

Protocolo para la atención integral de la violencia de género

Presentación	3
Protocolo para la atención integral de la violencia de género	4
1. Objeto y fin del protocolo	4
2. Definiciones	4
3. Jurisdicción	8
4. Principios rectores	9
5. Prevención	11
6. Instancias y competencias frente a sucesos acontecidos	13
7. De los procedimientos	16
8. Sanciones	24
9. Recurso	25
10. Vigencia, interpretación y modificación	26
Transitorios	26

Gaceta Universitaria de la
Universidad La Salle

*Protocolo para la atención integral
de la violencia de género*

Primera edición digital, septiembre de 2025

Directorio

Rector

Mtro. Nestor Anaya Marín, *fsc*

Vicerrectora Académica

Mtra. Ana Marcela Castellanos Guzmán

Vicerrector de Bienestar y Formación

Lic. Pedro Álvarez Arenas, *fsc*

Vicerrector de Investigación

Dr. Eduardo Gómez Ramírez

Director de Administración

Mtro. Alejandro Torres González

Director de Capital Humano

Mtro. José Ramón Barreiro Iglesias

© Universidad La Salle, A.C.

Editorial Parmenia,

bajo el sello de De La Salle ediciones

Carlos B. Zetina 30,

Colonia Condesa

06140, Cuauhtémoc

Ciudad de México

55 52 78 95 04

www.editorialparmenia.com.mx

editorialparmenia@lasalle.mx

Corrección de estilo

Lic. Sandra García Valdez

Diseño, formación y apoyo gráfico

DG Berenice Ángeles Zúñiga

Cuidado de la edición

Mtra. Irma Rodríguez Vega

Desarrollo de contenido

Lic. María de la Luz Olvera Martínez

Lic. Laura Elizabeth de la Borbolla Aguirre

Lic. Miguel Ángel Torrijos Mendoza

Mtro. Mijail Arturo Eluani Pérez

Revisión de contenido

Srita. Regina Castillo Lima

Sr. Sebastián Moreno Castro

Mtra. Sofía Margarita Garza Guillén

Mtra. Luz de Lourdes Cantón Galicia

Dra. Lourdes López Pérez

Dra. Jennie Brand Barajas

Mtro. José María Aramburu Alonso

Dra. María Solange Maqueo Ramírez

Mtra. Laura Olivia Flores Acosta

Mtra. Ana Belén Ogando Justo

Mtro. Francisco Alejandro Enríquez Torres

Distribución

Mtro. Mijail Arturo Eluani Pérez

Responsables de la publicación

Lic. Miguel Ángel Torrijos Mendoza

Lic. María de la Luz Olvera Martínez

Lic. Laura Elizabeth de la Borbolla Aguirre

Presentación

El ser humano goza de una dignidad intrínseca como ser individual, único e irrepetible y como integrante de una comunidad, en la que se encuentra con sus similares y se reencuentra en una comunión de valores, en la que participa de forma fraterna, libre y voluntaria, al asumir compromisos para lograr el bien común, el bien de todos.

De esa forma se contempla al ser humano desde 1948 en la Carta Universal de los Derechos Humanos, promulgada por las Naciones Unidas, así como en documentos eclesiales como la Encíclica *Evangelium vitae*, de 1995, y la más reciente de octubre del 2020, *Fratelli tutti*, emitida por su santidad el papa Francisco, y en la Declaración *Dignitas infinita* del Dicasterio para la Doctrina de la Fe de abril del 2024. Coincidimos con dichos documentos en considerar que el ser humano alcanza su dignidad también como partícipe de un plan superior al que fue elevado por la humanidad del mismo hijo de Dios, Jesucristo (Gén. 1.26-27) y tenemos la esperanza de participar en su destino trascendental al que nos invita Dios resucitado.

Así, quienes integramos la universidad, institución de inspiración cristiana, conscientes de esa dignidad y de la necesidad de protegerla, al considerar la vocación especial que nos inspira y mueve para orientar, formar y educar a las y los educandos que nos han sido confiados, debemos, como comunidad, generar las condiciones necesarias para favorecer el respeto de esa dignidad.

Para ello, en esta ocasión, tomamos como referencia un esfuerzo previo, surgido en el 2020, el *Protocolo para la prevención y atención de casos de discriminación, acoso y violencia en razón de género*, que ahora evoluciona y amplía esfuerzos para fomentar una cultura de la paz y defensa de la dignidad humana y para erradicar todas las violencias hacia el alumnado. Esto significa que pasamos a un documento holístico cuyo enfoque mira a las condiciones que faciliten y procuren la armonía y sana convivencia estudiantil.

El ***Protocolo para la atención integral de la violencia de género*** que se presenta es fruto de una amplia participación del alumnado, de los docentes, de los colaboradores y de las autoridades que han aportado sus comentarios para que surja este documento en aras de procurar el acercamiento entre estudiantes, sin divisiones, sin polarizaciones y sin más causa que la que los una en un espíritu fraterno.

Que el Señor de La Salle, inspiración y modelo de nuestra comunidad, nos acompañe para alcanzar los propósitos que se plantean en esta nueva norma que se presenta.

Mtro. Nestor Anaya Marín, *fsc*
Rector
Universidad La Salle



MAESTRO NESTOR ANAYA MARÍN, *FSC*, rector de la Universidad La Salle, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 64, fracciones XXII y XXIII, del Estatuto del Sistema Educativo de las Universidades La Salle, tengo a bien expedir el siguiente:

DECRETO por el que se expide el Protocolo para la Atención Integral de la Violencia de Género, que establece lo siguiente:

PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Objeto y fin del protocolo

El presente protocolo es obligatorio y de observancia general para todas y todos los miembros de la comunidad universitaria y tiene por objeto impulsar y fortalecer una cultura de la paz, el respeto, la fraternidad y la inclusión, así como definir y establecer los mecanismos y las acciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar todo acto y toda omisión de discriminación, acoso y violencia sexual y de género, que miembros del alumnado hagan entre ellas y ellos o a miembros de la comunidad universitaria o que cualquier miembro de la comunidad universitaria haga a los miembros del estudiantado.

A este protocolo se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo y, en su defecto, el Código Federal de Procedimientos Civiles hasta que entre en vigor el Código Nacional de Procedimientos Civiles y Familiares, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes y los protocolos para juzgar con perspectiva de género, y de infancia y de adolescencia, emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Para la interpretación de este protocolo o suplir las ausencias normativas, las autoridades competentes de aplicarlo serán las encargadas de llevarlo a cabo, siempre que no contravengan disposiciones oficiales.

2. Definiciones

Para los efectos del presente protocolo, los siguientes conceptos se entenderán de la siguiente manera:

- a) **Acoso:** comportamiento, por acción u omisión, que de manera aislada o de forma persistente y voluntaria, tiene como objetivo intimidar, hostigar, ofender o humillar a una persona. Puede realizarse de manera verbal, económica, física, psicológica o a través de medios y espacios digitales, o por medio de terceros. Genera un ambiente hostil o amenazante para la víctima en diversos contextos, como el escolar o social.
- b) **Comisión por la Equidad de Género (CEG):** órgano competente de la universidad para recibir y dirimir las quejas que, por discriminación, acoso y violencia sexual y violencia de género, le sean presentadas por parte de las personas agraviadas, por los primeros contactos o por la Coordinación por la Dignidad Humana (CDH), así como las que considere abrir de manera oficiosa.
- c) **Competencia:** se refiere a la autoridad o facultad que tiene una institución, un órgano o una persona para actuar en ciertos asuntos o resolver conflictos conforme a las atribuciones que le otorgue la normativa.



