



En la sesión ordinaria número **JG/48/19** de la Junta de Gobierno celebrada el 30 de abril de 2019, se tomaron los siguientes acuerdos:

ACUERDO PRIMERO

Se aprueba por unanimidad el Protocolo de Género. Mismo que entra en vigor a partir de su publicación en Comunicación Oficial. (Se anexa documento)

Anexo:



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA TORREÓN

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo Único. Disposiciones Generales

TÍTULO II COMITÉ DE ATENCIÓN A VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO (CAVIG)

Capítulo I. Integración del CAVIG
Capítulo II. Funcionamiento del CAVIG

TÍTULO III MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Capítulo Único. Disposiciones Generales

TÍTULO IV

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL

Capítulo I. Órgano competente para la atención de casos

Sección Única. Comité de Atención a Violencia y Discriminación por Razones de Género de la Universidad Iberoamericana Torreón (CAVIG)

Capítulo II. Procedimiento

Sección Primera. Disposiciones Generales del Procedimiento

Sección Segunda. Orientación

Sección Tercera. Trámite de la queja

Sección Cuarta. Mediación preliminar

Sección Quinta. Investigación

Sección Sexta. Dictaminación

Capítulo III. Seguimiento al cumplimiento del dictamen y de los acuerdos de mediación

TÍTULO V

MODIFICACIONES AL PRESENTE PROTOCOLO

Capítulo Único. Disposiciones Generales

TRANSITORIOS

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo Único

Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto del Protocolo

El presente Protocolo es de observancia general para la comunidad universitaria de la Ibero Torreón y tiene por objeto establecer los mecanismos necesarios para prevenir, atender, investigar y/o sancionar actos de violencia de género y/o discriminación por razones de género u orientación sexual ocurridos entre integrantes de la comunidad universitaria en cualquier espacio físico o virtual de la Universidad Iberoamericana Torreón o en cualquier otro lugar.

Artículo 2. Marco conceptual

El presente marco conceptual ha sido adoptado por la Ibero Torreón, inspirado en el Protocolo de la Ibero Ciudad de México, diferentes ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales, así como en publicaciones académicas, y servirá como indicador para la aplicación de este Protocolo.

Para los fines de este Protocolo, el enfoque de discriminación múltiple o interseccional es la perspectiva o modelo de observación que permite mirar la opresión a una persona de manera transversal y simultánea en los tipos, modalidades y niveles de la violencia de género.

Para efectos del presente Protocolo se entiende como acto de violencia de género cualquier acto u omisión considerado como violento o discriminatorio por razón de género o sexo, realizado por una persona o grupo de personas integrantes de la comunidad universitaria a otra u otro de sus integrantes, siempre que exista un daño físico, sexual o psicológico y que dicho acto u omisión se efectúe sin el libre consentimiento de la persona agraviada.

Por su parte, la discriminación por género se entiende como 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 sea por motivo de sexo, género, características genéticas, embarazo, orientación sexual u orientación sexual. También se entenderá como discriminación de género la homofobia, transfobia, bifobia, la misoginia, sexismo o cualquier otra conducta hostil basada en estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género que no incluyan conductas de naturaleza sexual.

Para determinar si el acto de violencia de género que se denuncia puede ser así considerado, los siguientes conceptos podrán ser tomados como indicadores:

- 1) **Sexo:** Referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como machos o hembras de la especie humana al nacer, a quienes se nombra como hombres o mujeres, respectivamente.
- 2) **Género:** Se refiere a los atributos que social, histórica, cultural, económica, política y geográficamente, entre otros, han sido asignados a los hombres y a las mujeres.
- 3) **Identidad de género:** La vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.
- 4) **Tipos de violencia de género:**
 - a) **Violencia física.** Es cualquier acto que inflige daño no accidental usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas.
 - b) **Violencia psicológica.** Es toda acción que daña o puede dañar emocionalmente a la víctima, así como a su integridad cognitiva, y que va dirigida a producir en ella dolor emocional, a hacer que se crea carente de valor y culpable del maltrato que está recibiendo, así como a anularla, intimidarla, aterrarla y hacerla dependiente de su agresor. Algunos ejemplos de este tipo de violencia son: insultar, culpar a la persona agraviada de todo lo malo que sucede o de las conductas violentas que recibe, desvalorizar, humillar, burlarse, descalificar, descalificar soterradamente, ironizar, hacer observaciones mordaces, ejercer alguna coerción, criticar, despreciar, gritar, mirar o asumir posturas intimidatorias, chantajear, amenazar, ridiculizar, abandonar y aislar emocional, incomunicar, ausentarse o negar cuidado, no reconocer el valor y las cualidades de la persona, ensalzar a otras personas y no reconocer nunca las cualidades de la persona violentada, monopolizar las conversaciones para que la persona agraviada no pueda expresarse, centrar las verbalizaciones sobre la persona agraviada en torno a sus errores o fallos, etcétera.
 - c) **Violencia sexual.** Todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo.
 - i) **Acoso sexual.** Comportamiento de índole sexual como contactos físicos e insinuaciones, observaciones, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad.
En el ámbito educativo, el acoso sexual supone concretamente una conducta de contenido sexual o cualquier otra basada en el sexo que no es bienvenida por la persona a la que está

dirigida y que directa o indirectamente está vinculada con decisiones que afectan las oportunidades de educación de la persona o se traduce en un ambiente educativo hostil, ofensivo o intimidante para la víctima.

ii) **Hostigamiento sexual:** aquella violencia sexual que se produce en una relación vertical, es decir, jerárquica (autoridad-subordinación) y puede ocurrir en el ámbito laboral o educativo. La persona agresora se aprovecha de su posición de autoridad frente a su subordinado/a. Se expresa a través de conductas verbales y/o físicas relacionadas con la sexualidad y por lo tanto tienen una connotación lasciva.

Ejemplos de conductas que pueden constituir acoso/hostigamiento sexual:

- Silbar, señales lascivas, miradas incómodas e insinuantes, muecas o gestos que generen pensamientos de connotación sexual.
- Expresar chistes sexuales molestos, comentarios insinuantes u obscenos, así como adulaciones sobre el físico o la imagen corporal.
- Presionar para obtener fotografías o imágenes de la persona en ropa íntima o desnuda.
- Hacer preguntas, referencias o insinuaciones sobre la vida sexual.
- Presionar para regresar a una relación afectiva.
- Realizar llamadas telefónicas o mensajes de texto con insinuaciones de connotación sexual o íntima no aceptadas.
- Visitar insistentemente las redes sociales de la persona agraviada (conocido coloquialmente como “stalker”) y generar comentarios sugestivos o de connotación sexual o íntima.
- Insistir para tener encuentros privados o íntimos fuera del lugar de trabajo o de estudios.
- Llevar a cabo acercamientos excesivos como abrazos o besos no deseados, tocamientos, pellizcos, roces o acorralamientos.
- Exhibir fotografías, imágenes u objetos sexualmente sugestivos, pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes.
- Realizar promesas expresas a la persona agraviada de obtener un beneficio personal a cambio de favores sexuales (hostigamiento sexual).
- Llevar a cabo amenazas (directas o indirectas) mediante las cuales la persona agresora exige a la persona agraviada realizar conductas sexuales contra su

voluntad, o con la amenaza de que, en caso de negativa, se generará un mal futuro (hostigamiento sexual).

