

PROTOCOLO  
PARA LA ATENCIÓN A LOS CASOS DE VIOLENCIA POR RAZÓN  
DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD MESOAMERICANA

Febrero 2020

PREÁMBULO

La Universidad Mesoamericana es consciente sobre la violencia por razón de género en nuestro país, problemática que profundiza las desigualdades entre hombres y mujeres. Es por eso que ponemos a tu disposición este instrumento en el que se describe la vía institucional para prevenir y atender este tipo de violencia en nuestra universidad.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

**COMITÉ:** Comité Institucional Contra la Violencia por Razón de Género de la Universidad Mesoamericana Oaxaca.

**COMUNIDAD:** estudiantes, cuerpo académico, personal administrativo o cualquier otro empleado de la Universidad Mesoamericana.

**PROTOCOLO:** Protocolo para la atención a los casos de violencia por razón de género en la Universidad Mesoamericana.

CAPÍTULO I  
PROPÓSITO

**ARTÍCULO 1.** Este PROTOCOLO pretende orientar a la comunidad Mesoamericana sobre el mecanismo institucional establecido para prevenir, atender y erradicar la violencia por razón de género en nuestra comunidad.

CAPÍTULO II  
DEFINICIONES

**ARTÍCULO 2.** Para los efectos del presente protocolo se entenderá por:

- I. Violencia por razón de género: “Todo acto de violencia basada en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada”<sup>1</sup>.
- II. Víctima: Persona física que directa o indirectamente ha sufrido daño.
- III. Agresor: La persona que inflige cualquier tipo de violencia por razón de género.

**ARTÍCULO 3.** La violencia de género puede manifestarse de manera física, psicológica, sexual, laboral o patrimonial:

- I. Violencia Física: Golpes, empujones, patadas, pellizcos y mordidas, son algunos de los daños que puede generar este tipo de violencia, en la que también se llegan a usar armas u objetos con el propósito de causar daños a la víctima.
- II. Violencia Psicológica: Insultos, humillaciones, marginación, comparaciones destructivas, rechazo y amenazas, son actos que dañan el equilibrio emocional de quien la sufre.
- III. Violencia Sexual: Ocurre cuando una persona es objeto de alguna conducta sexual indeseada. El acoso será grave cuando se ejerzan presiones o realicen conductas físicas o psíquicas para tener contactos íntimos o cuando se utilice la posición jerárquica o de poder para condicionar algún posible beneficio o alguna posible represalia.
  - a) Abuso sexual: “Significa la intrusión física real o intencionada de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o bajo condiciones desiguales o coercitivas”<sup>2</sup>.
  - b) Acoso sexual: Se define como “cualquier comportamiento —físico o verbal— de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; se considera una forma de violencia que conlleva un ejercicio abusivo de poder, aunque no haya subordinación de la víctima; coloca a la víctima en un estado de indefensión o de riesgo; y se concreta en uno o varios eventos”<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Tomada de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer aprobada el 2 de diciembre de 1993 por la Asamblea General de las Naciones Unidas

<sup>2</sup> De acuerdo al Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados

<sup>3</sup> De acuerdo con la Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista, OIT, 2014.

- c) Hostigamiento sexual: “El hostigamiento sexual es 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”<sup>4</sup>.
- IV. Violencia Laboral: Toda acción u omisión efectuada por quien ejerce jerarquía encaminada a impedir ilegalmente la contratación, limitar, desacreditar, descalificar o nulificar el trabajo realizado por los trabajadores, con independencia de la discriminación de género, dentro de los que se encuentra la preferencia sexual, las amenazas, la intimidación, y la explotación laboral, que afecte la permanencia, reconocimiento, salario y prestaciones de las mujeres y hombres en los espacios públicos o privados.
- V. Violencia Patrimonial: Acto encaminado a apropiarse o destruir el patrimonio de una persona sin autorización, mismos que pueden consistir en el apoderamiento, despojo, sustracción, destrucción, desaparición, de objetos, documentos personales, bienes y valores.

### CAPÍTULO III ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

**ARTÍCULO 4.** El PROTOCOLO será aplicable cuando los casos de violencia involucren a integrantes de nuestra comunidad mesoamericana plantel Oaxaca.

**ARTÍCULO 5.** El PROTOCOLO se aplicará independientemente del momento y lugar en que la violencia por razón de género haya ocurrido, ya sea en nuestras instalaciones, eventos, cursos o cualquier otra actividad promovida por la Universidad.