- d) **Comunidad universitaria:** comprenderá a las autoridades universitarias, docentes, investigadores, personal administrativo y estudiantes, en los términos de lo dispuesto en el artículo 10 del Reglamento General de la Universidades La Salle integrantes del Sistema Educativo de las Universidades La Salle y del Glosario de términos, siglas y acrónimos de uso institucional.
- e) **Coordinación por la Dignidad Humana (CDH):** es la autoridad universitaria que propone el desarrollo de acciones desde la prevención y la provención, con el fin de contribuir a la construcción de espacios de paz, diálogo, encuentro y buen trato entre los miembros de la Comunidad Universitaria.
- f) **Discriminación:** todo trato desigual o injusto hacia una persona o un grupo de personas, basado en características como raza, identidad, género, orientación sexual, religión, nacionalidad, edad, discapacidad o cualquier otra condición, con lo que se ocasiona una exclusión, restricción o preferencia que tiene como objetivo o fin anular o limitar el reconocimiento y ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de la persona o el grupo afectados. La discriminación puede ser directa cuando es evidente y deliberada o indirecta cuando ocurre a través de normas o prácticas que, aunque pueden aparentar ser neutrales, perjudican a ciertos grupos de manera desproporcionada.
- g) **Ley Olimpia:** conjunto de reformas legislativas en México que combate la violencia digital; específicamente, aquellas acciones que violan la intimidad sexual de las personas a través de medios digitales.
- h) **Medidas de protección:** acciones preventivas que la persona de primer contacto o la Comisión por la Equidad de Género podrán dictar, con el fin de salvaguardar la integridad del estudiantado y evitar que la afectación señalada en la queja continúe, tanto por la parte agraviada como por la persona señalada. Dichas acciones serán dictadas previamente a que sea admitida la queja o durante la ruta iniciada, sea breve o detallada, y no podrán implicar afectaciones de derechos educativos ni serán de efectos irreparables. Se destaca que estas no implican la imposición de sanciones, aunque su incumplimiento podrá dar lugar a sanciones distintas a las que se pudieran derivar de la queja original, conforme a la normativa universitaria. El destinatario de las medidas podrá acudir a la autoridad que las emitió para que escuche su opinión respecto de su cumplimiento para determinar si es necesario llevar a cabo ajustes.
- i) **Persona de primer contacto:** colaborador(a) de la universidad que atenderá a las personas agraviadas de manera inicial, está capacitada para atender los casos de acoso, discriminación y violencia sexual y violencia de género mediante técnicas de escucha activa, empática y confidencial, para dar el apoyo necesario e inmediato que requieran las personas agraviadas y asegurar su bienestar. Otorga una atención inicial no especializada en la que puede ofrecer mediación en los casos procedentes o dictar medidas urgentes que ayuden a salvaguardar la paz y tranquilidad de las personas agraviadas. Esta persona es clave en la respuesta inmediata y el acompañamiento inicial de las personas agraviadas.



De igual manera, puede orientar a la persona agraviada para que acuda con las instituciones fuera de la universidad, sugeridas por la Coordinación por la Dignidad Humana, para atender el motivo de la queja, así como para pedir a las personas agraviadas que acudan a la Coordinación de Impulso y Vida Estudiantil (CIVE) para recibir atención psicológica.

Las personas de primer contacto serán, preferentemente, colaboradores y docentes que tengan más cercanía con el estudiantado y que de manera voluntaria aporten el tiempo necesario para atender a las personas agraviadas con tranquilidad. No es necesario que las quejas que reciba correspondan necesariamente con el área o la dependencia en la que esté adscrita, pues podrá recibirlas del estudiantado o de los colaboradores de cualquier área.

La persona de primer contacto podrá emitir medidas de protección para salvaguardar a las partes; si están dentro de las escuelas preparatorias, se darán a conocer a los coordinadores de preparatoria, al titular de la Secretaría Académica o al director. Si están adscritos a las demás áreas, se les notificarán a los titulares de las jefaturas de carrera de las escuelas o facultades, o a los directores de las áreas no académicas de la universidad a las que pertenecen las partes, siempre que no sean ellos las personas señaladas; en cuyo caso, lo hará por conducto de los superiores de estos.

Al concluir la atención de la queja, la persona de primer contacto deberá enviar un informe de esta a la Comisión por la Equidad de Género y, en caso de incumplimiento de acuerdos celebrados o si se trata de un caso que requiere atención más especializada, deberá contactar de inmediato a la Comisión por la Equidad de Género.

- j) **Persona señalada:** es aquella persona a la que se le identifica como posible responsable de alguna conducta contemplada en el presente protocolo.
- k) **Perspectiva de género:** enfoque que analiza cómo las diferencias de género influyen en las experiencias, las oportunidades, los derechos y los roles de las personas en la sociedad. Esta perspectiva busca identificar y corregir las desigualdades y discriminaciones que surgen a partir de los roles y estereotipos de género, tradicionalmente asignados a hombres y mujeres.
Lo que se busca al aplicar la perspectiva de género es promover la igualdad entre los géneros y garantizar que las políticas, los programas y las prácticas no reproduzcan ni perpetúen las desigualdades.
- l) **Perspectiva de infancia y adolescencia:** enfoque que busca garantizar los derechos de niñas, niños y adolescentes, al tomar en cuenta su situación especial de vulnerabilidad, su desarrollo evolutivo y su condición como personas en formación.
- m) **Protocolo:** se entenderá como Protocolo para la atención integral de la violencia de género.
- n) **Queja:** nombre que se le dará a la reclamación que presente la persona agraviada, así como a la integración del expediente respectivo para la consecución de esta hasta su término.



- ñ) **Persona agraviada:** se entiende como aquella persona que se siente afectada y da a conocer los hechos, ya sea por conducto de las personas de primer contacto, mediante la Coordinación por la Dignidad Humana o a la Comisión por la Equidad de Género.
- o) **Violencia de género:** es cualquier acto u omisión de violencia física, sexual, psicológica o económica dirigido contra una persona por su género. La violencia de género incluye una amplia gama de conductas, como agresiones físicas, abuso sexual, violencia psicológica, violencia económica, acoso, violación, mutilación genital, feminicidio, entre otros. Es una violación de los derechos humanos y busca perpetuar la subordinación y el control sobre la víctima debido a su género. Dentro de esta, se encuentra la violencia contra la mujer, que consiste en cualquier acción u omisión, basada en su género, que le cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.
- p) **Violencia sexual:** cualquier acto sexual, intento de consumir un acto sexual, comentarios o insinuaciones sexuales no deseados por la persona que los recibe, así como cualquier otro tipo de acción que atente contra la libertad sexual de una persona, ya sea mediante coerción, intimidación, manipulación, fuerza física, abuso de poder o aprovechándose de la vulnerabilidad de la víctima.

La violencia sexual comprende lo siguiente:

- p.1. **Acoso sexual:** consiste en conductas de naturaleza erótico-sexual ofensivas e indeseadas para quien las recibe, que pueden manifestarse de manera verbal o por cualquier otro medio distinto al contacto físico.
- p.2. **Hostigamiento sexual:** consiste en las mismas conductas señaladas en el acoso sexual, solo que quien lo ejerce tiene una relación de jerarquía sobre quien lo recibe.
- p.3. **Abuso sexual:** consiste en actos de contacto físico de naturaleza erótico-sexual en contra de una persona sin su consentimiento, que pueden ir desde tocamientos sexuales hasta la violación.
- p.4. **Grooming:** se presenta cuando un adulto por sí mismo o por medio de terceros, a través de engaños, manipulación y mentiras, se gana la confianza y establece una relación presuntamente amistosa con una niña, un niño o un adolescente, o incluso con un mayor de edad, con la intención de involucrarlo en una actividad sexual con él o con una tercera persona. Aunque está asociado principalmente con interacciones en línea, también llega a ocurrir en relaciones personales presenciales.
- p.5. **Sexting:** consiste en el envío, intercambio, comercialización o cualquier otro uso, de audios, fotos, imágenes, videos o mensajes de índole sexual y erótico personales, reales, ficticios o manipulación de imágenes para que aparezcan niñas, niños, adolescentes o adultos, a través de dispositivos tecnológicos, ya sea por medio de redes sociales, correo electrónico, chats u otras herramientas de comunicación. Es una práctica sexual que indistintamente se lleva a cabo con personas adultas o incluso entre niñas, niños y adolescentes, y que, cuando lo generan adultos, puede derivar en actos delictivos de pornografía infantil, en los términos que la normativa penal lo establece. Esta práctica también es usada para extorsionar con la amenaza de difundir las imágenes proporcionadas a cambio de la realización de actos o de omisiones que le traen un beneficio directo o indirecto a quien amenaza.



3. Jurisdicción

Este protocolo será aplicado para la prevención y para la atención de probables actos de discriminación, acoso, violencia sexual y violencia de género que sucedan:

- a) dentro de cualquier espacio físico o virtual de la Universidad La Salle, y
- b) fuera de cualquier espacio físico o virtual de la Universidad La Salle si la conducta tiene relación con una actividad o un programa de la universidad.

Si se trata de conductas realizadas fuera de cualquier espacio físico o virtual de la universidad distintos a los señalados en los incisos anteriores, las personas de primer contacto y la Comisión por la Equidad de Género únicamente dictarán las medidas de protección conducentes para garantizar una sana convivencia entre los miembros de la comunidad universitaria, sin que se abra ninguno de las rutas previstas en este instrumento normativo.

Al tratarse de conductas de acoso y discriminación, la competencia de la Comisión por la Equidad de Género será concurrente con las autoridades de las escuelas y facultades. Estas tendrán la prioridad en la atención de los casos, y la Comisión por la Equidad de Género intervendrá como supletoria en caso de que aquellas no atiendan las quejas o las atiendan de manera inadecuada; en cuyo caso, la Comisión por la Equidad de Género ejercerá una facultad de atracción. El mismo criterio se aplicará en las áreas que forman parte de las Vicerrectorías de Investigación y de Bienestar y Formación.

