivos o de contenido sexual que resulten molestos para la víctima;
- g) Visitar reiteradamente las redes sociales de la víctima o persona afectada (conducta conocida comúnmente como “stalker”) y formular comentarios provocativos, sexuales o íntimos;
- h) Efectuar de manera ventajosa o forzada besos o caricias no deseadas hacia la persona, incluyendo miradas lascivas hacia partes de su cuerpo;
- i) Practicar el exhibicionismo y provocación sexual en las instalaciones de la Universidad, entendiéndose por este hecho aquel relativo a mostrarse en público de forma obscena, con dolo y en presencia de uno o varios sujetos pasivos;
- j) Compartir o enunciar chistes sexuales, obscenos y adulaciones sobre el físico o la imagen corporal de la persona agraviada, incluyendo comentarios que provienen de los superiores en una relación de jerarquía dentro de la Universidad;
- k) Insistir para sostener encuentros sexuales entre estudiantes, colaboradores académicos, colaboradores operativos, administrativos y cualquier integrante de la Comunidad Universitaria, particularmente, cuando existe una relación horizontal entre las personas y se sugiere

- realizar dichos actos dentro o fuera del lugar de trabajo o estudio;
- l) Llevar a cabo de forma explícita conductas como: acercamientos excesivos como abrazos o besos no deseados e incómodos, incluyendo, tocamientos, pellizcos, roces, acorralamientos dentro de las instalaciones;
  - m) Realizar promesas expresas a la persona agraviada de obtener un beneficio personal a cambio de favores sexuales en las instalaciones de la Universidad;
  - n) Solicitar favores sexuales a cambio de modificar calificaciones, aprobar una materia o una promesa de cualquier tipo de trato preferencial; y
  - o) Queda expresamente prohibido establecer un vínculo afectivo-sexual entre profesores(as) y estudiantes de cualquier nivel educativo.

## Casos particulares

### 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, mediante el uso de violencia física o moral y poniendo a la víctima en una situación en que no pueda negarse o que se vea obligada a aceptar por miedo.

Este hecho tendrá que ser canalizado directamente por la víctima ante la autoridad judicial competente.

### El mobbing o acoso laboral

El mobbing es una expresión de violencia muy frecuente que no necesariamente se realiza de hombres a mujeres o de superiores hacia niveles de rango menor. El mismo se puede manifestar entre personas del mismo sexo, de mujeres a hombres, entre empleados del mismo nivel jerárquico o de parte de los empleados hacia su jefa o jefe.

Algunas de las conductas típicas de mobbing o acoso laboral son:

- 1) Asignar tareas o proyectos con plazos que se saben imposibles de cumplir;
- 2) Sobrecargar de trabajo selectivamente a la víctima;
- 3) Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarlo(a), excluirlo(a), discriminarlo(a) o ridiculizarlo(a);
- 4) Ignorar a la víctima;
- 5) Monitorear o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacar o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo;
- 6) Invadir la privacidad del acosado –interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos o archivos, etc.; y

- 7) Animar a otros compañeros(as) a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

## La discriminación por género y ser LGTTI+

Se considera que hay discriminación por género e identidades cuando existe la 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 sea por motivo del sexo, identidades o por razón de género, características genéticas, orientación sexual hacia quienes integran la Comunidad de la Universidad de la Ciénega, incluyendo, estudiantes, profesores, administrativos, visitantes y proveedores. Puede incluir, de forma enunciativa más no limitativa las siguientes conductas a cargo de la persona reportada:

- a) Burlas o ridiculización por la orientación sexual o identidades;
- b) Agresión física, verbal y/o psicológica motivada por el sexo, orientación sexual, género, identidades, incluyendo todo el espectro LGTTTI+
- c) Comportamiento excluyente para impedir el mismo acceso a derechos inherentes a las garantías individuales, incluyendo, oportunidades académicas, artísticas, deportivas o laborales por razones de género;
- d) Conductas o actitudes fóbicas relacionadas con la diversidad de género, identidades y personas LGTTTI+; y
- e) La discriminación puede ser interseccional, es decir, se reconoce que varias categorías de opresión pueden afectar a una misma persona y deben ser consideradas en su conjunto.

## Económica

Acciones u omisiones del presunto responsable o reportado en contra de la persona agraviada al grado de afectar su supervivencia económica, manifestándose a través de limitaciones encaminadas a topar, restringir, quitar y controlar el ingreso de sus percepciones económicas, incluyendo, un salario menor por igual trabajo dentro de los planteles de la Universidad de la Ciénega.

