



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE
LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL CENTRO DE ESTUDIOS CINEMATOGRAFICOS.**

DISPOSICIONES GENERALES

1. El presente protocolo forma parte de una política integral para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género, es de observancia general para la comunidad universitaria y tiene por objeto establecer y detallar la ruta y criterios de actuación para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en el Centro de Estudios Cinematográficos. Las autoridades universitarias llevarán a cabo las acciones materia del protocolo desde una perspectiva de derechos humanos, género, intercultural e interseccional.

2. Son objetivos del presente protocolo:

I. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de violencia de género en inmuebles, ámbitos y actividades universitarias dentro y fuera del CEC, así como promover una cultura institucional de igualdad de género y prevención de la violencia de género;

II. Definir mecanismos, formatos y lineamientos a los que se sujetarán las personas primeros contactos para orientar y atender a las personas que consideren que han sufrido violencia de género;

III. Orientar a las autoridades del Centro de Estudios Cinematográficos sobre las conductas que constituyen violencia de género.

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

I. Comité de Ética Universitaria;

II. Dirección Académica;

III. Dirección de Recursos Humanos y Administración.

IV. Psicología educativa, y

V. La persona que se defina como primer contacto.

4. El presente protocolo será aplicable a los casos de violencia de género, cuando la persona señalada como responsable y la víctima formen parte de la comunidad universitaria del Centro de Estudios Cinematográficos.

5. Cuando solo la víctima forme parte de la comunidad universitaria se dará la atención psicológica y jurídica de primer contacto. En el supuesto que solo la persona señalada como responsable sea parte de la comunidad, se solicitarán las medidas reeducativas (Acompañamiento psicológico, asistencia a talleres, entre otros) y se aplicarán los criterios establecidos en el Reglamento General Universitario. Serán atendidos de igual forma y conforme a lo establecido en el presente protocolo los casos de violencia de género cometidos por una persona integrante de la comunidad universitaria, en contra de una persona que no forme parte de la comunidad universitaria, cuando los actos se realicen en espacios y ámbitos universitarios, y la víctima decida presentar su denuncia en términos del presente protocolo. La víctima que forme parte de la comunidad universitaria podrá recibir atención conforme al presente Protocolo, aun cuando desconozca la identidad de la persona señalada como responsable.

6. La aplicación del presente protocolo deberá realizarse respecto de las denuncias que se presenten por las personas integrantes de la comunidad universitaria, en razón de los actos de violencia de género situados en los siguientes supuestos:

- I. Los cometidos entre pares;
 - II. Los cometidos por una autoridad universitaria o superior jerárquico en contra de otra persona integrante de la comunidad universitaria, y
 - III. Los cometidos por una persona integrante de la comunidad universitaria en contra de una autoridad o superior jerárquico.
7. Cuando alguna tercera persona, sus colaboradores o trabajadores, con la que la Universidad tiene celebrado algún convenio o contrato, realice algún acto constitutivo de violencia de género en contra de quienes integran la comunidad universitaria, la víctima por sí misma o a través del primer contacto, podrá informar a la Dirección de Recursos Humanos y Administración, la cual revisará el caso e iniciará las acciones necesarias a que haya lugar. Asimismo, la víctima en términos del párrafo anterior, podrá recibir atención de conformidad con el presente protocolo.

MARCO CONCEPTUAL

8. El presente apartado es un apoyo conceptual a la construcción del protocolo, y sólo será considerado como referencia y guía para la reflexión y mayor comprensión del documento:

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

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

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

IV. Autoridad universitaria: La autoridad o personal universitario a quienes el Centro de Estudios Cinematográficos ha conferido legítimamente la atribución para realizar una función o tomar una determinación.

V. Buena fe: Las autoridades presumirán la buena fe de la persona denunciante. Las personas que intervengan con motivo del ejercicio de sus derechos no deben criminalizarla o responsabilizarla por su situación y deben brindarle los servicios de ayuda, atención y asistencia desde el momento en que lo requiera, así como respetar y permitir el ejercicio efectivo de sus derechos.

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

VII. Comunidad universitaria: Es la comunidad conformada por personal académico y administrativo, alumnos, egresados y graduados, así como las autoridades.

VIII. Concentración: Principio que supone que la mayor parte de los actos procesales se realice en un número muy reducido de actuaciones, lo que permitirá que el proceso se abrevie lo más posible.