### CAPÍTULO IV DE LA ATENCIÓN DE LOS CASOS

**ARTÍCULO 6.** Quien conozca o haya sufrido algún caso de violencia por razón de género podrá presentar su queja (de manera presencial o virtual) en cualquiera de las siguientes instancias:

---

<sup>4</sup> IDEM

- I. Dirección.
- II. Coordinación de Licenciatura.
- III. Departamento de Psicopedagogía.
- IV. O al correo electrónico habilitado para iniciar este procedimiento.

Las instancias que reciban las quejas, integrarán el expediente y canalizarán el caso al Comité.

**ARTÍCULO 7.** El Comité será un órgano honorario que estará integrado por tres personas, elegidas con el criterio de la paridad de género.

En caso de que alguna persona del Comité se vea implicada en algún caso de violencia por razón de género, los demás miembros elegirán a quien le sustituya.

Los integrantes del Comité serán designados por las personas titulares de las siguientes áreas, quienes podrán proponerse a sí mismas o a algún profesor, profesora o profesionista independiente que consideren pueda cumplir correctamente con esta función:

- I. Titular del Departamento de Psicopedagogía.
- II. Titular de alguna Coordinación de licenciatura.
- III. Titular de la Dirección General.

**ARTÍCULO 8.** La Universidad estará obligada a preservar la privacidad y confidencialidad de las personas que decidan presentar alguna queja vinculada a casos de violencia por razón de género.

**ARTÍCULO 9.** Las quejas relacionadas con violencia por razón de género deberán entregarse en sobre cerrado, anexando el formato de queja que estará disponible en la página electrónica ([www.lameso.edu.mx](http://www.lameso.edu.mx)), al que se le agregará una copia de identificación oficial, copia de credencial universitaria, teléfono y correo electrónico, así como los documentos de prueba que se consideren pertinentes.

La persona que reciba la queja deberá firmar un acuse que avale la recepción de la queja por violencia por razón de género.

Las quejas también podrán presentarse de manera virtual al correo electrónico institucional: [lamesomecuida@lameso.edu.mx](mailto:lamesomecuida@lameso.edu.mx) habilitado para ello, desde el cual se contactará al quejoso en los tres días siguientes para poder continuar con el procedimiento formal de la queja.

**ARTÍCULO 10.** La instancia que reciba alguna queja de violencia por razón de género asesorará al quejoso/a sobre cualquier duda que tuviera, y en su caso, le canalizará para que reciba orientación psicológica especializada.

**ARTÍCULO 11.** El Comité deberá informar al presunto agresor/a que ha sido acusado/a para que alegue lo que a su derecho convenga.

**ARTÍCULO 12.** La persona que presente alguna queja tiene derecho a:

- I. Ser escuchada con respeto.
- II. Que su queja sea analizada con seriedad, confidencialidad y rapidez.
- III. Ser acompañada por una persona de su confianza durante la presentación de la queja y el procedimiento correspondiente, sobre todo cuando se trate de menores de edad, quienes deberán acompañarse por sus tutores.
- IV. Recibir información sobre el desarrollo de la queja.
- V. Recibir un trato justo y equitativo.

**ARTÍCULO 13.** La persona acusada tiene derecho a:

- I. Ser informada de que existe una queja en su contra.
- II. Ser escuchada y tener la posibilidad de presentar su versión de lo ocurrido.
- III. Poder responder las acusaciones en su contra.
- IV. Ser acompañada por una persona de su confianza durante todo el procedimiento.
- V. Ser informada sobre el desarrollo del procedimiento y las implicaciones que éste pueda tener.
- VI. Recibir un trato justo y equitativo.
- VII. Ser tratada como inocente hasta que se demuestre lo contrario.

**ARTÍCULO 14.** El procedimiento de la queja tiene que ser ágil, creíble, transparente e igualitario para ambas partes.

**ARTÍCULO 15.** Al finalizar el procedimiento, cuya duración no podrá ser mayor a 30 días naturales, las personas involucradas deberán conocer la resolución inapelable que emita el Comité, la cual deberá informar:

- I. Si la queja fue procedente o no de acuerdo a la evidencia recabada.
- II. Las razones que sustentaron la decisión adoptada.
- III. Los efectos de la resolución.
- IV. Sanción

**ARTÍCULO 16.** La Universidad realizará todas las medidas necesarias para resguardar el bienestar físico y psicológico de la víctima para que pueda realizar eficazmente sus actividades académicas, laborales o administrativas dentro de la institución.