De forma enunciativa más no limitativa, algunas conductas de violencia de género en materia económica son las siguientes:

- a) Cuando teniendo el mismo nivel o jerarquía, de acuerdo con los tabuladores, exista una diferencia salarial por razones de sexo, género o ser LGTTTI+;
- b) Cuando en los planteles de la Universidad de la Ciénega se tomen acciones tendientes a limitar, topar, omitir y controlar la determinación de las percepciones económicas por razones de sexo, género, orientación sexual o de identidades;
- c) Cuando en los de la Universidad de la Ciénega se tomen acciones tendientes a restringir el acceso a posibilidades de incrementar el patrimonio por razones de sexo, género, orientación sexual o identidades.

**ANEXOS**

# I. MARCO JURÍDICO ESTATAL

A continuación, se presenta el marco jurídico estatal que obliga a las instituciones educativas a prevenir, atender y sancionar la violencia, el bullying, el hostigamiento sexual, el acoso sexual.

Comparativo de las Leyes locales de protección a la infancia y Leyes de educación

<b>LEY DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE JALISCO</b>	<b>LEY DE LOS DERECHOS DE LAS NIÑAS, LOS NIÑOS Y ADOLESCENTES EN EL ESTADO DE JALISCO</b>
<p>Artículo 7.- La educación que imparta el Estado de Jalisco, sus municipios y sus organismos descentralizados, así como los particulares con autorización o reconocimiento de validez oficial de estudios, tendrá además de los fines señalados en el artículo 3º. de la Constitución Federal y en la Ley General de Educación, los siguientes:</p> <p>XVII. Impulsar la <b>educación para la paz y la convivencia</b> ciudadana a través de la promoción y práctica de valores éticos y solidaridad social;</p> <p>Artículo 173.- El objetivo de este capítulo será la protección contra la <b>violencia y el acoso escolar</b> entre los estudiantes de las escuelas públicas y privadas a que se refiere el artículo 1º de esta ley.</p> <p>Artículo 174.- La violencia y el acoso escolar serán considerados como disciplinas, sobre las cuales la Secretaría de Educación habrá de dictar las medidas necesarias para su prevención y erradicación, sin menoscabo de la aplicación de otras disposiciones legales.</p> <p>Artículo 175.- Para efectos de este título, <b>se entiende por violencia o acoso</b></p>	<p>Artículo 4.- Son principios rectores en la observancia, interpretación y aplicación de esta ley, los siguientes:</p> <p>III. El respeto por la vida e integridad de las niñas, los niños y adolescentes;</p> <p>Artículo 14.- Las niñas, los niños y adolescentes, además de los principios y valores que señala la constitución y las leyes de la materia, tienen derecho a una educación que vaya encaminada a:</p> <p>XIII. Prevenir la discriminación y promoverla equidad de género.</p> <p>Artículo 42.- La familia es el espacio idóneo para el sano desarrollo de las niñas, los niños y adolescentes, es el ámbito natural de convivencia propicio para el entendimiento, comunicación y desarrollo de los valores cívicos y morales y de la cultura de la igualdad y equidad de género, necesarios para su formación.</p>

**escolar, el hostigamiento e intimidación entre estudiantes, y se referirá a la acción de violencia sistemática, física, verbal, psicológica, sexual escrita, por señales o tocamientos, generada entre estudiantes.**

Artículo 176.- El acoso escolar se puede presentar de las siguientes formas:

- I. Físico: empujones, golpes o lesiones;
- II. Verbal: insultos y menosprecio que se realice por un estudiante a otro, de manera pública o privada;
- III. Psicológico: persecución, intimidación, sometimiento, chantaje, manipulación o amenazas, incluidas las gesticulaciones y obscenidades mediante señas, miradas o expresiones corporales;
- IV. Exclusión social: el estudiante víctima es notoriamente excluido y aislado de la convivencia escolar;
- V. Sexual: podrá manifestarse mediante comentarios de índole sexual, ya sea de forma verbal o escrita, miradas o señas que denoten obscenidad, tocamientos, hostigamiento, acoso o abuso de orden sexual; y
- VI. Cibernético: por medios electrónicos como Internet, páginas web, redes sociales, blogs, correo electrónico, mensajes de teléfono celular o videograbaciones.