- Usar expresiones físicas, gestuales o verbales con connotación sexual, insinuaciones sexuales o proposiciones sexuales.
- Realizar la exhibición de imágenes u objetos con contenido sexual.

5) Modalidades de la violencia:

- a) Violencia laboral y docente.** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.
 - b) Violencia en la comunidad.** Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.
 - c) Violencia feminicida.** Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado, y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres.
- 6) Consentimiento:** Es una decisión consciente, contundente, inequívoca y afirmativa por parte de cada una de las partes que participan en una actividad sexual por mutuo acuerdo. Es voluntario y debe darse sin usar coerción, fuerza, amenazas o intimidación. Consentir significa participar en el acto como resultado del ejercicio de la libre voluntad. El consentimiento no puede darse cuando una persona está incapacitada, inconsciente, bajo el influjo del alcohol, drogas o pierde por momentos el conocimiento, ni tampoco si su entendimiento se ve afectado por un trastorno físico o mental. Tampoco podrá darse el consentimiento si la persona está bajo amenazas de cualquier índole.

Artículo 3. Definiciones

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- I. CAVIG**, al Comité de Atención a Violencia y Discriminación por Razones de Género de la Universidad Iberoamericana Torreón;
- II. CCAR**, al Comité de Conductas de Alto Riesgo;
- III. Comunidad Universitaria**, toda persona que tenga una relación académica, laboral o civil con la Universidad Iberoamericana;
- IV. DGA**, a la Dirección General Académica;

- V. **DGE**, a la Dirección General Educativa;
- VI. **Mediación**, al mecanismo voluntario mediante el cual las partes alcanzan una solución satisfactoria de su controversia derivada de una situación de violencia o discriminación por razones de género;
- VII. **Ibero**, a la Universidad Iberoamericana Torreón;
- VIII. **Persona Agraviada**, a toda persona integrante de la comunidad universitaria que se considera ha sufrido un acto de violencia de género, efectuado por otra persona integrante de la comunidad universitaria.
- IX. **Probable Responsable**, al integrante de la comunidad universitaria que presuntamente ha realizado un acto de violencia de género contra otra persona que es parte de la comunidad universitaria;
- X. **Procuraduría**, a la Procuraduría de Derechos Universitarios de la Universidad Iberoamericana Torreón;
- XI. **Protocolo**, al presente Protocolo.
- XII. **Queja**, a la denuncia presentada ante el Comité de Atención a Violencia y Discriminación por Razones de Género por medio de la cual se exponga la posible comisión de un acto de violencia de género entre miembros de la Comunidad Universitaria; y

En los actos de violencia de género en los que una o ambas partes sean menores de edad, se tomarán las medidas necesarias para otorgar su máxima protección y se dará cuenta al padre, a la madre o a quien ejerza su tutela o patria potestad, así como a las autoridades gubernamentales conforme a la ley.

TÍTULO II COMITÉ DE ATENCIÓN A VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO (CAVIG)

Capítulo I Integración del CAVIG

Artículo 4. Integración del CAVIG

El Comité de Atención a Violencia y Discriminación por Razones de Género (CAVIG) de la Universidad Iberoamericana Torreón estará formado por:

- I. Titular del Programa de Derechos Humanos y Educación para la Paz;
- II. Titular de la Procuraduría de Derechos Universitarios;
- III. Presidente/a del CCAR;
- IV. Persona representante de Rectoría;
- V. Persona representante de la DGA;
- VI. Persona representante de la DGE;
- VII. Persona representante de la Dirección de Personal.

El cargo como integrante del CAVIG será honorífico.

Artículo 5. Selección de las personas integrantes del CAVIG

Las/os titulares de la DGA, DGE, Dirección de Personal y Rectoría deberán presentar una terna de personas candidatas que cumplan con los siguientes requisitos:

- I. Ser personal de tiempo de la Ibero Torreón.
- II. Poseer una formación suficiente y acreditada en temas relacionados con la discriminación por razón de género, orientación sexual o identidad y expresión de género, o deberán adquirirla mediante un curso de formación ofrecido por el Programa de Derechos Humanos y Educación para la Paz.

Una vez conformadas las ternas, las/os titulares de la DGA, DGE, Dirección de Personal y Rectoría, deberán presentar sus candidatas/os a la persona responsable del Programa de Derechos Humanos y Educación para la Paz. Este último deberá seleccionar, en un plazo no mayor a 10 días hábiles, a las personas con el mejor perfil, siempre buscando la paridad de género.

Al menos una persona integrante del CAVIG deberá ser licenciada/o en Derecho para auxiliar en la correcta interpretación jurídica del presente protocolo.

Artículo 6. Duración en el cargo y revocación

Las y los representantes de la DGA, DGE, Dirección de Personal y Rectoría durarán en su cargo un periodo de cuatro años con una posible extensión de dos años más.

Artículo 7. Remoción de integrantes

El nombramiento podrá ser revocado en cualquier momento por incumplimiento a lo previsto en el presente Protocolo, negligencia o falta de compromiso, mediante votación secreta y mayoría calificada.

Artículo 8. Sustitución de miembros

En caso de proceder la remoción de alguna persona integrante del CAVIG, se deberá sustituir a la persona de acuerdo a la establecido en el artículo 5 del presente Protocolo.

Capítulo II

Funcionamiento del CAVIG

Artículo 9. Informe, evaluación y plan de trabajo anuales

Las personas integrantes del CAVIG deberán reunirse de manera anual para integrar un Informe que evalúe las medidas de prevención ejecutadas, y asimismo deberán, con base en el informe, coordinarse para realizar un plan de trabajo anual que tenga como fin implementar nuevas medidas de prevención o dar continuidad a las ya ejecutadas así como proponer las adecuaciones normativas pertinentes.

El CAVIG deberá agregar a su plan de trabajo anual un apartado que contemple las medidas de prevención específicas a implementarse, en atención a lo previsto en el artículo 12 de este Protocolo.

Tanto el Informe como el Plan de Trabajo deberán ser notificados a la Rectoría con la finalidad de que los mismos sean aprobados.

Artículo 10. Presupuesto del CAVIG

El Programa de Derechos Humanos y Educación para la Paz deberá destinar al menos el 30% de su presupuesto al CAVIG con base en su planeación anual.