La facultad de atracción a la que se refiere el párrafo anterior la ejercerá la Comisión por la Equidad de Género en los siguientes supuestos:

1. Cuando desde el tiempo en que recibió la queja la escuela o facultad hayan transcurrido cinco días hábiles sin que exista actuación alguna que acredite la atención de la queja recibida por parte de las autoridades de esta.
2. Cuando las medidas de protección ordenadas por la persona titular de la escuela o facultad o su Consejo Académico hayan ocasionado un mayor perjuicio que el derivado de la propia queja inicial, o bien, ocasionen una revictimización a la persona agraviada.
3. Cuando la queja involucre a dos o más escuelas o facultades.
4. Cuando exista conflicto de interés entre el titular de la escuela o facultad con alguna de las partes en el procedimiento.
5. Cuando se trate de una queja que por sus características especiales sea de interés o trascendencia para la universidad o para el sistema de protección de la dignidad del estudiantado.
6. Cuando sea a petición de alguna de las autoridades de la universidad señaladas en el Título Cuarto de los Estatutos del Sistema Educativo de las Universidades La Salle, por el titular de alguna de las Vicerrectorías o por el titular de la Rectoría.

Dicha facultad se ejercerá hasta antes de la emisión de la resolución que emitan titulares de las direcciones de escuelas y facultades o sus consejos académicos.

En todas las demás quejas de acoso y discriminación que no estén relacionadas con las áreas señaladas en el párrafo anterior, la competencia para atenderlas será de la Comisión por la Equidad de Género.



Respecto a las quejas sobre conductas de violencia de género y violencia sexual, será la Comisión por la Equidad de Género la única que tenga la competencia para atender y resolverlas.

4. Principios rectores

Con el fin de garantizar una respuesta efectiva, respetuosa y justa, para la implementación, operación e interpretación del presente protocolo, se deberán considerar los siguientes principios rectores:

- a) **Acompañamiento:** el objetivo final del presente protocolo se centra en la vivencia de la fraternidad entre los miembros de la comunidad universitaria, como principio y fin de la convivencia cotidiana y desarrollo integral e integrador de la persona. Por esa razón, con el fin de prevenir, atender, sancionar y erradicar las prácticas de acoso, discriminación, violencia sexual y de género, las autoridades universitarias acompañarán, bajo un sentido formativo, a las personas agraviadas y a los responsables para que, cuando sea posible, se recupere la normalidad de convivencia, y detecten, asimilen y comprendan los factores que alteraron el orden y los corrijan con un sentido fraterno. Con ello, la finalidad del presente instrumento no será punitiva sino formativa, y solo será correctiva cuando se requiera la aplicación de medidas para evitar la repetición de actos u omisiones de acoso, discriminación, violencia sexual o de género y para sancionar los actos cometidos y probados, y desincentivar las conductas ejecutadas.
- b) **Autonomía personal:** se deberá respetar la voluntad de la persona agraviada o de los padres, madres o tutores para continuar o interrumpir un proceso en el que esté involucrada, siempre y cuando su voluntad no se encuentre viciada o condicionada indebidamente.
- c) **Buena fe:** en todo momento se presumirá la buena fe de la persona agraviada, así como la presunción de inocencia de la persona señalada, hasta que se demuestre lo contrario con pruebas idóneas, por lo que toda imputación o acusación falsa será sancionada.
- d) **Confidencialidad:** asegurar que las quejas y los procedimientos relacionados con casos de discriminación, acoso, violencia sexual y de género sean tratados con discreción, así como con la protección de la identidad y privacidad de las víctimas.
- e) **Debida diligencia:** la actuación con debida diligencia es una obligación de todas las personas que participen en las diversas etapas del presente protocolo, en tanto que todas las conductas materia de este vulneran la integridad y dignidad de las personas que las padecen. Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente.
- f) **Deber especial de cuidado:** es la obligación de aquellas personas que tienen bajo su cuidado a niñas, niños y adolescentes, miembros del estudiantado o personas con condiciones o vulnerabilidades permanentes o transitorias, inducidas o no por la propia persona, de actuar con un elevado nivel de diligencia y precaución en el ejercicio de su responsabilidad, con el fin de procurar dar respuesta a las expectativas razonables que otros puedan tener sobre su conducta.



- g) **Debido proceso:** asegura que todas las partes involucradas tengan acceso a un proceso justo e imparcial, en el que se respeten sus derechos y se les dé la oportunidad de ser escuchados y defenderse.
- h) **Equidad:** busca proporcionar justicia a las personas que integran una comunidad o entre comunidades, al atender sus características, circunstancias o condiciones especiales para alcanzar un objetivo y resultado común respetando su dignidad humana.
- i) **Igualdad y no discriminación:** garantizar que toda persona que conforma la comunidad universitaria sea tratada con igualdad, respeto y sin distinciones injustas basadas en el género, orientación sexual u otras características personales y sociales.
- j) **Interés superior de las niñas, los niños y los adolescentes:** consiste en la aplicación de la normativa con la finalidad de conseguir la mayor satisfacción de todas y cada una de las necesidades de niñas, niños y adolescentes. Para ello, se adopta un enfoque basado en derechos que permitan garantizar tanto el respeto como la protección a su dignidad e integridad física, psicológica, moral y espiritual.
- k) **No victimización secundaria:** evitar que las víctimas vuelvan a sufrir situaciones de violencia o discriminación a lo largo del proceso de quejas, atención y resolución del caso. Además, se deberá impedir, hasta donde sea posible y sin perjudicar el debido proceso, exponer a la persona agraviada a cualquier tipo de actuación que pueda causarle un sufrimiento psicológico o emocional adicional.
- l) **Perspectiva de género:** integrar en la toma de decisiones un enfoque que reconozca y aborde las desigualdades de género y cómo estas influyen en las experiencias de acoso, discriminación y violencia para atenderlas, considerarlas y erradicarlas.
- m) **Perspectiva de infancia y adolescencia:** incluir en la toma de decisiones una perspectiva que reconozca y aborde la vulnerabilidad de las niñas, los niños y los adolescentes, y la forma en que se deben aplicar los principios de participación (autonomía progresiva, adecuada y efectiva representación en procedimientos, derecho a la información, protección a la intimidad y entornos seguros, y suplencia en la deficiencia de la queja), la justicia adaptada, el derecho a la vida, la supervivencia y el desarrollo, para materializar su efectiva protección, cuidado, así como el progreso de sus responsabilidades.

Queda prohibida la exposición, referencia o acusación pública por la que se le atribuye a niñas, niños y adolescentes la comisión de actos de acoso, discriminación, violencia sexual o de género, en espacios públicos dentro de la universidad, pues se atiende al principio de protección a la intimidad.

- n) **Prohibición de represalias:** la Universidad La Salle tomará las medidas necesarias para evitar cualquier represalia académica o laboral en contra de quien haya formulado una queja.
- ñ) **Transparencia:** el protocolo debe aplicarse de manera clara y abierta, así como permitir que todas las personas conozcan la existencia y la forma en que operan y se desa-



rollan los procedimientos, normativamente, en general. Asimismo, deben saber identificar ante qué instancias o autoridades pueden acudir en caso de sufrir o presenciar situaciones de acoso, discriminación o violencia de género, así como sus derechos.

Todo hecho acreditado con pruebas de discriminación, acoso y violencia sexual y violencia de género será sancionado de conformidad con la normativa aplicable, en especial por la prevista en este instrumento normativo.

5. Prevención

Es el conjunto de acciones, estrategias y medidas orientadas a evitar la realización de actos de acoso, discriminación, violencia sexual y violencia de género, con el fin de lograr un ambiente seguro inclusivo y respetuoso, donde se erradiquen este tipo de comportamientos.