**ARTÍCULO 17.** El procedimiento de queja tendrá una duración máxima de 30 días naturales contados a partir de la fecha en que se presente la queja. Cuando se requiera mayor tiempo, el Comité comunicará tal situación a ambas partes. Asimismo, la resolución de la queja será comunicada por correo electrónico o al teléfono que las partes hayan indicado.

## CAPÍTULO V CONFIDENCIALIDAD

**ARTÍCULO 18.** La universidad les garantizará el derecho a la confidencialidad a todas las personas que se encuentren involucradas en algún caso de violencia de género.

**ARTÍCULO 19.** La confidencialidad de todas las personas es necesaria para proteger a las víctimas de violencia por razón de género. Todas las personas involucradas en el procedimiento de queja deberán firmar un acuerdo de confidencialidad y protección de datos personales, el cual, en caso de no ser cumplido traerá consecuencias administrativas.

## CAPÍTULO VI CONSECUENCIAS Y RESPONSABILIDADES

**ARTÍCULO 20.** Las sanciones para quienes cometan violencia por razón de género deberán ser proporcionales a la gravedad de la falta:

- I. Estudiantes: Amonestación. Condicionamiento a la permanencia. Suspensión de beca. Cancelación de beca. Suspensión de trámites y servicios. Baja. Expulsión definitiva.
- II. Cuerpo académico: Amonestación. Terminación de la relación individual de trabajo.
- III. Personal administrativo o de confianza: Amonestación. Suspensión. Rescisión del contrato individual de trabajo.

**ARTÍCULO 21.** El Comité determinará la gravedad de la falta cometida tomando en cuenta la falta que incurrió, las consecuencias de esta y el hecho en sí, además del violentómetro de la Universidad para combatir la violencia por razón de género, el cual deberá ser difundido ampliamente en nuestra comunidad.

**ARTÍCULO 22.** Cualquier persona que sea amonestada en dos ocasiones será expulsada definitivamente de la institución.

**ARTÍCULO 23.** Si el acto sancionado fuera un delito, falta administrativa o una violación de Derechos Humanos, la Universidad acompañará a la víctima ante la instancia correspondiente para presentar la demanda/denuncia correspondiente, en caso de que se considere necesario.

## CAPÍTULO VII PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

**ARTÍCULO 24.** La Universidad generará las medidas adecuadas para evitar cualquier represalia académica o laboral en contra de quien haya presentado alguna queja por casos de violencia por razón de género.

## CAPÍTULO VIII REPORTE ANUAL

**ARTÍCULO 25.** En la semana del 25 de noviembre (día internacional contra la violencia de género) el Comité entregará (por correo electrónico) a la Rectoría de la Universidad, un reporte anual sobre las quejas que se hayan recibido durante el año, así como la descripción de las acciones implementadas para generar un ambiente académico y laboral libre de este tipo de violencia en la institución.

**ARTÍCULO 26.** Los reportes anuales contendrán un Anexo donde aparecerá un listado actualizado con el nombre completo de todas las personas que hayan sido sancionadas e inhabilitadas desde la entrada en vigor de este Protocolo, para evitar que se vuelvan a cometer conductas inapropiadas y garantizar que las personas inhabilitadas no vuelvan a trabajar en un futuro en nuestra institución.

## CAPÍTULO IX DE LA PREVENCIÓN

**ARTÍCULO 27.** La Universidad organizará actividades de concientización en torno a los temas de violencia por razón de género con el fin de prevenir y erradicar cualquiera de sus manifestaciones.

**ARTÍCULO 28.** La comunidad deberá involucrarse en el combate a la violencia por razón de género:

- I. Tratar con respeto a cada integrante de la Universidad.
- II. Apoyar a las presuntas víctimas, ofreciendo acompañamiento durante el procedimiento así como brindar testimonio o evidencia sobre los hechos acusados.
- III. No participar en comportamientos que puedan ser catalogados como violencia por razón de género.
- IV. No acusar hechos falsos en una queja, lo que constituiría una falta administrativa que tendría repercusiones graves.
- V. Participar en los foros, talleres, conferencias y cursos de capacitación que tengan por objeto erradicar la violencia por razón de género en nuestra institución.