TÍTULO III

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Capítulo Único

Disposiciones Generales

Artículo 11. Medidas de Prevención Generales

Las medidas de prevención tienen como fin evitar la consecución de actos de violencia de género y/o de discriminación por razones de género u orientación sexual a través del diseño y la implementación de estrategias destinadas a informar, sensibilizar, capacitar y formar a las y los integrantes de la comunidad universitaria en temas de género, a fin de promover el conocimiento y prevención de la violencia de género en sus distintos tipos y modalidades, así como promover el conocimiento y prevención de la discriminación a la población LGBTTTTI.

Deberá procurarse que las medidas de prevención incidan en la promoción de una cultura de respeto a la igualdad de género y en la construcción de un ambiente incluyente y no violento.

Artículo 12. Medidas de Prevención Específicas del CAVIG

El CAVIG deberá ejecutar las siguientes medidas generales:

- I. Realizar un diagnóstico cada dos años sobre el comportamiento del alumnado y de la comunidad universitaria en materia de violencia de género y discriminación por razones de género u orientación sexual. Los resultados se deberán presentar cada tres años. El diagnóstico deberá aportar indicadores para:
 - a. Valorar la necesidad de intensificar, cuantitativamente y/o cualitativamente la aplicación de otras medidas de prevención, sensibilización y formación; y
 - b. Considerar el diagnóstico como valor estadístico de referencia para llevar a cabo un análisis evolutivo sobre la eficacia de las medidas preventivas y formativas, y la pertinencia de implementar otras medidas.
- II. Promover y difundir el presente Protocolo en los diferentes ámbitos donde participan y con el personal a su cargo;
- III. Diseñar, implementar y evaluar programas, proyectos y acciones orientadas a transversalizar la perspectiva de género en las funciones sustantivas de la Ibero Torreón;

- IV. Mantener una clara postura en contra de la violencia de género, en todos sus tipos y modalidades y en contra de la discriminación por razones de género u orientación sexual dentro y fuera del ámbito universitario;
- V. Incentivar la celebración de convenios de colaboración con instituciones de educación superior, organizaciones y organismos públicos y privados, nacionales e internacionales, para el desarrollo de proyectos de promoción y fomento a la equidad e igualdad de género al interior de la Ibero Torreón;
- VI. Promover la incorporación de la perspectiva de género en los diferentes espacios de toma de decisiones;
- VII. Generar espacios de encuentro institucionales que permitan el diálogo, la reflexión y el debate en temas de género;
- VIII. Promover la cultura de la denuncia ante la violencia de género y la discriminación por razones de género u orientación sexual.
- IX. Promover la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos curriculares de los programas de estudio que se imparten en la Ibero Torreón;
- X. Promover e incentivar la investigación académica en la materia;
- XI. Crear espacios para que la comunidad estudiantil y académica reflexione sobre las temáticas de género, como son talleres, cursos, seminarios, debates, foros, campañas, ferias, etc., con la finalidad de que vinculen sus conocimientos y prácticas en apoyo a su responsabilidad ciudadana y en beneficio de su entorno social; y
- XII. Contar con acervo bibliográfico sobre temas relacionados con la igualdad y equidad de género, discriminación, diversidad sexual, masculinidades, identidad de género, entre otros.
- XIII. Realizar una plática en los talleres de inducción al alumnado de nuevo ingreso sobre sensibilización en materia de violencia de género y discriminación por razones de género u orientación sexual.
- XIV. Procurar la vinculación y apoyo con organizaciones de la sociedad civil e instituciones públicas para coadyuvar en las tareas de prevención.

Artículo 13. Medidas de prevención de la Dirección de Personal

La Dirección de Personal será responsable de ejecutar las siguientes medidas de prevención específicas:

- I. Al momento de la contratación socializar con el personal el presente Protocolo, e implementar como actividad de inducción para el nuevo personal el tema de género y discriminación por razones de género u orientación sexual;
- II. Diseñar programas de formación para el personal administrativo con contenidos específicos en la materia, contando para ello con el apoyo del CAVIG;
- III. Implementar en la gestión administrativa y académica la perspectiva de género con la finalidad de que toda persona, sin que medie desigualdad de género o discriminación por orientación sexual, tenga acceso a las mismas oportunidades de desarrollo profesional y prestaciones, así como a los mismos beneficios económicos en los procesos de selección, contratación, promoción y evaluación del desempeño;

- IV. Promover la paridad en la contratación de hombres y mujeres, contemplando el cumplimiento de los requisitos académicos, profesionales y administrativos definidos para el puesto; y
- V. Capacitar al personal de la Dirección Personal en temas relacionados con la discriminación por razón de género, orientación sexual o identidad y expresión de género

Artículo 14. Medidas de prevención de la Dirección de Comunicación Institucional

La Dirección de Comunicación Institucional será responsable de ejecutar las siguientes medidas de prevención específicas:

- I. Difusión del presente Protocolo a través de los medios de comunicación institucionales convencionales y electrónicos;
- II. Desarrollar campañas informativas y de sensibilización para concientizar sobre los actos de violencia de género y la discriminación por razones de género u orientación sexual, así como para difundir una cultura de respeto, inclusión y tolerancia;
- III. Incorporar en la página electrónica de la Ibero Torreón un apartado con contenidos sobre la prevención de la violencia de género y discriminación por razones de género u orientación sexual, incluyendo en ella el acceso al presente Protocolo; e
- IV. Incorporar el lenguaje de género en todas las publicaciones institucionales con base en la Guía de Lenguaje Inclusivo de la Ibero Torreón.

Artículo 15. Medidas de Prevención del Centro de Acompañamiento Estudiantil

El Centro de Acompañamiento Estudiantil será responsable de ejecutar las siguientes medidas de prevención específicas:

- I. A través de sus diferentes áreas, diseñará e implementará anualmente programas de formación con contenidos específicos destinados al conocimiento y prevención de la violencia de género y la discriminación por razones de género u orientación sexual en sus distintos tipos y modalidades.

Artículo 16. Medidas de Prevención del Comité de Conductas de Alto Riesgo (CCAR)

El CCAR será responsable de ejecutar las siguientes medidas de prevención específicas:

- I. Brindar asesoría a la comunidad universitaria con el apoyo del CAVIG sobre temas de género, actos de violencia de género, discriminación por razones de género u orientación sexual y de los procedimientos de este Protocolo;
- II. Implementar estrategias de difusión a través de materiales escritos, gráficos, radiofónicos, medios electrónicos, talleres y conferencias, entre otras actividades, sobre el CAVIG y el presente protocolo dirigidas al estudiantado de nuevo ingreso y a la comunidad universitaria.

Artículo 17. Medidas de Prevención de la Coordinación de Desarrollo Institucional

Con base en el Informe Anual previsto en este Título, la Coordinación de Desarrollo Institucional implementará en el Plan Estratégico Institucional, así como en los planes anuales de la Ibero Torreón, una línea estratégica transversal en materia de género, con sus respectivos objetivos, misma que tendrá que estar alineada con las diversas áreas de la Ibero Torreón.