Toda persona integrante de la comunidad universitaria deberá observar las siguientes medidas de prevención:

a) Comportamiento

- a.1. Brindar un trato igualitario, tolerante, equitativo y respetuoso en toda situación.
- a.2. Evitar apodos, burlas, bromas, chistes, sobrenombres o referencias.
- a.3. Si se trata de docentes y colaboradores, más allá del saludo de mano, evitar saludos de abrazo o contacto físico con el alumnado y viceversa.
- a.4. Con el fin de mantener una sana convivencia entre el estudiantado que conforma la comunidad estudiantil, es necesario que se conduzca con respeto uno frente al otro, evitar contacto agresivo o excesivamente afectuoso; lo mismo en relación con el resto de la comunidad universitaria.
- a.5. Respetar la libre expresión de la identidad sexual y de la orientación de género de los miembros de la comunidad universitaria. Está estrictamente prohibido realizar, impartir, aplicar, obligar o financiar cualquier tipo de tratamiento, terapia, servicio o práctica que obstaculice, restrinja, impida, menoscabe, anule o suprima la orientación sexual, identidad o expresión de género de una persona.

b) Relaciones

- b.1. Establecer y preservar relaciones de respeto entre las personas integrantes de la comunidad universitaria. No descartar el trato de “usted” del alumnado al personal docente o directivo.
- b.2. Evitar las relaciones personales, de amistad o no académicas entre el alumnado y personas colaboradoras, docentes, directivas o administrativas.

c) Actividades

- c.1. Evitar actividades sociales, comidas y convivencias similares en las que coincidan miembros del estudiantado y personal docente, directivo o colaboradores, más allá de las fiestas de graduación y de las convocadas por las autoridades universitarias o consejos de representación del alumnado.
- c.2. Realizar las actividades fuera del aula dentro de la universidad o en los sitios necesarios (hospitales, reclusorios, empresas, laboratorios, etc.) únicamente con previa autorización.



- c.3. Evitar en lo posible reuniones o citas entre el estudiantado y personal docente o directivo que se lleven en privado, virtuales o fuera de las instalaciones de la universidad. De ser necesario, se procurará invitar a una tercera persona para que en su caso dé testimonio.
- c.4. Tratándose de atención, revisión o auscultación médica que se realice en consultorio, deberá practicarse preferentemente por personal médico del mismo género que la o el paciente, o bien, en presencia de un enfermero o una enfermera.

d) Normas y reglamentos

- d.1. Aplicar la reglamentación universitaria sin distinciones y con la debida explicación a las personas interesadas. En todos los casos, deberá existir un acta por escrito debidamente firmada por quienes hayan intervenido en la aplicación, así como por dos testigos o al menos uno.

e) Internet y redes sociales

- e.1. Utilizar los canales institucionales establecidos para la comunicación entre los integrantes de la comunidad universitaria, y solo utilizar, en casos excepcionales cuando los institucionales no estén habilitados o cuando no den respuesta los miembros del estudiantado por medio de los ya establecidos, los que se autoricen.
- e.2. Tener especial cuidado con el uso de redes sociales: Facebook, Twitter, Instagram, etc. El internet y las redes sociales se utilizarán estrictamente para intercambio de información universitaria.
- e.3. Prohibir el envío o reenvío de fotos, memes, bromas, difamaciones e insultos y demás material, por vías electrónicas a integrantes de la comunidad universitaria, en especial sobre miembros del estudiantado.

f) Comunicación con madres, padres o tutores

- f.1. Cuidar la protección de datos personales. Por disposición legal, está prohibido revelar información personal, reservada y sensible, como nombre, domicilio, datos escolares, referencias familiares, etc.
- f.2. Proceder siempre con base en un criterio de mayoría de edad del estudiantado. En caso de que se traten asuntos sobre estudiantes niñas, niños y adolescentes, la comunicación se realizará con sus madres, padres o tutores.
- f.3. Establecer y preservar un diálogo respetuoso con los padres o tutores. Siempre debe darse un trato de “usted” en ambos sentidos.
- f.4. Tener en cuenta que las conversaciones *Off the record* no existen. Las grabaciones, ya sean ocultas o abiertas, consentidas o en secreto, no pueden realizarse sin autorización previa.
- f.5. En caso de que los padres, las madres o los tutores estén acompañados de un asesor legal y manifiesten la intención de denuncia a la institución, o quieran hacerse de los elementos para demandar mediante esa entrevista o reunión, se suspenderá el diálogo. Se tiene que informar a los superiores y al abogado general sobre dicha situación.
- f.6. Toda comunicación con el abogado general será por conducto de los titulares de la Rectoría, Vicerrectorías o de la Dirección de Administración, de acuerdo con el caso.



6. Instancias y competencias frente a sucesos acontecidos

Las instancias competentes para atender de manera preventiva y correctiva los actos de discriminación, acoso y violencia de género o sexual deberán realizar las acciones siguientes:

a) Rectoría

- a.1. Designar por la temporalidad que considere apropiada y remover libremente a las personas integrantes de la Comisión por la Equidad de Género para garantizar la participación al menos igualitaria de mujeres en su integración. Por ello, deberá considerar a los colaboradores que tengan experiencia en temas de género y en solución pacífica de conflictos.
- a.2. Convocar a las áreas que estime apropiadas para que emitan su opinión para el proceso de designación, evaluación y remoción de los y las integrantes de la Comisión por la Equidad de Género.
- a.3. Resolver de forma definitiva cualquier situación no prevista en el presente protocolo o que requiera interpretación, por sí o mediante el Consejo de Rectoría.

b) Vicerrectoría de Bienestar y Formación

- b.1. Ser la instancia que reciba, revise y, en su caso, opine sobre la información que la Coordinación de la Dignidad Humana le entregue, con motivo de las acciones de prevención que haya realizado frente al alumnado, a los docentes y a los colaboradores.
- b.2. Realizar, a través de la Coordinación por la Dignidad Humana, las acciones preventivas de fortalecimiento institucional para garantizar un ambiente libre de violencia que incluya la prevención, atención y erradicación de toda conducta de discriminación, acoso, violencia sexual y violencia de género.
- b.3. Designar a los integrantes de la Coordinación por la Dignidad Humana con la opinión de las áreas administrativas competentes, y en especial, de la persona titular de la Rectoría de la Universidad.

c) Unidades académicas y administrativas

- c.1. Adoptar en conjunto con la Coordinación por la Dignidad Humana los mecanismos necesarios para prevenir cualquier conducta de discriminación, acoso, violencia sexual y violencia de género.
- c.2. Adoptar una política de no tolerancia a las conductas de discriminación, acoso, violencia sexual y violencia de género. Difundirla persistentemente y de manera expresa a los y las integrantes de la comunidad universitaria bajo su responsabilidad.
- c.3. Promover una cultura de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, así como documentar las acciones llevadas a cabo para tales fines.
- c.4. Contar con personas de primer contacto con el fin de proporcionarles el apoyo y medios necesarios al estudiantado y, en su caso, a docentes y colaboradores para su debida contención.
- c.5. Exhibir de manera ininterrumpida, pública y mediante vías físicas y virtuales los datos para comunicarse con las personas de primer contacto, así como los horarios de atención.
- c.6. Rendir informes mensuales o especiales a la Vicerrectoría de Bienestar y Formación, por conducto de la Coordinación por la Dignidad Humana en los que se registren



las acciones realizadas en cumplimiento de las labores de prevención, así como información estadística sobre los actos de discriminación, acoso, violencia sexual y violencia de género durante, o bien, la ausencia de ellos.

- c.7. Preservar, en cualquier etapa, la privacidad de la información personal de cualquier caso de discriminación, acoso, violencia sexual y violencia de género del que tengan conocimiento.
- c.8. En cualquier alianza o convenio que celebren o pretendan celebrar con personas o instituciones externas, establecer la obligación de cumplir y aplicar en lo conducente el presente protocolo.
- c.9. Los consejos académicos de las escuelas y facultades tienen la atribución de llevar a cabo los procedimientos para sancionar a los alumnos que hayan incurrido en acoso y discriminación, según se refiere en el numeral 3 del presente protocolo, conductas previstas en el artículo 82 del *Reglamento del alumnado de las Universidades integrantes del Sistema Educativo de las Universidades La Salle SEULSA*, así como en lo dispuesto en la fracción XIII, del artículo 123, del Estatuto del Sistema Educativo de las Universidades La Salle.

d) Coordinación por la Dignidad Humana

- d.1. Prever y aplicar los mecanismos preventivos, atendiendo a su función preventiva y a su capacidad de actuación, necesarios para evitar conductas de discriminación, acoso, violencia sexual y violencia de género entre los miembros de la comunidad universitaria.
- d.2. Atender, en caso de ser necesario, a cualquier persona que solicite orientación sobre asuntos relacionados con discriminación, acoso, violencia sexual y violencia de género.
- d.3. Proporcionar información pertinente, completa, clara y precisa a cualquier persona que acuda para formular alguna queja, la cual será canalizada al área correspondiente.
- d.4. Orientar al estudiantado cuando las quejas que sean interpuestas deriven de conductas de violencia sexual y violencia de género para que sean atendidas por la Comisión por la Equidad de Género. Cuando se trate de quejas derivadas de conductas como el acoso y la discriminación, que no hayan podido ser atendidas por las personas de primer contacto dada su complejidad, será necesario que la Comisión por la Equidad de Género las atienda y resuelva.
- d.5. Proteger toda información confidencial que se obtenga de los argumentos proporcionados por los miembros del estudiantado que acudan ante la coordinación para recibir su apoyo, dado que las unidades académicas no hayan conocido la problemática.
- d.6. Colaborará a partir de la solicitud realizada por la Comisión por la Equidad de Género en las capacitaciones necesarias que requieran las personas de primer contacto.
- d.7. Podrá llevar a cabo las gestiones necesarias, al considerar la información que tenga a su alcance respecto a problemáticas colectivas o por solicitud expresa de algún integrante de la comunidad o autoridad, para emprender modelos de justicia transicional en los que involucren a las personas relacionadas con un conflicto colectivo.