Artículo 177.- Para que exista acoso o violencia escolar se requiere que se presente alguna de las siguientes condiciones:

- I. Se trate de una acción agresiva e intencional;
- II. Se produzca en forma reiterada, entendiéndose la agresión dada en dos o más ocasiones por un mismo victimario, aunque se trate de distintas víctimas; para el caso del acoso previsto en las fracciones V y VI del artículo que antecede, así como cuando se traté del maltrato físico manifestado mediante golpes o lesiones, bastará con que se presenten una sola vez para que se tenga como presumible el

acoso;

III. Exista desequilibrio de poder entre el agresor y la víctima, aun siendo estudiantes ambos, a causa de condiciones físicas, psicológicas o emocionales de la víctima; y

IV. Provoque en la víctima daño emocional, psicológico o físico.

Artículo 178.- La autoridad educativa tiene la obligación de derivar hacia un especialista los casos de violencia y acoso escolar que se presenten en un centro educativo.

Cuando por el tipo o la gravedad del hecho constitutivo de violencia escolar no se logre armonizar la relación entre el generador del acoso y la víctima, se buscará trasladar al primero a otro centro escolar.

Artículo 179.- Cuando el presunto acosador tenga entre doce años cumplidos y menos de dieciocho años de edad y la conducta que se le atribuya o compruebe esté tipificada como delito en las leyes estatales, se procederá conforme a lo dispuesto por la **Ley de Justicia Integral para Adolescentes del Estado de Jalisco**.

Artículo 180.- **La autoridad escolar tiene la obligación de aplicar las medidas disciplinarias** correspondientes cuando sea manifiesta o comprobada una conducta considerada como acoso o violencia escolar en los términos de esta ley.

Artículo 181.- Cuando lo solicite el padre o tutor de la víctima de acoso o violencia escolar y un especialista así lo recomiende, podrá trasladar a dicho alumno a otra institución educativa, para efecto de que pueda desarrollarse en un ambiente escolar adecuado.

Artículo 182.- Cuando por el tipo de conducta realizada, las reglas que al efecto dicte la Secretaría de Educación impliquen el traslado de un alumno a diverso centro

escolar, tal circunstancia deberá ser previamente notificada tanto al alumno como al padre o tutor. Al preparar la reinscripción del alumno en diverso plantel escolar, se procurará tomar las medidas necesarias para evitar que éste pierda el ciclo escolar.

Artículo 183.- Las escuelas deberán generar actividades de **capacitación u orientación al personal docente y de apoyo**, para la prevención y atención del acoso y la violencia escolar, de conformidad con las disposiciones reglamentarias aplicables en la materia, así como a los lineamientos que, en su caso, establezca la Secretaría de Educación.

Artículo 185.- El padre o tutor del alumno cuyo expediente contenga algún registro o constancia por conductas de acoso o violencia escolar, deberá ser enterado de forma inmediata y constante.

Artículo 186.- Las instituciones educativas, a través de los Consejos Escolares de Participación Social y la Asociación de Padres de Familia, podrán programar al inicio de cada ciclo escolar, y de forma bimestral, actividades con especialistas en convivencia y resolución de conflictos, prevención y acoso escolar.

Artículo 187.- Las escuelas deberán presentar un informe semestral a la Secretaría de Educación respecto a los incidentes de acoso y violencia escolar, a efecto de que exista un registro que arroje la incidencia, los avances o retrocesos en relación con el tema.

Artículo 188.- La Secretaría de Educación deberá implementar el programa para fomentar la convivencia en la comunidad escolar, el cual deberá contener las acciones a desarrollar para la difusión informativa y preventiva del acoso y la violencia escolar.

## II. LEY DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE JALISCO

### TÍTULO NOVENO DE LA SEGURIDAD Y LA CONVIVENCIA ESCOLAR

#### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 156.- A efecto de prevenir la violencia en las instituciones educativas públicas y privadas, este título tiene como finalidad crear una cultura de convivencia entre los integrantes de la comunidad educativa formada por aquellos que interactúan de forma cotidiana en un ambiente escolar: padres de familia o tutores, alumnos, directores, maestros, personal administrativo y de apoyo que labore en los centros educativos, con la colaboración del Consejo de Participación Social en la Educación, así como de las autoridades estatales y municipales.

Artículo 157.- La Secretaría de Educación, con apoyo de los directores, maestros y demás personal de apoyo y asistencia a la educación, así como de padres de familia, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptará las medidas necesarias para garantizar la convivencia en el centro educativo de que se trate. Con este fin se potenciará la comunicación constante y directa con los padres de familia.