Artículo 18. Informe anual y plan de trabajo de las autoridades encargadas de la prevención.

Las autoridades encargadas de la prevención deberán reunirse por lo menos una vez al año para integrar un informe anual y el plan de trabajo previstos en el artículo 9. Las reuniones serán presididas por la persona que decidan de común acuerdo las personas presentes.

TÍTULO IV

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL

Capítulo I

Órgano competente para la atención de casos

Sección Única

Comité de Atención a Violencia y Discriminación por Razones de Género de la Universidad Iberoamericana Torreón (CAVIG)

Artículo 19. Competencia del CAVIG

El CAVIG es el órgano colegiado competente para conocer de los casos de violencia de género y discriminación por razones de género y determinar si se actualiza o no la conducta denunciada a través de la emisión de un dictamen.

El CAVIG es competente para recibir la queja, brindar asesoría, emitir medidas de protección preliminares, integrar el expediente preliminar, instar a una mediación, recibir pruebas y resolver respecto de la procedencia de la queja.

Las resoluciones que emita el CAVIG no son impugnables.

Artículo 20. Independencia del CAVIG

El CAVIG gozará de plena independencia y autonomía en el desempeño sus funciones por lo que no estará sujeto a más limitaciones que las que le imponen el Estatuto Orgánico y el presente Protocolo, ni recibirá instrucciones de ninguna autoridad en relación con las actuaciones y resoluciones que formule.

Artículo 21. Facultades del CAVIG

El CAVIG tiene las siguientes atribuciones:

- I. Recibir las quejas que le presenten de manera escrita vía electrónica sobre hechos que puedan constituir una conducta de violencia de género o discriminación por razones de género u orientación sexual;
- II. Integrar el expediente preliminar y asignar el número de caso con el que se identificará la queja durante todo el procedimiento;
- III. Dictar y notificar el auto correspondiente para admitir, prevenir o desechar la presentación de la queja de conformidad con lo establecido en el presente título;
- IV. Requerir informes o documentos a las autoridades universitarias y al estudiantado;
- V. Determinar la procedencia de la aplicación y ejecución de medidas necesarias para la protección de la persona agredida o testigo, sea de oficio o a solicitud de parte; en caso de ser necesario, el CAVIG podrá dictar todas las medidas necesarias para la salvaguarda de cualquier persona involucrada en la queja.
- VI. Dar a conocer la posible solución de la queja a través de la mediación, cuando así lo considere, siempre y cuando no se vean afectados los derechos de la persona agraviada, no exista posibilidad de coerción alguna para ello y ambas partes estén de acuerdo;
- VII. Comunicar los hechos a las partes, así como los datos de prueba que los sustenten;
- VIII. Solicitar la continuidad o la ampliación de las medidas de protección preliminares otorgadas o su implementación.
- IX. Resolver los asuntos sometidos a su consideración con la debida diligencia y dentro de los términos previstos en el presente Protocolo;
- X. Solicitar pruebas adicionales;
- XI. Citar a las partes a comparecer ante el CAVIG;
- XII. Emitir el dictamen correspondiente;
- XIII. En los casos en los que no se acredite la conducta, dictar medidas que permitan la sana convivencia entre las partes; y
- XIV. En los casos en los que se acredite la conducta, imponer las medidas y sanciones correspondientes conforme a lo previsto en la normatividad universitaria o de acuerdo a la relación contractual establecida.

Capítulo II

Procedimiento

Sección Primera

Disposiciones Generales del Procedimiento

Artículo 22. Casos no previstos.

Todo lo no previsto respecto al Procedimiento será resuelto por el CAVIG procurando en todo momento el desarrollo de un procedimiento expedito, siempre en consideración que el objeto y fin de las normas establecidas en el presente Protocolo han de interpretarse en forma extensiva a favor de la dignidad humana, de manera evolutiva y buscando la efectividad de sus normas.

Artículo 23. Principios del procedimiento

El procedimiento de atención de casos se regirá bajo los siguientes principios:

- I. **Buena fe.** En todo momento se presumirá la buena fe de la persona agraviada, quien podrá señalar el daño sufrido por cualquier medio razonablemente aceptado, y acreditarlo de manera sumaria ante el CAVIG para que éste le releve de la carga de la prueba;
- II. **Confidencialidad.** La revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en el procedimiento y únicamente respecto de lo que necesitan conocer. Por tanto, todas las autoridades deberán preservar la privacidad de la información personal en todas las etapas del procedimiento con la finalidad de proteger la intimidad de las personas;
- III. **Complementariedad.** Todas las medidas de atención, asistencia y reparación deben establecerse de forma armónica y bajo la perspectiva de derechos;
- IV. **Diligencia.** El procedimiento deberá ser efectuado conforme a los plazos y términos previstos en el presente título, y deberá caracterizarse por una investigación exhaustiva, una actuación oportuna y una argumentación clara y concisa;
- V. **Imparcialidad, equidad entre las partes y garantía de audiencia.** Independientemente de la calidad con la que se ostente en la queja, toda persona deberá ser escuchada en el procedimiento de manera respetuosa, en términos de igualdad y no discriminación y en igualdad de condiciones;
- VI. **Inmediación procesal.** En todo momento deben recibirse y practicarse de manera directa todas las declaraciones, entrevistas y demás medios de prueba, atendiendo en todo momento el contexto de los hechos así como las circunstancias y las conductas a probar;
- VII. **Legalidad.** Todo acuerdo o resolución emitido por el CAVIG deberá estar debidamente fundamentado y razonado;
- VIII. **No re-victimización.** La Persona Agraviada deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Asimismo, deberá evitarse que tenga que narrar su historia de violencia a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario;
- IX. **Presunción de inocencia.** Los órganos competentes para la orientación y atención de casos de violencia de género no deberán actuar en favor o en contra de las partes y deberán abstenerse de presentar a la persona implicada como responsable en tanto el CAVIG determine si se acredita o no el acto de violencia de género; y
- X. **Respeto a la dignidad humana.** En todo momento se actuará con respeto a los derechos humanos reconocidos en nuestra Constitución y en los tratados internacionales, así como en los documentos básicos de la Ibero, en específico, se respetará el pleno desarrollo de la persona y el principio de autodeterminación.