**ARTÍCULO 29.** El Anexo que se adjunta a este PROTOCOLO, ilustra algunos comportamientos que podrán ser sancionables.



## ANEXO

El listado siguiente presenta algunos casos que podrían representar conductas inapropiadas desde la óptica de este PROTOCOLO.

### VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO

- Este tipo de conductas las pueden efectuar tanto hombres como mujeres, pues la violencia no distingue género y está presente en todos los ámbitos de nuestras vidas.
- Todo tipo de agresión que se emplee contra el cuerpo de la víctima, produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo o cualquier otra forma de maltrato que afecte su integridad física
- Daños emocionales, disminución de la autoestima y conductas que perjudiquen el pleno desarrollo personal como pueda ser descalificar a una persona, desvalorizarla, chantajearla o humillarla frente a otras personas o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica.
- Violencia a través de patrones estereotipados, mensajes, íconos o signos que transmitan y reproduzcan dominación, desigualdad y discriminación en las que relaciones sociales, naturalizando la subordinación de cualquiera de los dos sexos en la sociedad.
- Aquellas publicaciones o difusiones de mensajes e imágenes estereotipadas a través de cualquier medio masivo de comunicación que de manera directa o indirecta difame, discrimine, deshonne, humille o atente contra la dignidad humana, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de la violencia de género.

### VIOLENCIA SEXUAL

#### I. ABUSO SEXUAL

- Obligar a una persona a hacer contacto sexual a través de cualquier tipo de tocamiento sin su consentimiento o en contra del mismo.
- Tocar de manera inapropiada y no consentida el cuerpo de otra persona.
- Hacer uso de la violencia física o emocional para realizar tocamientos en la corporeidad de una persona.
- Cuando dos o más personas obliguen a través de la violencia física a tener contacto sexual por medio de tocamientos.

- Cuando una persona se aproveche de su posición de poder, para realizar tocamientos.
- Cualquier persona puede desplegar estas conductas ya sea alumnos, catedráticos, personal administrativo, coordinadoras y coordinadores, pues aquí no es necesario que haya una relación de subordinación

## II. HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- Cualquier persona que aprovechándose de su posición jerárquica y de su relación de subordinación solicite a otra persona favores de naturaleza sexual.
- Cuando se haga uso de lenguaje lascivo que cause una afectación psicoemocional o que atente en contra de la dignidad de la víctima.
- Quien por medio de su relación de subordinación condicione a un trabajador con su permanencia dentro de la institución educativa si no accede a realizar favores de tipo sexual.
- Esta conducta recae en Docente – alumno (a); directivo - administrativo o administrativo – alumno (a).

## III. ACOSO SEXUAL

- La clave del acoso es que es entre iguales, sin existencia alguna de relaciones de subordinación.
- Acercamientos o insinuaciones indeseadas de índole sexual.
- Solicitar favores sexuales.
- Generar o difundir rumores sobre la vida sexual de alguien o amenazar con hacerlo.
- Enviar o difundir información sexual como notas, imágenes, videos, mensajes, correos o audios sin el consentimiento de las personas, ya sea por redes sociales, medios electrónicos o cualquier otra vía.
- Hacer gestos obscenos que intimiden o molesten a las personas.
- Acorralar a las personas para intentar tener algún contacto físico o verbal inapropiado.
- Deteriorar el ambiente académico o laboral con silbidos, gestos o expresiones de índole sexual.
- Chantaje con fines lascivos, es decir que por medio de chantajes se pretenda obtener contacto sexual.
- Cuando se haga uso de lenguaje lascivo que cause una afectación psicoemocional o que atente en contra de la dignidad de la víctima.

## VIOLENCIA LABORAL

- Estas conductas serán propias de un jefe y trabajador, pues debe de haber una relación de subordinación o jerárquica.
- Ambiente laboral hostil.
- Cuando por medio de violencia emocional se perturbe el ejercicio de las labores de la víctima.
- Uso de lenguaje obsceno para referirse a algún trabajador o trabajadora.
- Tratar de forma desigual y equitativa a los trabajadores, esto consistirá en actos de discriminación hacia la persona por su forma de vestir, hablar o expresarse.
- Difundir contenido digital (fotos, videos, grabaciones etc.) que atente en contra de la dignidad del trabajador o trabajadora.