Artículo 158.- La Secretaría de Educación, a través de su estructura y de conformidad a la disponibilidad presupuestaria, salvaguardar la integridad física y psicológica de los educandos dentro de los planteles educativos; o cuando así lo considere necesario podrá solicitar a las autoridades municipales y estatales competentes en materia de seguridad pública, tomen las medidas pertinentes para garantizar la seguridad en los alrededores de los planteles educativos.

Artículo 159.- Los centros educativos estarán obligados a guardar reserva sobre la información de que se disponga acerca de las circunstancias personales y familiares del alumno o de cualquier integrante de la comunidad escolar, particularmente aquella que pudiera dar ocasión a la burla o escarnio.

Artículo 160.- Cualquier integrante de la comunidad escolar deberá comunicar a la autoridad competente las circunstancias que puedan implicar malos tratos para cualquier integrante de la comunidad escolar.

Artículo 161.- Cuando no se respeten los derechos de algún miembro de la comunidad escolar, la autoridad educativa adoptará las medidas que procedan, conforme a lo dispuesto en los reglamentos vigentes.

## CAPÍTULO II

### DERECHOS Y DEBERES DE LOS INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD ESCOLAR EN MATERIA DE CONVIVENCIA

Artículo 162.- Todos los integrantes de la comunidad escolar deberán generar y conservar un ambiente agradable y respetuoso entre ellos.

Artículo 163.- Cualquier integrante de la comunidad escolar tiene derecho a que se le procure una debida armonización en caso de conflicto generado en el ambiente educativo.

Artículo 164.- Cuando se presenten situaciones de indisciplina escolar, las escuelas públicas o privadas incorporadas, proporcionarán información para que los implicados sean canalizados a un especialista, ya sea de la escuela, o cualquier institución que preste el servicio de forma gratuita. Las autoridades educativas promoverán el compromiso de los estudiantes y sus padres o tutores para recibir un acompañamiento profesional.

Artículo 165.- Es un deber de los miembros de la comunidad escolar participar en actividades que fomenten la convivencia, así como acatar las reglas de conducta autorizadas por la Secretaría de Educación

## CAPÍTULO III

### REGLAS DE CONVIVENCIA ESCOLAR

Artículo 166.- La Secretaría de Educación deberá emitir las reglas de conducta dirigidas a crear una cultura de convivencia en la comunidad escolar.

La Secretaría de Educación, al emitir las reglas de conducta señaladas en el párrafo precedente, deberá dotarlas de un carácter educativo, socializador y recuperador con el fin de inculcar el respeto como componente básico de las relaciones entre todos los miembros de la comunidad escolar, estableciendo la metodología y estrategias de atención a través de las cuales se harán cumplir dichas normas, a efecto de evitar prácticas que generen violencia en las instituciones escolares.

Cada centro educativo emitirá su reglamento interno en base a las reglas de conducta dictadas por la Secretaría de Educación.

Artículo 167.- Todos los integrantes de la comunidad escolar, deben colaborar y acatar, de acuerdo con la función de cada uno, las reglas de conducta autorizadas por la Secretaría de Educación.

Los estudiantes deben observar respecto a sus compañeros, las reglas de conducta a que se refiere este capítulo.

Artículo 168.- La Secretaría de Educación dictará las medidas pertinentes para la difusión de las reglas de conducta que al efecto emita, para garantizar, al inicio de cada ciclo escolar, su conocimiento y cumplimiento por parte de toda la comunidad educativa.

Artículo 169.- Al aplicar las medidas disciplinarias que dicte la Secretaría de

Educación, deberá tomarse en cuenta lo siguiente:

- I. No podrán imponerse correcciones contrarias a lo establecido en los reglamentos vigentes;
- II. Las medidas disciplinarias serán proporcionales a la conducta que se le atribuya al alumno;
- III. Las circunstancias personales, familiares y sociales del alumno, así como la reincidencia en el actuar de éste si la hubiere; y
- IV. Cuando un alumno incurra en una conducta contraria a lo establecido en los términos de esta Ley y a las reglas de conducta deberá hacerse del conocimiento del padre o tutor, así como la medida correctiva que vaya a aplicarse.