Artículo 24. Derechos en el procedimiento

Serán derechos en el procedimiento para cualquiera de las partes:

- I. **Derecho a ser tratado con respeto y sin discriminación.** Toda persona que intervenga en el procedimiento previsto en este título tiene derecho a ser tratada con respeto a su dignidad y a recibir trato sin discriminación;
- II. **Derecho a la protección de la Información.** Se garantizará la protección de toda información confidencial de las personas que intervengan en el procedimiento, así como de sus datos personales, con excepción de lo que fijen las leyes vigentes de los Estados Unidos Mexicanos.
- III. **Derecho a integridad personal.** La Persona Agraviada tendrá derecho a que se le proporcione atención médica, psicológica o jurídica, cuando así corresponda, así como a solicitar las medidas de protección establecidas en este título.
- IV. **Derecho al debido proceso:** El procedimiento deberá realizarse con independencia e imparcialidad, dentro de los plazos establecidos y sin dilaciones injustificadas.
Deberá oírse a las partes de manera directa y en igualdad de circunstancias, y cuando así lo soliciten proporcionarles la información del desarrollo del procedimiento.
Se deberá dar a conocer a la persona probable responsable el contenido integral de la queja para la oportunidad de su defensa.
En caso de tener una situación de discapacidad, cualquiera de las partes tendrá derecho a que se realicen los ajustes al procedimiento que sean necesarios para garantizar su debida intervención;
- V. **Derecho a no ser prejuzgado.** La persona probable responsable tendrá derecho a ser considerada y tratada como inocente hasta que se demuestre lo contrario.

Artículo 25. Obligaciones en el procedimiento

Son obligaciones en el procedimiento:

- I. **Obligación de respeto:** Todas las partes involucradas en el procedimiento tendrán obligación de guardar en todo momento el respeto a la dignidad, imagen, privacidad e integridad de las mismas.
En caso de incumplimiento, a juicio del CAVIG se dará vista a las autoridades universitarias correspondientes para que se determine la sanción correspondiente;
- II. **Obligación de guardar confidencialidad.** Las autoridades y personal que intervengan en el procedimiento estarán obligados a guardar estricta confidencialidad y no podrán transmitir ni divulgar por ningún medio la información del procedimiento a la que tengan acceso. Solo podrán revelar información a las personas legal o legítimamente involucradas en el caso. Cualquier revelación innecesaria de información y que ponga en riesgo la tranquilidad y la seguridad de cualquiera de las personas que intervienen o la buena marcha del procedimiento, será ser motivo de responsabilidad; y
- III. **Obligación de colaborar.** Todo integrante de la comunidad universitaria deberá colaborar en el procedimiento cuando sea necesario.

Artículo 26. Subsistencia de derechos para presentar una denuncia ante autoridades gubernamentales

En todo momento se le deberá hacer saber a la persona agraviada que el procedimiento efectuado ante la Ibero Torreón no restringe sus derechos para presentar denuncias o querellas ante las autoridades gubernamentales correspondientes y, en la medida de lo posible, se le orientará para que interponga las acciones legales a que haya lugar.

Artículo 27. Medida de urgente atención

En cualquier etapa del procedimiento, en caso de encontrarse alguna de las partes en evidente estado de alteración física o emocional, la autoridad que en el momento conozca del caso deberá canalizar a la persona para que reciba de manera inmediata el apoyo psicológico, médico o jurídico que sea necesario.

Artículo 28. Medidas de Protección

De oficio o cuando lo solicite la persona agraviada, el CAVIG podrá otorgar medidas de protección siempre que a su juicio se identifiquen situaciones de riesgo y serán por el tiempo indispensable para garantizar la seguridad y tranquilidad a quien se otorguen o evitar la obstaculización del procedimiento.

Artículo 29. Tipos de Medidas de Protección

Se podrán otorgar una o varias de las siguientes medidas de protección:

- I. Prohibición a la persona probable responsable de acercarse a la persona agraviada a solas dentro de las instalaciones de la Ibero Torreón;
- II. Reubicación de la persona probable responsable de su lugar de trabajo, en el caso de que sea personal de la Ibero Torreón, sin que ello implique modificación en sus funciones, salario o condiciones laborales;
- III. En el caso de estudiantes, otorgar a la persona agraviada la autorización para solicitar la baja de una o varias materias o cambio de grupo sin sanción alguna. Este proceso de autorización se coordinará directamente entre la Dirección de Servicios Escolares y la DGA;
- IV. Cualquier otra medida razonable que tenga como fin proteger la integridad y la vida de la persona agraviada.

Artículo 30. Factores a considerarse para la implementación de Medidas de Protección

Al otorgar una o varias de las medidas de protección se deberán tomar en consideración los argumentos de la persona solicitante o de cualquier persona afectada por dichas medidas, aplicando el principio de proporcionalidad y considerando los siguientes factores:

- I. La gravedad del incidente;
- II. Duración del incidente;
- III. Reincidencia de la persona probable responsable en conductas consideradas como actos de violencia de género o discriminación por orientación sexual.

- IV. Si la conducta es verbal, gestual, física o si se realizó a través de medios electrónicos;
- V. Si existen antecedentes de actos similares; y
- VI. En su caso, la existencia de una relación familiar, de pareja, expareja, compañerismo, amistad o subordinación entre las partes y con relación a las/los testigos.

Artículo 31. Acuerdos y Resoluciones

Todos los acuerdos y resoluciones serán elaboradas por escrito y deberán ser notificados a las partes de manera personal o por los medios que determine el presente Protocolo.

Todo acuerdo o resolución deberá mencionar el número de caso, la autoridad competente que la emite, el lugar y la fecha en que se dicta, el nombre de las partes, el número de expediente y deberá ser firmado por dicha autoridad.

Todo acuerdo o resolución causará efectos al día siguiente de su notificación.

Artículo 32. Notificaciones

Todos los acuerdos y resoluciones deberán ser notificados a las partes. Las notificaciones se practicarán personalmente cuando las partes acudan o comparezcan ante el CAVIG o mediante el correo electrónico señalado por las partes para tales efectos.

Artículo 33. Cómputo de plazos

Los plazos correrán al día siguiente de su notificación conforme al calendario escolar vigente aprobado por la Ibero Torreón. Por lo tanto, se tomarán como días inhábiles los así señalados en el calendario.

Artículo 34. Pruebas

Las partes podrán ofrecer cualquier medio probatorio, tales como testimonios, entrevistas, audio, grabaciones, videograbaciones, fotografías, mensajes emitidos vía electrónica y peritajes en materia de psicología, entre otros.

El CAVIG determinará su aceptación para proceder a su desahogo de acuerdo con la idoneidad del mismo.

En caso de que las pruebas impliquen erogación de recursos, estos deberán ser asumidos por quien las ofrezca.

Las pruebas podrán ser presentadas en cualquier etapa y hasta antes de que se emita el dictamen correspondiente.

Durante el término de sus investigaciones, el CAVIG podrá solicitar pruebas y diligenciar actuaciones para mejor proveer.