e) Persona de primer contacto

- e.1. Contar con la capacitación necesaria en cuestión de género, de escucha activa, así como en todas las demás áreas relacionadas con sus responsabilidades a efecto de que tenga las herramientas adecuadas para brindar contención a la persona que haya sido objeto de alguna de las conductas señaladas en el presente protocolo.
- e.2. La persona de primer contacto será capaz de recibir, atender, escuchar y orientar a la persona agraviada, sin emitir juicio de valor alguno respecto de la conducta de la que fue víctima.
- e.3. Analizar las conductas que expone la persona agraviada con el fin de determinar si se trata de acoso o discriminación o si se tratan de conductas de violencia sexual y violencia de género, que deberán ser atendidas por la Comisión por la Equidad de Género.
- e.4. Llevar a cabo la ruta o procedimiento estipulado en este protocolo.
- e.5. Llevar a cabo un registro sobre todas las quejas que reciban con el fin de que sea compartido con la Comisión por la Equidad de Género y se tenga una estadística de las quejas hechas por las diversas conductas.
- e.6. Informar quincenalmente de las quejas recibidas a la Comisión por la Equidad de Género.
- e.7. Proteger la confidencialidad de la información personal de cualquier caso sobre el que tenga conocimiento durante todas sus etapas.
- e.8. En los casos en los que una o ambas partes involucradas sean niñas, niños y adolescentes, la persona de primer contacto deberá dar aviso inmediato a la persona que ejerza la patria potestad o la tutela y, en su caso, tomar las medidas necesarias para su máxima protección. Para ello dará conocimiento a los titulares de las unidades académicas de escuelas o facultades para que hagan el aviso respectivo.

f) Comisión por la Equidad de Género

- f.1. Designar y llevar a cabo el registro de las personas de primer contacto que deberán recibir, escuchar, atender y canalizar a la persona agraviada para que reciba de forma inmediata el apoyo necesario, así como llevar a cabo, por sí o en coordinación con otras áreas de la universidad, la capacitación que requieran las personas de primer contacto para el desarrollo de sus funciones con la coordinación de las áreas que considere pertinente.
- f.2. Recibir, estudiar, valorar, admitir y dar resolución a la queja que haya sido enviada a dicha Comisión cuando se trate de conductas de violencia sexual y violencia de género, y de acoso o discriminación, cuando no pudo resolverlo alguna de las unidades académicas, o en caso de incumplimiento de un acuerdo de mediación.
- f.3. Excepcionalmente, convocar a otros miembros de la comunidad universitaria que se consideren calificados para que emitan su opinión respecto a la atención de la queja, según las características especiales del caso.
- f.4. Emitir y aplicar los acuerdos necesarios para la adecuada y más efectiva actuación de la Comisión por la Equidad de Género.
- f.5. Preservar la confidencialidad de la información personal de cualquier caso sobre el que tenga conocimiento durante todas sus etapas.
- f.6. Coadyuvar con las diversas vicerrectorías, facultades y escuelas para la atención de las quejas que así considere la Comisión por la Equidad de Género.



- f.7. Solicitar colaboración a la Coordinación por la Dignidad Humana, para la impartición de talleres que contengan las actualizaciones en materia de género.
- f.8. Presentar ante el Consejo Universitario la queja, que, por sus características, sea considerada de especial gravedad y trascendencia de la que deban derivar criterios generales de prevención y atención, pero se debe omitir la información personal y confidencial.
- f.9. Emitir opinión y en su caso sancionar a los candidatos para recibir distinciones, premios, reconocimientos y promociones que otorgue la universidad, o que integren los grupos estudiantiles, el Movimiento Estudiantil o sus grupos y representaciones o cualquier otra área o dependencia.

g) Consejo Universitario Estudiantil /Consejos de Estudiantes de Unidades Académicas

- g.1. Tener conocimiento de la presente normativa y de las políticas institucionales que emita la universidad por medio de las diferentes áreas, para que incorporen en lo posible, y si así lo consideran pertinente en sus planes de trabajo, actividades de información y comunicación tendientes a la reflexión, en materia de discriminación, acoso, violencia sexual y violencia de género, así como sobre la existencia del presente protocolo y su funcionamiento.
- g.2. En caso de que alguna persona integrante de los cuerpos de representación estudiantil sea llamada en razón de su cargo, su experiencia o pericia, por la Comisión por la Equidad de Género para intervenir con su opinión en la sustanciación de una queja, quien acuda, deberá preservar la confidencialidad de la información sobre el caso consultado durante todas sus etapas y aún después de su terminación. En ningún caso tendrá acceso a información o datos personales de quienes intervengan en el procedimiento al cual fue convocado.
- g.3. Participar activamente junto a la Comisión por la Equidad de Género, con la finalidad de que le den a conocer a esta las inquietudes que los miembros de la comunidad universitaria pudieran tener respecto del presente protocolo.

h) Tribunal Universitario

- h.1. Cualquier resolución emitida por la autoridad competente en los términos de este protocolo que afecte personalmente, cause perjuicio de manera irreparable y señale una sanción grave, de acuerdo con el Estatuto el Sistema Educativo de las Universidades La Salle, a alguna de las partes, podrá ser impugnada ante el Tribunal Universitario, en términos de la normatividad aplicable.

7. De los procedimientos

a) Disposiciones generales

- a.1. Todo procedimiento iniciará con la presentación de la narración de los hechos por parte de la persona agraviada. Para presentar su queja deberá seguir los siguientes pasos:
 - a) Enviar el formato disponible en los espacios electrónicos de la universidad, debidamente llenado.
 - b) Hacerlo directamente ante la persona de primer contacto.
 - c) Mandarlo al correo de la Comisión por la Equidad de Género.
 - d) Hacerlo directamente y por escrito ante cualquier miembro que integre la Comisión por la Equidad de Género.



- a.2. También se podrán iniciar de oficio cuando las personas de primer contacto o la Comisión por la Equidad de Género tengan conocimiento de hechos que, sin contar con queja, sean relevantes para su atención.
- a.3. Las quejas anónimas contra el estudiantado serán desechadas y las anónimas presentadas contra docentes y colaboradores se iniciarán de oficio, pero respetando el principio de presunción de inocencia.
- a.4. Cualquier autoridad respectiva que reciba las quejas deberá tomar las siguientes medidas inmediatas:
 - a.4.1. Si tiene conocimiento de hechos presumiblemente delictivos, lo hará saber de inmediato a sus superiores y al abogado general de la universidad, así como de las personas que ejercen la patria potestad o tutela sobre niñas, niños y adolescentes, para que se determine respecto de la presentación de las denuncias de hechos correspondientes ante las instancias competentes.
 - a.4.2. Le sugerirá a la persona presumiblemente afectada que acuda a la Coordinación de Impulso y Vida Estudiantil (CIVE).
 - a.4.3. Si la persona agraviada no cuenta con elementos probatorios más allá de su sola declaración en casos de violencia sexual, se le sugerirá la aplicación del test psicológico por parte de la universidad para contar con mayores elementos probatorios en el procedimiento, el cual solo tendrá efectos internos para los procedimientos previstos en esta normativa.
- a.5. En toda queja presentada con el fin de difamar a la persona señalada o que en ella se digan mentiras, será sancionada la persona agraviada conforme a la normativa universitaria. Lo mismo sucederá cuando las personas agraviadas soliciten medidas de protección únicamente con el fin de afectar a la persona señalada u obtener un beneficio personal no relacionado con la queja.
- a.6. Cuando las personas agraviadas o las personas señaladas sean niñas, niños o adolescentes, deberán aplicarse los principios para juzgar con perspectiva de infancia y adolescencia para su debida protección y el adecuado ejercicio de sus derechos.

b) Tipos de procedimientos

- b.1. El presente protocolo prevé los siguientes tipos de procedimientos o rutas:
 - 1. Procedimientos ante la persona de primer contacto.
 - 2. Procedimiento de mediación.
 - 3. Ruta breve por la comisión de actos u omisiones de acoso o discriminación.
 - 4. Ruta detallada por la comisión de actos de violencia sexual y de violencia de género.
Los procedimientos señalados en los numerales 2, 3 y 4 serán llevados por la Comisión por la Equidad de Género.
- b.2. Cualquier procedimiento podrá concluir por cualquiera de los elementos siguientes:
 - 1. Desistimiento expreso de la persona agraviada o por algún representante de esta.
 - 2. Declaración de caducidad.
 - 3. Cuando las partes se hayan sometido libremente a la mediación, salvo en los casos en los que no está permitida.
 - 4. Por la imposibilidad material de continuar con el procedimiento o por causas sobrevenidas.