Artículo 170.- Las medidas disciplinarias emitidas por la Secretaría de Educación serán aplicables a los alumnos que incurran en alguna conducta contraria a la convivencia escolar en los términos de esta Ley y a las reglas que al efecto emita la autoridad educativa estatal, siempre que dicha conducta ocurra en cualquiera de los siguientes supuestos:

- I. Mientras permanezcan dentro de la institución educativa, de autobuses escolares o transporte alquilado por el centro educativo correspondiente;
- II. Mientras participen en actividades escolares; y
- III. Estando fuera del centro educativo en actividades extraescolares.

Artículo 171.- Los integrantes de la comunidad escolar deberán colaborar para crear y mantener un ambiente de convivencia armónica y aprendizaje libre de amenazas y violencia, e informarán a la autoridad escolar sobre cualquier acto de indisciplina de que tengan conocimiento.

Artículo 172.- Cuando se presenten situaciones de conflicto escolar, la autoridad superior inmediata del centro educativo de que se trate intentará armonizar la relación entre dichas personas, y en su caso derivará a los involucrados a un especialista, para solucionar el conflicto.

## CAPÍTULO IV

### DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO ESCOLAR

Artículo 173.- El objetivo de este capítulo será la protección contra la violencia y el acoso escolar entre los estudiantes de las escuelas públicas y privadas a que se refiere el artículo 1º de esta Ley.

Artículo 174.- La violencia y el acoso escolar serán considerados como indisciplinas, sobre las cuales la Secretaría de Educación habrá de dictar las medidas necesarias para su prevención y erradicación, sin menoscabo de la aplicación de otras disposiciones legales.

Artículo 175.- Para efectos de este título, se entiende por violencia o acoso escolar, el hostigamiento e intimidación entre estudiantes, y se referirá a la acción de violencia sistemática, física, verbal, psicológica, sexual escrita, por señales o tocamientos, generada entre estudiantes.

Artículo 176.- El acoso escolar se puede presentar de las siguientes formas

- I. Físico: empujones, golpes o lesiones;
- II. Verbal: insultos y menosprecio que se realice por un estudiante a otro, de manera pública o privada;
- III. Psicológico: persecución, intimidación, sometimiento, chantaje, manipulación o amenazas, incluidas las gesticulaciones y obscenidades mediante señas, miradas o expresiones corporales;
- IV. Exclusión social: el estudiante víctima es notoriamente excluido y aislado de la convivencia escolar;
- V. Sexual: podrá manifestarse mediante comentarios de índole sexual, ya sea de forma verbal o escrita, miradas o señas que denoten obscenidad, tocamientos, hostigamiento, acoso o abuso de orden sexual; y
- VI. Cibernético: por medios electrónicos como Internet, páginas web, redes sociales, blogs, correo electrónico, mensajes de teléfono celular o videograbaciones.

Artículo 177.- Para que exista acoso o violencia escolar se requiere que se presente alguna de las siguientes condiciones:

- I. Se trate de una acción agresiva e intencional;
- II. Se produzca en forma reiterada, entendiéndose la agresión dada en dos o más ocasiones por un mismo victimario, aunque se trate de distintas víctimas; para el caso del acoso previsto en las fracciones V y VI del artículo que antecede, así como cuando se trate del maltrato físico manifestado mediante golpes o lesiones, bastará con que se presenten una sola vez para que se tenga como presumible el acoso
- III. Exista desequilibrio de poder entre el agresor y la víctima, aun siendo estudiantes ambos, a causa de condiciones físicas, psicológicas o emocionales de la víctima; y
- IV. Provoque en la víctima daño emocional, psicológico o físico.

Artículo 178.- La autoridad educativa tiene la obligación de derivar hacia un especialista los casos de violencia y acoso escolar que se presenten en un centro educativo.

Cuando por el tipo o la gravedad del hecho constitutivo de violencia escolar no se logre armonizar la relación entre el generador del acoso y la víctima, se buscará trasladar al primero a otro centro escolar.

Artículo 179.- Cuando el presunto acosador tenga entre doce años cumplidos y menos de dieciocho años de edad y la conducta que se le atribuya o compruebe esté tipificada como delito en las leyes estatales, se procederá conforme a lo dispuesto por la Ley de Justicia Integral para Adolescentes del Estado de Jalisco.

Artículo 180.- La autoridad escolar tiene la obligación de aplicar las medidas disciplinarias correspondientes cuando sea manifiesta o comprobada una conducta considerada como acoso o violencia escolar en los términos de esta Ley.