Artículo 35. Valoración de la Prueba

El CAVIG deberá valorar las pruebas con perspectiva de género, por lo que deberá:

- I. Atender a la naturaleza de la violencia de género, la cual, por sus propias características, requiere medios de prueba distintos de otras conductas.
- II. Otorgar un valor preponderante a la información testimonial de la persona agraviada, dada la secrecía con la que regularmente ocurren estas agresiones, lo que limita la existencia de pruebas gráficas o documentales.
- III. Evaluar razonablemente las inconsistencias del relato de la persona agraviada de conformidad con la naturaleza traumática de los hechos, así como otros factores que pueden presentarse, tales como obstáculos en la expresión, la intervención de terceros o el uso de diferentes idiomas, lenguas o interpretaciones en las traducciones.
- IV. Tomar en cuenta los elementos subjetivos de la persona agraviada, como la edad, la condición social, el grado académico, la pertenencia a un grupo históricamente desfavorecido, entre otros.

Artículo 36. Declaraciones falsas

Cuando se acredite la falsedad de las declaraciones o de los documentos exhibidos como prueba, el CAVIG podrá solicitar a la Autoridad Universitaria correspondiente que establezca una sanción a la persona que haya incurrido en dicha conducta atendiendo a la gravedad del asunto.

Sección Segunda Orientación

Artículo 37. Primer contacto

La orientación es optativa, y es el primer contacto que toda persona puede tener con la Ibero Torreón a través de la Procuraduría de Derechos Universitarios o del Programa de Derechos Humanos y Educación para la Paz.

Podrá solicitarse por cualquier persona que considere haber sido víctima de un acto de violencia de género o discriminación por orientación sexual, por terceras personas que tengan conocimiento sobre los actos que regula este Protocolo o por personas que consideren haber cometido conductas contrarias a esta normatividad.

Artículo 38. Objeto de la etapa de orientación

La etapa de orientación tendrá como objeto:

- I. Brindar información a las personas sobre los actos que se consideran contrarios a las políticas institucionales en materia de género y sobre las conductas que se consideran como actos de violencia de género o de discriminación por orientación sexual;
- II. Explicar a las personas el procedimiento previsto en el presente Protocolo, incluyendo las diferentes alternativas de solución al interior de la Ibero Torreón; y
- III. Referir a las personas a apoyo psicológico, médico o jurídico de la manera más expedita posible.

Artículo 39. Vías de comunicación para primer contacto

El primer contacto podrá ser:

- I. Presencial ante la oficina de la Procuraduría de Derechos Universitarios o del Programa de Derechos Humanos y Educación para la Paz;
- II. Vía correo electrónico institucional de la persona a cargo de la Procuraduría o del Programa de Derechos Humanos y Educación para la Paz.

Artículo 40. Ausencia de solicitud de información

En la etapa de orientación no será necesario que se recabe información personal de quien solicita orientación; únicamente se registraran los siguientes datos generales: edad, sexo, género, tipo de vinculación con la universidad y área de trabajo o programa de estudios al que se pertenece, según corresponda.

Artículo 41. Sistematización de información

La Procuraduría de Derechos Universitarios y el Programa de Derechos Humanos y Educación para la Paz concentrarán la información de quienes acudan a la orientación con la finalidad de llevar un registro de las orientaciones brindadas e integrarán con dicha información un reporte anual que deberá ser remitido al CAVIG para su integración en el informe anual.

Sección Tercera

Trámite de la queja

Artículo 42. Presentación de la queja.

La queja deberá presentarse de forma electrónica al correo institucional cavig@iberotorreon.edu.mx.

Artículo 43. Plazo para presentación de la queja

La queja por casos de violencia de género y discriminación por orientación sexual deberá presentarse en un plazo de doce meses contados a partir de que se produjo el incidente, o si fuere continuado, contados a partir del último incidente que se haya presentado.

Dicho plazo se ampliará según el tipo penal que se actualice atendiendo a la legislación penal vigente.

Artículo 44. Requisitos de la queja

Toda queja deberá contener, al menos:

- I. Nombre completo de la persona agraviada y, en su caso, de quienes rendirán testimonios;
- II. Nombre completo de la o el presunto responsable;
- III. Tipo de vinculación de la persona agraviada con la Ibero Torreón;
- IV. Tipo de vinculación de la persona probable responsable con la Ibero Torreón;
- V. Número de control de la Ibero Torreón;
- VI. Edad y sexo;
- VII. Teléfono y correo electrónico de la persona agraviada para efectos de cualquier comunicación;

- VIII. Breve descripción del hecho, lugar y fecha en la que aconteció el acto de violencia de género o discriminación por orientación sexual; y
- IX. Firma de la persona agraviada.

Artículo 45. Personas legitimadas para presentar la queja

La queja podrá presentarse por:

- I. La persona agraviada o su representante legal, que sea o haya sido estudiante o personal académico, administrativo o de servicios de la Ibero Torreón.

Artículo 46. Improcedencia de la queja anónima

En ningún caso la queja anónima será objeto de tramitación.

Artículo 47. Admisión, prevención o desechamiento de la queja

El CAVIG deberá, en el plazo de tres días hábiles contados a partir del día siguiente de la presentación de la queja, emitir un acuerdo para:

- a) **Admitir.** Cuando la queja se presente con todos los requisitos señalados en este Protocolo;
- b) **Prevenir.** Cuando la queja no cuente con los requisitos previstos en este Protocolo. En este caso, se otorgará a la persona agraviada un término de dos días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación para subsanar las deficiencias de la queja. Cuando no se desahogue la prevención en tiempo y forma, la queja se tendrá por no presentada y se desechará, quedando a salvo los derechos para que pueda presentarse de nueva cuenta cuando así lo desee, siempre y cuando se encuentre dentro de los plazos previstos en el presente título.
- c) **Desechar.** Cuando, a criterio del CAVIG, de la misma no se desprendan actos de violencia de género, o cuando la queja ha sido presentada por un tercero, o bien cuando de manera previa haya sido presentada una queja por los mismos hechos y se encuentre pendiente de trámite o ya hubiese sido resuelta por el CAVIG.

Cuando en la queja se soliciten medidas de protección y el CAVIG considere oportuno su otorgamiento, éstas deberán ser proporcionadas en el acuerdo de admisión.

Artículo 48. Notificación de la queja a la persona probable responsable

Admitida la queja, el CAVIG correrá traslado a la persona probable responsable para que dé contestación a los hechos dentro del término de tres días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación.

Artículo 49. Contestación de la queja

La contestación deberá entregarse por escrito y deberá contener:

- I. Nombre completo de la persona probable responsable;
- II. Teléfono y correo electrónico para efectos de cualquier comunicación;
- III. Contestación de los hechos;

- IV. Los medios de prueba que considere necesarios; y
- V. Firma.

Artículo 50. Pronunciamiento del CAVIG en caso de no ser contestada la queja

En el caso de no haberse presentado contestación a la queja, el CAVIG deberá emitir una resolución en un plazo no mayor a dos días hábiles para efectos de iniciar con la etapa de investigación.

Sección Cuarta Mediación preliminar

Artículo 51. Convocatoria a mediación

Una vez contestada la queja, el CAVIG deberá comunicarle a la persona agraviada la posibilidad de celebrar un convenio entre las partes que permita la resolución anticipada del conflicto, exceptuando los casos previstos en el artículo 52 de este Protocolo.