5. Cuando después de haber sido emitidas las medidas de protección, la persona agraviada considera que se han satisfecho sus pretensiones.
- b.3. Ni la baja temporal ni la baja definitiva obtenida por algún miembro del estudiantado con el fin de cambiarse de plan de estudios o de programa académico serán causal para suspender el procedimiento.

c) Procedimiento ante la persona de primer contacto

- c.1. La persona agraviada deberá acudir con cualquier persona de primer contacto, sea la adscrita a su área o unidad académica o cualquier otra, quien le proporcionará un formato para ser llenado de puño y letra y le explicará con el mayor detalle posible lo sucedido. La persona de primer contacto le advertirá a la quejosa que, en caso de que declare falsamente o solicite alguna medida de protección solo con el fin de afectar a la persona señalada o de obtener un beneficio no relacionado con la queja presentada, será sujeta de que se le impongan sanciones según la normativa universitaria aplicable.
- c.2. Las personas de primer contacto solo podrán conocer de asuntos o hechos de acoso y discriminación. Y para los casos que tengan de conocimiento sobre violencia sexual y violencia de género se remitirán a la Comisión por la Equidad de Género para su atención y seguimiento.
- c.3. Una vez que tenga conocimiento de los hechos, la persona de primer contacto integrará un expediente con registro de un número de queja y podrá:
 - c.3.1. Proporcionar los medios necesarios para contención institucional por medio de la Coordinación de Impulso y Vida Estudiantil (CIVE), que puedan ayudar o, en su caso, dar asesoría legal por conducto del despacho Pro bono de la universidad.
 - c.3.2. La persona de primer contacto podrá emitir medidas de protección para salvaguardar a las partes; quienes estén dentro de las escuelas preparatorias las darán a conocer a los coordinadores de preparatoria, al titular de la Secretaría Académica o al director; los adscritos a las demás áreas las notificarán a los titulares de las jefaturas de carrera de las escuelas o facultades, o a los directores de las áreas no académicas de la universidad a las que pertenecen las partes, siempre que no sean ellos las personas señaladas, en cuyo caso, lo hará por conducto de los superiores de estos.
 - c.3.3. Sugerir a la persona agraviada que acuda a las instituciones privadas, públicas o sociales, previamente propuestas por la Coordinación por la Dignidad Humana, para que reciba orientación.
- c.4. La persona de primer contacto deberá iniciar, por solicitud de las partes (persona agraviada y persona señalada), un procedimiento por el que se logren alcanzar acuerdos que procuren el orden y la satisfacción de las pretensiones de las partes, con excepción de los casos de violencia de género o violencia sexual.
- c.5. Para el supuesto de que no se pueda resolver la situación en esta instancia, se turnará a la Comisión por la Equidad de Género para su conocimiento y atención; lo mismo sucederá en caso de que ya haya alcanzado un convenio de mediación o alguna de las partes lo haya incumplido.
- c.6. Luego de realizado lo anterior, la persona de primer contacto deberá remitir un informe a la Comisión por la Equidad de Género sobre el caso atendido, para efectos estadísticos.



d) Procedimiento de mediación

Si el procedimiento de mediación se tratara de acoso y discriminación, lo llevará a cabo la Comisión por la Equidad de Género, a petición de parte, conforme a lo siguiente:

- d.1. Se deberán presentar las partes interesadas, sin acompañantes, de manera presencial o virtual, para ello serán citadas a una reunión de avenencia, vía correo institucional de la comisión. Si se trata de niñas, niños y adolescentes, asistirán junto con la persona que ejerza sobre ellos la patria potestad o la tutela.
- d.2. En caso de que alguna de las partes sea docente o colaborador y otra parte estudiante, se citará para dicha reunión por conducto del titular de la unidad académica o administrativa.
- d.3. En la reunión de avenencia se explicará a las partes el objeto y la naturaleza del procedimiento y se suscribirán los acuerdos de participación al procedimiento de mediación y de confidencialidad, los cuales se integrarán al expediente.
- d.4. El representante de la comisión conducirá la mediación de manera objetiva e imparcial y procurará que las partes generen sus propios acuerdos o compromisos. En ningún caso los acuerdos versarán sobre cuestiones académicas, económicas o sobre situaciones administrativas que son competencia de las autoridades universitarias. El representante de la comisión expondrá la conducta reclamada; posteriormente, se dará la palabra a la parte agraviada para expresar la afectación que atraviesa y la propuesta de solución. Luego, se dará la palabra a las personas señaladas para que manifiesten lo que corresponda; el miembro de la Comisión mediará la situación a efecto de llegar a una solución.
- d.5. Los acuerdos o compromisos a los que lleguen las partes serán asentados en un documento que elaborará el representante de la comisión, al que se le dará lectura en voz alta ante las partes para posteriormente imprimirlo y suscribirlo en tres tantos, uno para cada uno de los y las participantes.
- d.6. Estos acuerdos se consideran como resolución a la queja, por lo que su incumplimiento se considera desacato y podrán ser sujetos de sanciones establecidas en la normatividad de la universidad.
- d.7. Cualquier situación no prevista que surja en el procedimiento será resuelta de común acuerdo entre las partes o por la comisión.
- d.8. En caso de incumplimiento del acuerdo de mediación, se iniciará la ruta breve a petición de cualquiera de las partes y el acuerdo se considerará como prueba plena.

Está prohibida la mediación en casos de violencia sexual y de género.

e) Ruta breve por la comisión de actos u omisiones de acoso o discriminación

Aquellas partes que se encuentren involucradas dentro de una queja que contemple conductas propias de acoso y discriminación, interpuesta por una de ellas ante la Comisión por la Equidad de Género, recibirán las notificaciones con motivo del presente procedimiento a la cuenta de correo electrónico institucional y se sujetarán al siguiente procedimiento:

- e.1. Recibida la queja, la Comisión por la Equidad de Género ordenará de inmediato la integración de una Comisión Especial integrada por al menos dos de sus miembros para recibir y atender la queja.
- e.2. Esta comisión solicitará a cada una de las partes (persona agraviada y persona



señalada) un documento que deberá ser enviado a la cuenta de correo electrónico de la Comisión por la Equidad de Género en un término no mayor de 72 horas, con su versión de los hechos y las pruebas que los sustenten, en el que describa con el mayor detalle posible lo sucedido. Si es necesaria la emisión de alguna medida de protección, se les advertirá a las partes que, si mienten o si solicitan alguna medida de protección innecesaria o con el fin de afectar a la persona señalada u obtener un beneficio no relacionado con la queja, serán sujeto de que se le aplique cualquiera de las sanciones previstas por la normativa universitaria, lo que será enviado a la cuenta de correo institucional de las partes.

- e.3. Los miembros de la Comisión Especial resolverán dentro de un plazo no mayor a 72 horas posteriores a la recepción de los escritos que hayan presentado las partes si es necesaria o no la emisión de medidas de protección.
- e.4. Si con los elementos aportados por las partes la Comisión Especial considera que no hay pruebas testimoniales o cualquier otra que deba desahogarse presencialmente y que no se requiera que las partes contradigan las pruebas de otro, puede proponer al Pleno de la Comisión por la Equidad de Género la resolución del asunto en un término no mayor a 48 horas contadas a partir de la recepción de los documentos de las partes, luego del cual este emitirá su resolución en un plazo no mayor a 24 horas.
- e.5. Si de los documentos aportados por las partes se considera que es necesario el desahogo de pruebas y la contradicción que hagan las partes de ellas, la Comisión Especial celebrará una audiencia dentro de las 72 horas posteriores al haber sido acordada esta determinación, para que luego de celebrada turne su proyecto de resolución al Pleno de la Comisión por la Equidad de Género en un término no mayor a 48 horas para que este resuelva en un término igual.
- e.6. Emitida la resolución por el Pleno de la Comisión por la Equidad de Género deberá notificarla por correo electrónico a las partes y notificar a los titulares de las áreas donde se encuentren adscritas dichas partes.
- e.7. Como las partes recibirán todas las notificaciones del procedimiento por medio de la cuenta de correo electrónico institucional, en caso de no recibir confirmación de recibido, los efectos de estas correrán al día hábil inmediato posterior de su envío.

f) Ruta detallada por la comisión de actos de violencia sexual o violencia de género

- f.1. Al ingresar la queja, se dictará un acuerdo con el que se tenga por recibida la queja. Después continuará el siguiente proceso:
 - f.1.1. Asignarle un número de registro.
 - f.1.2. Le consultará a la persona agraviada si necesita que se emita alguna medida para salvaguardarla, apercibiéndola que, en caso de mentir o solicitar alguna medida con la intención de afectar a la persona señalada o de obtener un beneficio no relacionado con la queja, será sancionada en los términos de la normativa universitaria.
 - f.1.3. En casos de violencia sexual, en su modalidad de abuso sexual, se le ofrecerá a la persona agraviada la posibilidad de que se le aplique un test para detectar posibles afectaciones psicológicas y pueda usarse como elemento probatorio dentro del procedimiento.
 - f.1.4. Se le indicará a la persona agraviada los derechos con los que cuenta.