Artículo 181.- Cuando lo solicite el padre o tutor de la víctima de acoso o violencia

escolar y un especialista así lo recomiende, podrá trasladar a dicho alumno a otra institución educativa, para efecto de que pueda desarrollarse en un ambiente escolar adecuado.

Artículo 182.- Cuando por el tipo de conducta realizada, las reglas que al efecto dicte la Secretaría de Educación impliquen el traslado de un alumno a diverso centro escolar, tal circunstancia deberá ser previamente notificada tanto al alumno como al padre o tutor. Al preparar la reinscripción del alumno en diverso plantel escolar, se procurará tomar las medidas necesarias para evitar que éste pierda el ciclo escolar

## **CAPÍTULO V**

### **DE LAS MEDIDAS INSTITUCIONALES PREVENTIVAS DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA ESCOLAR**

Artículo 183.- Las escuelas deberán generar actividades de capacitación u orientación al personal docente y de apoyo, para la prevención y atención del acoso y la violencia escolar, de conformidad con las disposiciones reglamentarias aplicables en la materia, así como a los lineamientos que, en su caso, establezca la Secretaría de Educación.

Artículo 184.- Las escuelas deben incluir en el expediente de cada alumno las conductas especificadas en este título.

Artículo 185.- El padre o tutor del alumno cuyo expediente contenga algún registro o constancia por conductas de acoso o violencia escolar, deberá ser enterado de forma inmediata y constante.

Artículo 186.- Las instituciones educativas, a través de los Consejos Escolares de Participación Social y la Asociación de Padres de Familia, propondrán periódicamente actividades con especialistas en convivencia y resolución de conflictos, prevención y acoso escolar, en función de su contexto inmediato

Artículo 187.- Las escuelas deberán presentar un informe semestral a la Secretaría de Educación respecto a los incidentes de acoso y violencia escolar, a efecto de que exista un registro que arroje la incidencia, los avances o retrocesos en relación con el tema.

Artículo 188.- La Secretaría de Educación deberá implementar el programa para fomentar la convivencia en la comunidad escolar, el cual deberá contener las acciones a desarrollar para la difusión informativa y preventiva del acoso y la violencia escolar.

# III. LEY GENERAL DE EDUCACIÓN

## Capítulo X

### Del educando como prioridad en el Sistema Educativo Nacional

Artículo 72. Los educandos son los sujetos más valiosos de la educación con pleno derecho a desarrollar todas sus potencialidades de forma activa, transformadora y autónoma.

Como parte del proceso educativo, los educandos tendrán derecho a:

- I. Recibir una educación de excelencia;
- II. Ser respetados en su integridad, identidad y dignidad, además de la protección contra cualquier tipo de agresión física o moral;
- III. Recibir una orientación integral como elemento para el pleno desarrollo de su personalidad;
- IV. Ser respetados por su libertad de convicciones éticas, de conciencia y de religión;
- V. Recibir una orientación educativa y vocacional;
- VI. Tener un docente frente a grupo que contribuya al logro de su aprendizaje y desarrollo integral;
- VII. Participar de los procesos que se deriven en los planteles educativos como centros de aprendizaje comunitario;
- VIII. Recibir becas y demás apoyos económicos priorizando a los educandos que enfrenten condiciones económicas y sociales que les impidan ejercer su derecho a la educación;
- IX. Participar en los Comités Escolares de Administración Participativa en los términos de las disposiciones respectivas, y
- X. Los demás que sean reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, esta Ley y demás disposiciones aplicables.

El Estado establecerá los mecanismos que contribuyan a su formación integral, tomando en cuenta los contextos sociales, territoriales, económicos, lingüísticos y culturales específicos en la elaboración y aplicación de las políticas educativas en sus distintos tipos y modalidades.

Artículo 73. En la impartición de educación para menores de dieciocho años se tomarán medidas que aseguren al educando la protección y el cuidado necesarios para preservar su integridad física, psicológica y social sobre la base del respeto a su dignidad y derechos, y que la aplicación de la disciplina escolar sea compatible con su edad, de conformidad con los lineamientos que para tal efecto se establezcan.

Los docentes y el personal que labora en los planteles de educación deberán estar capacitados para tomar las medidas que aseguren la protección, el cuidado de los

educandos y la corresponsabilidad que tienen al estar encargados de su custodia, así como protegerlos contra toda forma de maltrato, violencia, perjuicio, daño, agresión, abuso, trata o explotación sexual o laboral.