El CAVIG deberá darle a conocer a la persona agraviada las implicaciones de la mediación, así como los motivos por los cuales considera adecuada su utilización, a fin de que ésta decida si opta o no por la misma. Una vez que la persona agraviada decida optar por una mediación en cualquier etapa del procedimiento, deberá solicitarlo por escrito. El CAVIG, en un término de dos días hábiles, convocará a una reunión entre las partes para tratar de establecer una mediación. Esta reunión deberá ser presidida por dos integrantes del CAVIG.

Las o los representantes del CAVIG que guarden una relación de parentesco, subordinación laboral directa o relación afectiva con alguna de las partes estarán imposibilitados para participar en el proceso de mediación.

Artículo 52. Improcedencia de la mediación

La mediación no procederá cuando se actualice alguno de los siguientes supuestos:

- I. Alguna de las partes sea menor de edad;
- II. La persona probable responsable sea reincidente;
- III. Cuando se trate de delitos que conforme a la legislación penal vigente en el estado se persigan de oficio;
- IV. Si la queja es por hostigamiento sexual, debido a que la relación de subordinación impide que las partes estén en igualdad de circunstancias, lo cual es necesario para llegar a un acuerdo;
- V. Cuando se incumpla con alguno de los acuerdos del convenio derivado de la mediación;
- VI. En situaciones que, por la naturaleza del caso, a juicio del CAVIG, no pueda llevarse a cabo la mediación.

Artículo 53. Principios de la mediación

Además de los principios señalados para el procedimiento, la mediación se regirá por los siguientes principios:

- I. **Equidad.** Consiste en generar condiciones de igualdad con responsabilidad y ponderación para llegar a un equilibrio entre los intereses de las partes;
- II. **Legalidad.** La mediación tendrá como límites la Ley;
- III. **Neutralidad.** La persona mediadora no deberá hacer alianza de ninguna naturaleza con las personas interesadas en la mediación;
- IV. **Respeto.** Las partes deben guardar el comportamiento adecuado para poder conciliar sus intereses, sin que en ningún momento se rompa la armonía y se obstaculice el diálogo; y
- V. **Voluntariedad.** Basada en la libre autodeterminación de las personas para sujetarse a la mediación, en especial por lo que hace a la persona agraviada.

Artículo 54. Firma de convenio

Cuando proceda, efectuada la mediación, las partes de común acuerdo firmarán un documento mediante el cual establezcan los compromisos mutuos y la forma de cumplimiento.

Las dos personas representantes del CAVIG que dirigieron la mediación fungirán como testigos en dicho acuerdo.

Artículo 55. Seguimiento de convenio

Una vez firmado el acuerdo entre las partes se deberá darle seguimiento en términos de lo establecido en los artículos 65 y 66 del presente Protocolo.

Artículo 56. Suspensión de la mediación

En caso de que las partes no logren un acuerdo o que a criterio del CAVIG no existan condiciones para llevar a cabo la mediación, el CAVIG reanudará el proceso en la etapa en la que se suspendió a consecuencia de la mediación.

En cualquier caso, el CAVIG deberá emitir y notificar a las partes su determinación precisando los motivos y fundamentos de su decisión en un término no mayor a dos días hábiles.

Sección Quinta Investigación

Artículo 57. Sesión preparatoria

Una vez contestada la queja, se hayan rechazado la mediación, se actualice cualquiera de los supuestos contenidos en el artículo 52 o la queja no haya sido contestada, el CAVIG convocará de inmediato al resto de sus integrantes para la Sesión Preparatoria que deberá efectuarse dentro de un plazo no mayor a cinco días hábiles.

Los acuerdos que se desprendan de la Sesión Preparatoria deberán constar en un acta firmada por la totalidad de sus integrantes presentes, la cual deberá ser notificada a las partes.

Las actuaciones acordadas por el CAVIG deberán efectuarse dentro de un plazo no mayor a quince días hábiles, de tal manera que la fecha para la Sesión Dictaminadora no podrá exceder de dicho término.

Artículo 58. Acuerdos de la sesión preparatoria

En la sesión preparatoria el CAVIG acordará lo siguiente:

- I. Tener por iniciada la etapa de investigación;
- II. Revisar y decretar, si suspende, mantiene o cambia las medidas de protección decretadas con anterioridad;
- III. Requerir la información, la documentación y pruebas que considere necesarias;
- IV. Citar a entrevista por separado a todas las partes involucradas, con la finalidad de conocer si tienen más pruebas o información que aportar distintas a las que obran en el expediente;
- V. Formar las comisiones o grupos de trabajo para efectuar las entrevistas con las partes y autoridades, así como para recabar las pruebas e información que se consideren pertinentes;
- VI. En su caso, solicitar la opinión de personas expertas en la materia que consideren pertinente; y
- VII. Acordar día y hora para la Sesión Dictaminadora.

Artículo 59. Acuerdos para mejor proveer

En caso de que se considere necesario efectuar otras diligencias no previstas en el acuerdo de la Sesión Preparatoria, el CAVIG podrá dictar acuerdos para mejor proveer.

Sección Sexta Dictaminación

Artículo 60. Sesión de dictaminación

Efectuadas las diligencias de investigación acordadas por el CAVIG en su Sesión Preparatoria, éste sesionará para dictaminar el caso dentro del término establecido en el artículo 57.

En esta sesión se procederá a la discusión del asunto y se emitirá el dictamen correspondiente.

Asimismo, deberá de redactarse un proyecto de dictamen que deberá ser aprobado por mayoría calificada de las personas integrantes del CAVIG.

Cuando alguna o algún integrante del CAVIG no pueda asistir a la Sesión de Dictaminación, podrá enviar sus comentarios por escrito y por medio electrónico a las demás personas integrantes del CAVIG para su estudio y consideración.

Artículo 61. Dictamen

En el dictamen se determinará si la persona probable responsable ha cometido o no la conducta que se le atribuye.

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

En caso de acreditarse la conducta, el CAVIG deberá imponer las medidas y sanciones correspondientes conforme a lo previsto en la normatividad universitaria o de acuerdo a la relación contractual establecida, y las mismas deberán ser proporcionales a la gravedad del asunto.

Artículo 62. Contenido del dictamen

El dictamen que emita el CAVIG, además de los datos de identificación del caso, deberá contener:

- I. **Antecedentes.** Resumen cronológico del procedimiento desde la presentación de la queja, incluyendo la presentación y desahogo de pruebas hasta la celebración de la sesión de dictaminación;
- II. **Razonamientos y argumentos lógico-conceptuales.** Todas aquellas consideraciones que motivan y fundamentan su decisión mediante las cuales se analizan los hechos y el contexto en el que sucedieron, las pruebas y las posibles faltas cometidas, utilizando la perspectiva de género y el enfoque interseccional y, en su caso, las medidas y sanciones que debieran aplicarse; y
- III. **Puntos resolutivos.** La decisión del CAVIG respecto de si se acredita o no el acto de violencia de género o discriminación por orientación sexual y, en su caso, las sanciones y el plazo de cumplimiento, así como la orden de efectuar las notificaciones correspondientes.