- f.2. Una vez recibida la queja, se analizará sobre su admisión o desechamiento. Se tomarán en consideración los siguientes criterios de admisión:
 - f.2.1. Toda queja presentada deberá ir acompañada de los elementos de prueba que considere oportunos la parte agraviada, los cuales serán valorados por la Comisión por la Equidad de Género y así se determinará que sean suficientes elementos probatorios para continuar con el procedimiento; si no los hubiere, se le requerirá a la persona agraviada para que presente otros en un término no mayor a tres días hábiles. Si no hay elementos probatorios suficientes a consideración de los integrantes de la Comisión, la queja será desechada.
 - f.2.2. Solo se podrán admitir para trámite las quejas que contengan casos sucedidos dentro de la Universidad o fuera de ella solo con motivo de actividades universitarias.
 - f.2.3. Para toda queja que contenga hechos sucedidos fuera de la universidad no relacionados con actividades universitarias, únicamente se podrán dictar medidas de protección para permitir una convivencia sana y ordenada, al dejar a salvo los derechos de la parte agraviada para que los haga valer ante las autoridades competentes.
 - f.2.4. Respecto a las quejas anónimas que se realicen en contra del estudiantado, el criterio general es desecharla y solo se admitirán a criterio de la Comisión por la Equidad de Género.
 - f.2.5. Tratándose de docentes y colaboradores toda queja presentada en su contra de manera anónima se registra y se admite para ser investigada.
 - f.2.6. Se deberán realizar las diligencias y ordenar los acuerdos necesarios para procurar una justicia expedita.
- f.3. El acuerdo admisorio deberá contener como mínimo una relatoría de los hechos que señale en la queja a la persona señalada, autor o partícipe, las pruebas disponibles, los derechos con los que cuentan la partes, y la indicación de que contará con un plazo de cinco días hábiles para presentar a la Comisión por la Equidad de Género un informe o contestación mediante correo electrónico.
- f.4. Este acuerdo se hará de conocimiento a la parte agraviada vía correo institucional siendo el medio que se utilizará para mantener la comunicación. Dicho correo deberá contener los derechos de la persona agraviada, que son los siguientes:
 - f.4.1. Tendrá derecho a ser asistida por la persona de su confianza para una defensa adecuada, a quien elegirán libremente y que podrá comparecer en todos los actos del proceso.
 - f.4.2. A que se le reciban los testigos y demás pruebas pertinentes que ofrezca, concediéndosele el tiempo necesario al efecto y auxiliándola para obtener la comparecencia de las personas cuyo testimonio soliciten, siempre que estén directamente relacionados con los hechos y las imputaciones que conforman la queja instaurada.
 - f.4.3. A expresar, si así lo desea, su versión de los hechos en la audiencia, sus consideraciones y referirse a las evidencias existentes.
 - f.4.4. A que se le proporcione asistencia psicológica de contención, si así lo desean, de la Coordinación de Impulso y Vida Estudiantil (CIVE) de la universidad.
 - f.4.5. A ser informada del desarrollo del procedimiento.
 - f.4.6. A solicitar medidas de protección necesarias para la protección de sus derechos como miembro del estudiantado.



- f.4.7. A que le sean facilitados todos los datos que solicite para su defensa y que consten en el proceso.
- f.5. De igual manera, se dará a conocer el acuerdo admisorio a la persona señalada mediante un sobre cerrado y confidencial, enviado a través de la dirección de la unidad académica o administrativa a la que esté adscrita. En caso de que la queja involucre al titular de dichas unidades, el acuerdo de admisión será entregado por medio de la instancia superior. Y para el caso en que no se pueda hacer entrega personalmente del sobre a la persona señalada, se mandará vía correo electrónico institucional, en cuyo caso la notificación surtirá al día hábil siguiente de que sea enviada. En este acuerdo admisorio, se le darán a conocer los derechos que tiene la persona señalada y que son estos:
- f.5.1. De audiencia, a ser escuchados o recibidos los argumentos para su defensa respecto de los hechos que se le imputa y a presentar las pruebas que considere pertinentes para su defensa, por lo cual, deberá enviar un informe o contestación de los hechos, así como el ofrecimiento de pruebas que considere pertinente para acreditar sus afirmaciones al correo electrónico de la Comisión por la Equidad de Género en un plazo de cinco días hábiles inmediatos, posteriores a la fecha en que surta la notificación del presente acuerdo admisorio. De no proporcionarse el informe o contestación de los hechos, o de proporcionarse fuera del plazo señalado de cinco días en los términos precisados líneas arriba, la comisión resolverá con los elementos que tenga disponibles.
- f.5.2. A que le sean facilitados todos los datos que solicite para su defensa, a que se le reciban los testigos y demás pruebas pertinentes que ofrezca, concediéndosele el tiempo necesario al efecto y auxiliándole para obtener la comparecencia de las personas cuyo testimonio solicite, siempre que estén directamente relacionados con los hechos e imputaciones que conforman la queja instaurada. Le serán facilitados todos los datos que solicite para su defensa y que consten en el proceso.
- f.5.3. Tendrá derecho a ser asistida por la persona de su confianza para una defensa adecuada, a quien elegirá libremente y a que comparezca en todos los actos del proceso.
- f.5.4. A que se les proporcione asistencia psicológica de contención, si así lo desea, de la Coordinación de Impulso y Vida Estudiantil (CIVE) de la universidad.
- f.5.5. A ser informada del desarrollo del procedimiento.
- f.6. Recibida y valorada la contestación o informe, se fijará una fecha para una audiencia a la que serán convocadas las partes, los testigos que hubiere, así como las demás personas cuya presencia determine la Comisión por la Equidad de Género.
- f.7. La audiencia será celebrada en presencia de al menos la mitad de los integrantes de la Comisión por la Equidad de Género, de manera oral, ya sea presencial o virtual, y privada. Ninguna de las partes podrá hacer grabaciones personales del desarrollo de la audiencia, en caso de hacerlo, se le apercibirá para que detenga la grabación y en caso de continuar, se le retirará de la audiencia y perderá los derechos que tenga pendientes de ejercer en el desarrollo de la audiencia.
- f.8. La Comisión por la Equidad de Género podrá llevar a cabo las actuaciones y las investigaciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos y dictar las medidas disciplinarias suficientes y necesarias para mantener el orden en la audiencia virtual que para el efecto se lleve a cabo.



- f.9. Posteriormente a la audiencia, se valorarán por parte de la Comisión por la Equidad de Género todos los elementos de prueba, podrá considerar la opinión de expertos en temas de género para emitir una resolución que podrá ser de responsabilidad, absolución o mixta, con la sanción formativa o medida de reparación que deban ser implementadas. La resolución deberá ser notificada a las partes de manera personal a través de su facultad o escuela.
- f.10. La Comisión por la Equidad de Género podrá, asimismo, emitir recomendaciones a las instancias y autoridades universitarias o a cualquier tercero que estime apropiadas, para la prevención de conductas de discriminación, acoso, violencia de género o sexual.
- f.11. Las resoluciones y recomendaciones de la Comisión por la Equidad de Género son vinculantes y contendrán, al menos, los siguientes elementos:
 - f.11.1. La fundamentación y motivación de la recomendación.
 - f.11.2. Una relatoría breve de los hechos que a su consideración sean probados y de las pruebas que fueron valoradas al efecto.
 - f.11.3. El análisis sobre la acreditación o no acreditación de la responsabilidad de la persona señalada.
 - f.11.4. En su caso, la sanción o medidas de reparación que deban ser implementadas.
 - f.11.5. La orden de notificación a las partes por escrito y de manera personal.
 - f.11.6. El nombre y firma autógrafa de las personas integrantes de la Comisión por la Equidad de Género.
- f.12. La validez de las determinaciones y recomendaciones de la Comisión por la Equidad de Género queda sujeta a que no resulten contraventoras de disposiciones normativas internas o de leyes de orden público. Por tanto, las sanciones serán las establecidas en la reglamentación universitaria o laboral aplicable. Las medidas de reparación serán dispuestas por la Comisión por la Equidad de Género.
- f.13. Siempre estarán a salvo los derechos de las partes para proceder de conformidad con cualquier vía que considere pertinente, pero no se podrán ejercer de manera simultánea, por lo que si la comisión tiene conocimiento de que ya hay un procedimiento ante otra autoridad distinta de la universitaria, dejará de tener conocimiento para evitar contradicción en las resoluciones, y así se le notificará a las partes del procedimiento, subsistiendo solamente, en su caso, las medidas de protección ordenadas.

g) Ejecución

- g.1. Las resoluciones y recomendaciones de la Comisión por la Equidad de Género serán ejecutadas de manera inmediata por la instancia o autoridad universitaria competente y de conformidad con la reglamentación interna y legislación aplicable.
- g.2. Una vez ejecutada la resolución o cumplida la recomendación, la autoridad universitaria o área responsable de verificar el cumplimiento, lo informará a la Comisión por la Equidad de Género, para que el asunto se dé por concluido de manera definitiva.
- g.3. En caso de desacato por parte de la persona responsable, la Comisión por la Equidad de Género la requerirá por correo electrónico para que, dentro del término de tres días hábiles, proporcione las causas del desacato, y si no hay alguna causa razonable a juicio de la comisión, procederá a aplicar una nueva sanción.