IX. Condiciones de vulnerabilidad: Se refiere a información sobre si la víctima presenta alguna discapacidad permanente, alguna aptitud sobresaliente, o pertenece algún grupo étnico o de la diversidad sexual, está embarazada o cuenta con otra condición por la cual pueda resultar discriminada.

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

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

XII. Debido proceso: Principio que implica que el procedimiento debe realizarse con independencia, imparcialidad y transparencia, dentro de los plazos establecidos, sin dilaciones injustificadas y de conformidad con las disposiciones normativas aplicables.

Deberá oírse a las partes de manera directa y en igualdad de circunstancias, y proporcionarles la información del desarrollo del procedimiento, cuando así lo soliciten.

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

XIV. Derechos humanos de las mujeres: Son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.

XV. Derechos universitarios: Los derechos conferidos a quienes integran la comunidad universitaria y en el Reglamento General.

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

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

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

XIX. Diversidad sexual: Hace referencia a todas las posibilidades de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir identidades y orientaciones sexuales (distintas en cada cultura y persona). Es el reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas.

XX. Enfoque de derechos de la infancia: Este enfoque implica considerar a los niños y niñas participantes activos y titulares de derechos; promueve el ejercicio efectivo de los derechos de los niños y niñas; utiliza las normas y principios de la Convención y otros instrumentos de derecho internacionales como guía para orientar los comportamientos, acciones, programas, leyes y políticas; desarrolla la capacidad de los niños y niñas, como titulares de derechos, de reclamar sus derechos, así como la de los garantes de derechos para cumplir sus obligaciones hacia la infancia.

XXI. Enfoque de interseccionalidad: Este enfoque permite revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventajas que se pueden presentar como consecuencia de la combinación de distintas condiciones de identidad, como sexo, nacionalidad, género, clase, entre otras. Toma en consideración los contextos

históricos, sociales y políticos y también conlleva reconocer que las experiencias y condiciones individuales únicas pueden fomentar un tipo de opresión o discriminación específica y distinta a la de otra persona o grupo con el que comparta una condición de identidad.

XXII. Enfoque diferencial y especializado: Se reconoce la existencia de grupos de población con características particulares o con mayor situación de vulnerabilidad en razón de su edad, género, preferencia u orientación sexual, etnia, discapacidad u otros. Este principio incluye la adopción de medidas que respondan a la atención de dichas particularidades y grado de vulnerabilidad, reconociendo igualmente que ciertos daños sufridos por su gravedad requieren de un tratamiento especializado para dar respuesta a su rehabilitación y reintegración a la sociedad.

XXIII. Enfoque intercultural: Este enfoque reconoce la coexistencia de diversidades culturales en las sociedades actuales, las cuales deben convivir con una base de respeto hacia sus diferentes cosmovisiones, derechos humanos y derechos como pueblos.

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

XXV. Enfoque transformador: Las distintas autoridades realizarán, en el ámbito de sus respectivas competencias, los esfuerzos necesarios encaminados a que las medidas de ayuda, protección, atención, asistencia y reparación integral a las que tienen derecho las personas presuntamente agraviadas, contribuyan a la eliminación de los esquemas de discriminación y marginación que pudieron ser la causa de los hechos victimizantes.

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

XXVII. Género: se refiere a los atributos que, social, histórica, cultural y geográficamente, se le han asignado a los hombres y a las mujeres. Género se utiliza para referirse a las características o estereotipos que social y culturalmente se consideran identificados como “masculinos” y “femeninos”. Dichas características pueden abarcar desde las funciones que se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs. cuidar), las actitudes que se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs. emotividad, solidaridad, paciencia, hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse.

XXVIII. Identidad de género: Es la vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, misma que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que podría o no involucrar la modificación de la apariencia o funcionalidad corporal a través de tratamientos farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida. También incluye otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

XXIX. Identidad sexogenérica: Es la construcción de identidad y de autodenominarse en relación con la sexualidad, y abarca aspectos biológicos, expresiones en relación con el género, la preferencia sexual, la forma de expresar, el deseo y las prácticas para hacerlo.

XXX. Igualdad de género: Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de

la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

XXXI. Igualdad sustantiva: Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

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

XXXIII. Inclusión: Enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, proporcionando un acceso equitativo y haciendo ajustes permanentes para permitir la participación en los procesos políticos, económicos, sociales, culturales, civiles o de cualquier otro tipo, de todas las personas y valorando su aporte a la sociedad.