El Dictamen emitido por el CAVIG no será susceptible de impugnación alguna.

Artículo 63. Notificación del dictamen

En caso de no acreditarse la conducta, se procederá a archivar el expediente y se notificará a las partes dentro del plazo de cinco días hábiles contados a partir de la emisión de la resolución. En su caso, el CAVIG podrá sugerir las medidas que considere pertinentes para promover la sana convivencia entre la Persona Agraviada, la persona implicada y las/os testigos.

Cuando se acredite la conducta, el CAVIG enviará su dictamen a las Autoridades Universitarias correspondientes para que éstas ejecuten las medidas y/o sanciones a las que haya lugar dentro de un plazo que no podrá exceder de cinco días hábiles contados a partir de la recepción del dictamen.

La Autoridad Universitaria que ejecute las medidas y/o sanciones deberá notificar de ello a las partes, adjuntando a su resolución el dictamen emitido por el CAVIG.

Artículo 64. Autoridades universitarias competentes para ejecutar sanciones

Son autoridades universitarias competentes para ejecutar las sanciones que ordena el CAVIG:

- I. La DGA y la DGE, a través de la Dirección de Personal, si la persona responsable es personal administrativo, académico o de servicios.

III. La DGA y la DGE si la persona responsable es estudiante.

Para los casos no previstos en las fracciones anteriores, el CAVIG determinará la Autoridad Universitaria competente para atender las medidas y sanciones ordenadas conforme a la normatividad vigente.

Capítulo III

Seguimiento al cumplimiento del dictamen y de los acuerdos de mediación

Artículo 65. Órgano facultado para dar seguimiento a las sanciones y a los Acuerdos de Mediación.

El CAVIG será el órgano encargado del seguimiento al cumplimiento del dictamen emitido y de los acuerdos de mediación a que hayan llegado las partes en cualquiera de las etapas del procedimiento.

Artículo 66. Seguimiento al cumplimiento del dictamen y de los acuerdos de mediación

El CAVIG deberá dar seguimiento al cumplimiento de los dictámenes emitidos, así como de los acuerdos de mediación a los que hayan llegado las partes. En el caso de que el CAVIG resuelva que se sancione a la responsable deberá dar seguimiento hasta que la Autoridad Universitaria competente haya cumplido con dicho dictamen.

En el caso de los acuerdos de mediación, el CAVIG estará pendiente de la denuncia que por incumplimiento haga cualquiera de las partes para, en su caso, luego de escuchar a ambas partes, proceda a reanudar el proceso en la etapa en la que se suspendió a consecuencia de la mediación.

TÍTULO V

MODIFICACIONES AL PRESENTE PROTOCOLO

Capítulo Único

Disposiciones Generales

Artículo 67. Modificaciones al presente Protocolo

Cada año, al inicio del semestre de Primavera, el CAVIG deberá evaluar el presente Protocolo. Si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, el CAVIG discutirá las modificaciones propuestas, las cuales deberán ser aprobadas por mayoría calificada, es decir, la mitad más uno del total de sus integrantes.

Posteriormente, el CAVIG deberá presentar el acuerdo de modificaciones aprobadas ante el órgano universitario correspondiente para que proceda la reforma del Protocolo.

TRANSITORIOS

PRIMERO.

El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Comunicación Oficial de la Ibero Torreón.

SEGUNDO.

Una vez que se publique el presente Protocolo en la Comunicación Oficial de la Ibero Torreón, las personas titulares de la Rectoría, la Dirección General Académica, la Dirección General Educativa y de la Dirección de Personal, contarán con diez días hábiles para presentar sus respectivas ternas de personas candidatas a formar parte del CAVIG de acuerdo a lo establecido en artículo 5 del presente Protocolo.

TERCERO.

Las personas seleccionadas para formar parte del CAVIG en Otoño 2019 deberán comenzar a partir de Verano de 2019 un proceso de capacitación obligatoria extraordinaria en temas de violencia y discriminación por razones de género u orientación sexual.

CUARTO.

Las autoridades responsables de la prevención deberán reunirse al inicio del semestre de Otoño 2019 para coordinar todas las actividades concernientes a las medidas de prevención previstas en el presente Protocolo.

QUINTO.

El primer Informe Anual del CAVIG deberán ser rendido durante el semestre Primavera 2020.

SEXTO.

Los casos de violencia y discriminación por razones de género u orientación sexual que a la entrada en vigor del presente Protocolo se encuentren pendientes de trámite o cuenten con una resolución de algún órgano colegiado de la Universidad o de alguna autoridad universitaria competente, seguirán siendo atendidos conforme al procedimiento vigente a la fecha de presentación de la queja.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Álvarez, R.M. y Pérez Duarte, A. (2016). Aplicación práctica de los modelos de prevención, atención y sanción de la violencia de género contra las mujeres- Protocolos de actuación. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Cepal-Naciones Unidas (2016). La medición de la violencia contra las Mujeres en América Latina y el Caribe. Curso e-Learning.
- Cofán, M., Valverde, E. y Merino, R. (Coords.) (2015). Guía práctica para el asesoramiento legal a víctimas de violencia de género. España: Fundación Fernando Pombo.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, No. 6; Vol. 43, pp. 1241-1299.
- Fernández, A. (primavera, 1996). Estereotipos de género en el refranero popular. De la mujer mala te has de guardar y de la buena no fiar. *Revista Política y Cultura*, N. 6, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, México, pp. 43-61.
- , (2012) "Violencia, sexo, edad y refranero", en *Revista Desacatos*, 38, enero-abril, 2012, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, México, pp. 139-156.
- Naciones Unidas (2015). Directrices para la producción de estadísticas sobre la violencia contra la mujer: Encuestas Estadísticas. Nueva York: División de Estadísticas.
- National Sexual Violence Resource Center (N/D). ¿Qué es la violencia sexual? Recuperado de: http://www.nsvrc.org/sites/default/files/Publications_NSVRC_Overview_Que-es-la-Violencia-Sexual.pdf
- ONU Mujeres - Centro virtual de conocimiento para poner fin a la violencia contra las mujeres. Consentimiento. Recuperado de: <http://www.endvawnow.org/es/articles/469-consentimiento.html>
- Organización Mundial de la Salud (2013). Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. Recuperado de: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/98821/1/WHO_RHR_12.37_spa.pdf?ua=1

Leyes

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (vigente), publicada en el D.O.F., el 1º de febrero de 2007.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (vigente), publicada en el D.O.F., el 11 de junio de 2006.