Si en este supuesto incurre algún docente, colaborador o autoridad, la Comisión por la Equidad de Género lo comunicará a la Dirección de Capital Humano para los efectos del Reglamento Interior de Trabajo y del contrato individual de trabajo.

8. Sanciones

- 8.1. Las sanciones que imponga la Comisión por la Equidad de Género pueden ser disciplinarias, reparatorias o formativas y académicas.
- 8.2. Las sanciones disciplinarias consistirán en el retiro de las personas de la sala de audiencias o del espacio de sesión o de trabajo de la comisión por alterar el orden, causar indisciplina o cuando intenten materializar o lleven a cabo revictimizaciones en contra de la quejosa.
- 8.3. Las sanciones reparatorias o formativas que pueden imponerse por la Comisión por la Equidad de Género son las mencionadas a continuación.
 1. Suspensión condicionada a:
 - a. Una entrevista presencial con los padres o tutores, para el caso de niñas, niños y adolescentes de edad.
 - b. Contar con una evaluación psicológica realizada por un profesionista especializado, con la anuencia de los padres en el caso de niñas, niños o adolescentes, cuando se sospeche de conductas que pongan en riesgo la integridad de la parte agraviada. Esta evaluación también será necesaria para determinar si se requiere la implementación de ajustes razonables para la persona señalada o las medidas de protección a favor de la parte agraviada o de la comunidad entera.
 - c. La asistencia de los padres o tutores de niñas, niños o adolescentes, o la persona responsable, encargada, o en última instancia de confianza del infractor, cuando por su conducta el propio infractor pone en riesgo grave a los integrantes de la comunidad y a sí mismo.
 2. La cancelación de cuentas de correo electrónico institucionales.
 3. Ofrecer una disculpa pública a la víctima que esta o la Comisión por la Equidad de Género consideren suficiente, y en su caso también a las víctimas indirectas involucradas en el caso, relacionadas con la víctima principal.
 4. Darle la misma publicidad a la disculpa como se le dio a la conducta dañina contra la víctima, con la misma frecuencia y en los mismos espacios y las mismas personas, siempre que sea solicitado expresamente por la víctima, para que no sea considerado como una revictimización hacia la quejosa.
 5. Firma de carta compromiso en la que declare que, si reincide en la conducta, ya sea contra la víctima o contra cualquier miembro de la comunidad universitaria, o realice otra de mayor daño, será dado de baja de la institución.
 6. Realización de actividades o programas a favor de la comunidad universitaria por el tiempo que indique la Comisión por la Equidad de Género, que no podrá ser menor de 20 horas ni mayor a 80 horas, el cual no podrá ser realizado por niñas, niños ni adolescentes, ni fuera de su espacio académico o laboral, salvo, en este último caso, que el superior jerárquico lo autorice, que tendrá por objetivo para el estudiante o colaborador de confianza, asimilar la importancia del respeto a la dignidad de los integrantes de la comunidad universitaria.
 7. Asistencia y acreditación fehaciente de cursos de reeducación fuera de los horarios y espacios académico o laboral, salvo que el superior jerárquico lo autorice,



para la comprensión de la diversidad y de la relevancia de la dignidad del otro y especialmente de la mujer, o los que sean necesarios, y que se impartan en la universidad, en línea en otros espacios reales o virtuales autorizados, para alcanzar el pleno respeto de los miembros de la comunidad, que determine la Comisión por la Equidad de Género.

8. Expulsión en la participación de grupos representativos, estudiantiles o comunitarios donde el infractor cometió la conducta, o la exclusión donde a criterio de la Comisión por la Equidad de Género sea susceptible de cometer la misma conducta.
9. La inhabilitación para recibir premios, distinciones, promociones o reconocimientos que otorgue la universidad, la comunidad universitaria o las representaciones de estudiantes o los grupos estudiantiles.
10. Reubicación del área de trabajo del colaborador infractor, cuando sea posible, y siempre que con ello no sea susceptible de reincidir en la o las conductas que se pretende evitar.
11. Enviar a la Dirección de Capital Humano o en su caso al sindicato el expediente de sanción del colaborador para que sea considerado en caso de oportunidades de promoción en escalafón.

La aplicación de estas sanciones por parte de la Comisión por la Equidad de Género será de forma gradual y proporcional, en atención a la gravedad de la conducta. Su incumplimiento se considerará una reincidencia y, en consecuencia, susceptible de otra sanción.

- 8.4. Las sanciones académicas solo podrán ser impuestas cuando las reparatorias no sean suficientes o cuando por su eficacia se logre un efecto para el desarrollo del procedimiento. Dichas medidas son las siguientes:
 1. Amonestación escrita.
 2. Amonestación escrita con apercibimiento.
 3. Realización de actividades o programas a favor de la comunidad universitaria o de la comunidad en general.
 4. Cancelación o denegación de créditos de formación.
 5. Cancelación o denegación de créditos curriculares.
 6. Pérdida de derechos.
 7. Suspensión temporal.
 8. Expulsión.
 9. Las demás que determinen los ordenamientos legales correspondientes.

9. Recurso

Las resoluciones emitidas por las autoridades competentes de acuerdo con este protocolo y derivadas de los procesos que sustancie, que afecte de manera irreparable, cause perjuicio y establezca una sanción grave de acuerdo con el Estatuto del Sistema Educativo de las Universidades La Salle, podrán ser impugnadas por las partes ante el Tribunal Universitario mediante el recurso de revisión, previsto en el Estatuto del Sistema Educativo de las Universidades La Salle.



10. Vigencia, interpretación y modificación

- a. El presente protocolo entrará en vigor el día 1° de octubre del 2025. En ningún caso podrá ser aplicado en forma retroactiva en perjuicio de persona alguna.
- b. Una vez aprobado y expedido el presente protocolo, deberá implementarse una campaña de difusión permanente sobre su existencia y los canales de presentación de quejas.
- c. La interpretación de lo no previsto en el presente protocolo se hará de buena fe por la persona a la que le esté correspondiendo su aplicación y, en última instancia, a la persona titular de la Vicerrectoría de Bienestar y Formación o al Rector.
- d. Cualquier integrante de la comunidad universitaria podrá plantear propuestas de modificación y actualización del presente protocolo. Las propuestas serán presentadas a la Vicerrectoría de Bienestar y Formación y esta, a su vez, y de ser procedentes, ante las autoridades universitarias competentes.

Transitorios

Primero. Al expedirse el presente *Protocolo para la atención integral de la violencia de género*, se abroga el *Protocolo para la prevención y atención de casos de discriminación, acoso y violencia en razón de género*, y solo será aplicable este para terminar de sustanciar los procedimientos iniciados durante su vigencia.

Segundo. Toda la normativa emitida con antelación al presente, hasta en tanto no lo contravenga, quedará vigente.

Tercero. Toda la normativa expedida con antelación relacionada con el Comité de Ética se entenderá ahora que se refiere a la Comisión por la Equidad de Género.

Cuarto. Todo procedimiento iniciado con antelación a las nuevas disposiciones del presente protocolo se seguirá rigiendo conforme al que estaba vigente al momento de haberse iniciado.

Quinto. El presente protocolo entrará en vigor el día 1° de octubre del 2025.

Sexto. Las personas de primer contacto designadas con anterioridad a la entrada en vigor del presente protocolo seguirán en sus funciones hasta en tanto no sean revocadas por el vicerrector de Bienestar y Formación, quien designará a las que, en su caso, sean necesarias nombrar.