XXXIV. Inmediatez: Principio que obliga a las autoridades a acercarse a las partes que conforman un asunto y a estar a su alcance.

XXXV. Inmueble universitario: Instalaciones físicas que posee o administra el Centro de Estudios Cinematográficos..

XXXVI. Interculturalidad: La presencia e interacción equitativa de diversas culturas y la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, adquiridas por medio del diálogo y de una actitud de respeto mutuo.

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

XXXVIII. Lenguaje incluyente y no sexista: El lenguaje incluyente y no sexista se refiere a toda expresión verbal o escrita que hace explícito el femenino y el masculino, pero que además se refiere con respeto a todas las personas. Es importante saber que la manera en que nos expresamos y comunicamos, también puede constituir formas de discriminación, reforzando y transmitiendo los estereotipos de género, denostando las reivindicaciones sociales y ejerciendo violencia simbólica contra las mujeres y las personas de la diversidad sexual. La reeducación en el lenguaje significa un medio para transitar a una cultura en favor de la igualdad y el reconocimiento de los derechos de las mujeres.

XXXIX. Machismo: Es el conjunto de actitudes y prácticas aprendidas sexistas, vejatorias u ofensivas llevadas a cabo en pro del mantenimiento de órdenes sociales en los que las mujeres, son sometidas o discriminadas.

XL. Micromachismo: Las sutiles e imperceptibles maniobras y estrategias de ejercicio del poder de dominio masculino en lo cotidiano, que atentan en diversos grados contra la autonomía femenina. Pueden ser artes, trucos, tretas y manipulaciones hábiles con las que los varones intentan imponer a las mujeres sus propias razones, deseos e intereses en la vida cotidiana.

XLI. Modalidades de violencia: Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres.

XLII. No criminalización: Las autoridades no deberán agravar el sufrimiento de la víctima, ni tratarla en ningún caso como sospechosa o responsable de la comisión de los hechos que denuncie. La estigmatización, el prejuicio y las consideraciones de tipo subjetivo deberán evitarse.

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

XLIV. Partes: La persona víctima y la persona señalada como responsable que participan en un proceso de atención o procedimiento de responsabilidades, derivados de casos de violencia de género.

XLV. Persona denunciante: Quien presenta la denuncia ante el primer contacto en su carácter de tercera persona que presencié la agresión.

XLVI. Persona señalada como responsable: Persona a quien se le imputa la comisión de un acto de violencia en agravio de quien forma parte de la comunidad universitaria.

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

XLVIII. Pertinencia cultural: realizar acciones adecuadas a las necesidades, demandas, contextos y visiones de los diferentes pueblos y comunidades de México.

XLIX. Presunción de inocencia: Tanto el primer contacto como el Comité de Ética Universitaria, deberán abstenerse de presentar públicamente como responsable de la comisión de la falta, a la persona señalada como responsable en tanto se determine, mediante la resolución correspondiente, si se acredita o no el acto de violencia que se le imputa.

L. Primeros Auxilios Psicológicos: Son las técnicas, herramientas y/o asistencia inmediata destinadas a ayudar a la población afectada por un incidente o evento crítico para reducir su nivel de estrés.

LI. Primeros contactos: Personas responsables de brindar atención y contención emocional a víctimas de actos de violencia; realizar la primera valoración de riesgo de la víctima; recibir las denuncias derivadas de dichos actos de violencia y turnarse a la autoridad competente.

LII. Principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de género, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, las relacionadas con las obligaciones familiares y con el estado civil de las personas.

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

LIV. Proceso de atención: Proceso que inicia desde que una víctima acude al primer contacto en razón de considerar que ha sufrido un acto de violencia, y puede concluir de dos formas, ya sea con la atención integral brindada a la víctima o, en su caso, si la víctima decide presentar su denuncia, con la remisión de la misma a las autoridades universitarias competentes; sin perjuicio de un seguimiento posterior, en caso de ser necesario.

LV. Redes de apoyo: Refiere a aquellas personas o instituciones que pueden o pudieran brindar a la persona de violencia de género el apoyo emocional o recursos materiales/económicos.

LVI. Sexo: se refiere a las diferencias biológicas entre los distintos tipos de cuerpos, a sus características fisiológicas, a la suma de las características biológicas que define el espectro de las personas o a la construcción biológica que se refiere a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas.