En caso de que los docentes, el personal que labora en los planteles educativos, así como las autoridades educativas, tengan conocimiento de la comisión de algún hecho que la ley señale como delito en agravio de los educandos, lo harán del conocimiento inmediato de la autoridad correspondiente.

Artículo 74. Las autoridades educativas, en el ámbito de su competencia, promoverán la cultura de la paz y no violencia para generar una convivencia democrática basada en el respeto a la dignidad de las personas y de los derechos humanos. Realizarán acciones que favorezcan el sentido de comunidad y solidaridad, donde se involucren los educandos, los docentes, madres y padres de familia o tutores, así como el personal de apoyo y asistencia a la educación, y con funciones directivas o de supervisión para prevenir y atender la violencia que se ejerza en el entorno escolar.

Para cumplir con lo establecido en este artículo, se llevarán a cabo, entre otras, las siguientes acciones:

- I. Diseñar y aplicar estrategias educativas que generen ambientes basados en una cultura de la paz, para fortalecer la cohesión comunitaria y una convivencia democrática;
- II. Incluir en la formación docente contenidos y prácticas relacionados con la cultura de la paz y la resolución pacífica de conflictos;
- III. Proporcionar atención psicosocial y, en su caso, orientación sobre las vías legales a la persona agresora y a la víctima de violencia o maltrato escolar, ya sea psicológico, físico o cibernético, así como a las receptoras indirectas de maltrato dentro de las escuelas;
- IV. Establecer los mecanismos gratuitos de asesoría, orientación, reporte de casos y de protección para las niñas, niños, adolescentes y jóvenes que estén involucrados en violencia o maltrato escolar, ya sea psicológico, físico o cibernético, procurando ofrecer servicios remotos de atención, a través de una línea pública telefónica u otros medios electrónicos;
- V. Solicitar a la Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación estudios, investigaciones, informes y diagnósticos que permitan conocer las causas y la incidencia del fenómeno de violencia o maltrato entre escolares en cualquier tipo, ya sea psicológica, física o cibernética, así como su impacto en el entorno escolar en la deserción de los centros educativos, en el desempeño académico de los educandos, en sus vínculos familiares y comunitarios y el desarrollo integral de todas sus potencialidades, así como las medidas para atender dicha problemática;
- VI. Celebrar convenios de cooperación, coordinación y concertación con los sectores públicos, privados y sociales, para promover los derechos de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes, y el fomento de la cultura de la paz, resolución no violenta de conflictos, fortalecimiento de la cohesión comunitaria y convivencia armónica dentro de las escuelas;
- VII. Hacer del conocimiento de las autoridades competentes las conductas que pueden resultar constitutivas de infracciones o delitos cometidos en contra de las niñas, los niños, adolescentes y jóvenes por el ejercicio de cualquier

maltrato o tipo de violencia en el entorno escolar, familiar o comunitario, así como promover su defensa en las instancias administrativas o judiciales;

VIII. Realizar campañas, mediante el uso de las tecnologías de la información, comunicación, conocimiento y aprendizaje digital, que concienticen sobre la importancia de una convivencia libre de violencia o maltrato, ya sea psicológico, físico o cibernético, en los ámbitos familiar, comunitario, escolar y social, y

IX. Elaborar y difundir materiales educativos para la prevención y atención de los tipos y modalidades de maltrato escolar, así como coordinar campañas de información sobre las mismas.

Las autoridades educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, emitirán los lineamientos para los protocolos de actuación que sean necesarios para el cumplimiento de este artículo, entre otros, para la prevención y atención de la violencia que se genere en el entorno escolar, familiar o comunitario contra cualquier integrante de la comunidad educativa, para su detección oportuna y para la atención de accidentes que se presenten en el plantel educativo. A su vez, determinarán los mecanismos para la mediación y resolución pacífica de controversias que se presenten entre los integrantes de la comunidad educativa.

#### IV. Marco Jurídico Nacional e Internacional

Marco jurídico nacional	Marco jurídico internacional
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 [Const]. Artículo 4to. 5 de febrero de 1917 (México).</li><li>2. Código Nacional de Procedimientos Penales [CNPP]. DOF 22-01-2020. Artículo 10mo. 5 de marzo de 2014 (México).</li><li>3. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. 27 de noviembre de 2007. DOF 21-06-2018.</li><li>4. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 2 de agosto de 2006. DOF 14-06-2018.</li><li>5. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 1 de febrero de 2007.</li><li>6. DOF 13-04-2020.</li><li>7. Ley General de Víctimas. 9 de enero de 2013. DOF 03-01-2017.</li><li>8. Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes. 4 de diciembre de 2014.</li><li>9. DOF 17-10-2019.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Convención de Viena sobre los Tratados. 23 de mayo de 1969.</li><li>2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). 6 de septiembre de 1994.</li><li>3. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer</li><li>4. Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Resolución 2263 (XXII). 7 de noviembre de 1967.</li><li>5. Declaración Universal de los Derechos Humanos. Resolución 217 A (III). 10 de diciembre de 1948.</li></ol>

- |   |  |
|---|--|
| 10. NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. 16 de abril de 2009.<br>11. DOF 24-03-2016. |  |
|---|--|

## FORMULARIOS

1. [Formulario de presentación de queja](#)
2. [Formulario de Procedencia de la queja](#)
3. [Seguimiento del hecho señalado](#)

## Bibliografía

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (9 de 11 de 2021). *Cámara de Diputados, LXV Legislatura*. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE.pdf>
- Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana. (11 de 9 de 2020). *Tecnológico de Monterrey*. Obtenido de <https://tec.mx/sites/default/files/2020-11/Protocolo-Violencia-Genero-09112020.pdf>
- Centro Universitario Cardenal Cisneros. (2107). *Plan de Convivencia* . Madrid: CUCC.
- CIEG Coordinación Institucional de Equidad de Género. (30 de 11 de 2017). *Universidad Autónoma del Estado de México* . Obtenido de [https://www.uaemex.mx/images/Documentos/Seguridad/protocolo\\_acoso\\_y\\_hostigamiento\\_sexual.pdf](https://www.uaemex.mx/images/Documentos/Seguridad/protocolo_acoso_y_hostigamiento_sexual.pdf)
- CUCBA. (16 de 6 de 2021). *Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias CUCBA*. Obtenido de [http://www.cucba.udg.mx/sites/default/files//protocolo\\_para\\_la\\_prevention\\_atencion\\_sancion\\_y\\_erradicacion\\_de\\_la\\_violencia\\_de\\_genero.pdf](http://www.cucba.udg.mx/sites/default/files//protocolo_para_la_prevention_atencion_sancion_y_erradicacion_de_la_violencia_de_genero.pdf)
- El Congreso del Estado. (05 de 11 de 2009). *Jalisco, Gobierno del Estado*. Obtenido de [https://info.jalisco.gob.mx/sites/default/files/leyes/Ley\\_de\\_los\\_Derechos\\_de\\_las\\_Ninas\\_los\\_Ninos\\_y\\_Adolescentes\\_en\\_el\\_Estado\\_de\\_Jalisco\\_0.pdf](https://info.jalisco.gob.mx/sites/default/files/leyes/Ley_de_los_Derechos_de_las_Ninas_los_Ninos_y_Adolescentes_en_el_Estado_de_Jalisco_0.pdf)

El Congreso del Estado. (6 de 9 de 2017). *Gobierno de México* . Obtenido de <https://sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/9db15657-4ea9-47fe-9fe6-4a6181040a2c/jalisco.pdf>

IEA Instituto de Educación de Aguascalientes . (8 de 4 de 2019). *Aguascalientes, Gobierno del Estado*. Obtenido de [https://www.iea.gob.mx/INTERNAS/convocatorias/PROTOCOLO\\_ACOSO\\_2019.pdf](https://www.iea.gob.mx/INTERNAS/convocatorias/PROTOCOLO_ACOSO_2019.pdf)

Secretaría del Trabajo y Previsión Social . (6 de Marzo de 2020). *Gobierno de México* . Obtenido de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo\\_Violencia\\_Laboral\\_0603-1amGMX\\_\\_1\\_.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX__1_.pdf)

Senado de la República. (26 de 11 de 2019). *Unidad Técnica para la Igualdad de Género, Senado de la República* . Obtenido de <https://unidadgenero.senado.gob.mx/doc/publicaciones/ProtocoloCVG.pdf>

UNAM . (18 de 9 de 2019). *Instituto de Biología UNAM*. Obtenido de <https://cinig.ib.unam.mx/ProtocoloAtencionCasosViolenciaDeGeneroUNAM.pdf>

Universidad Nacional CIDE. (30 de agosto de 2016). *Hacia una Universidad de convivencia saludable: Percepción de un grupo de estudiantes de bachillerato del Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE)*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/1941/194150012020/194150012020.pdf>