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

LVIII. Transversalidad: es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas

LIX. Universidad: Centro de Estudios Cinematográficos.

LX. Violencia contra las Mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

LXI. Víctima: Integrante de la comunidad universitaria que considera que ha sufrido un acto de violencia y lo hace del conocimiento del primer contacto.

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

9. Las autoridades involucradas en la implementación del presente protocolo, deberán regirse por los siguientes enfoques transversales y principios de actuación:

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

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

- I.** Garantizarán el derecho de niñas, niños y adolescentes a ser representados en los procedimientos contenidos en el presente protocolo;

II. Garantizarán la posibilidad de que expresen su opinión, ya sea directamente o a través de su representante y que sus opiniones sean escuchadas por las autoridades competentes;

III. Proporcionarán información clara, sencilla y comprensible para las niñas, niños y adolescentes sobre los procedimientos y medidas de protección que se regulan en el presente protocolo;

IV. En caso de que se requiera que una niña, niño o adolescente sea entrevistada, realice una declaración o participe en cualquier actuación, la instancia universitaria competente tomará en consideración su edad, madurez, estado psicológico, así como cualquier otra condición específica, y en su caso, podrá realizarla con el auxilio de familiares o la persona de su confianza. Se evitará la confrontación de la persona menor de edad con la persona señalada como responsable

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

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

VII. Se dará aviso a la Procuraduría de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes.

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

12. Las autoridades universitarias, en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán garantizar observancia y apego a los términos y procedimientos señalados en el presente protocolo, a las personas que se encuentren involucradas en calidad de víctima o como tercera persona, en el proceso de atención o en el proceso de responsabilidades, para lo cual se realizarán, entre otras cuestiones, lo siguiente:

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

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

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

IV. Utilizarán técnicas audiovisuales en los casos en que se determine que es necesario evitar la confrontación de la mujer con la persona señalada como responsable;

V. Promoverán medidas de reeducación para las personas agresoras, teniendo como principal objetivo la rehabilitación y eliminación de las conductas de violencia de género;

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

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

DE LA PREVENCIÓN

13. Con base en la función formativa y educativa del Centro de Estudios Cinematográficos, la Prevención de la Violencia de Género será un pilar fundamental para la Universidad, como una de las mejores estrategias para combatir y transformar los estereotipos sociales y culturales de género que resultan en actos de violencia presentados en distintos tipos y modalidades. También se considera que desde la Prevención es posible construir relaciones igualitarias basadas en el respeto a la diversidad y la multiculturalidad, teniendo como base el compartir y construir criterios de igualdad, equidad, tolerancia, no discriminación e inclusión entre todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria.

14. En la Universidad, la Prevención tendrá un espacio preponderante y ésta se hará visible a través de los diferentes planes y programas que se estarán elaborando a través del diálogo con la comunidad universitaria.

15. Lo anterior será materializado por el Comité de Ética Universitaria y Psicología Educativa, en colaboración con las distintas instancias universitarias, así como a través de colaboraciones académicas, docentes y estudiantiles, incluyendo la participación de personal administrativo de la Universidad mediante procesos participativos públicos y permanentes.

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

17. La Dirección General a través de la Dirección Académica y la Dirección de Recursos Humanos y Administración, en el ámbito de sus atribuciones, en materia de prevención, realizará las siguientes acciones:

I. Empezar actividades formativas, de capacitación y reeducativas con el fin de transformar estereotipos y relaciones de violencia que han sido normalizadas e invisibilizadas históricamente. Lo anterior, con el objetivo de luchar en contra de los comportamientos sexistas y conductas que perpetúan desigualdades;

II. Realizar acciones de difusión y comunicación del Protocolo para que las personas integrantes de la comunidad universitaria conozcan su contenido y procesos: **a)** Se deberá elaborar una guía sobre las conductas de violencia de género que incluya contenidos orientados a prevenirlas y detectarlas; **b)** Las personas integrantes de la comunidad universitaria deberán ser informadas de la existencia de este Protocolo y de su contenido. La difusión se realizará mediante actividades participativas, jornadas y foros de discusión, así como mediante campañas y documentos accesibles que faciliten la información y que den a conocer el Protocolo y sus principales características; **c)** Las acciones de difusión serán también promovidas en todas aquellas instancias con las que la Universidad trabaja y colabora en temas diversos, así como en ámbitos universitarios en donde el alumnado realiza el servicio social y/o prácticas profesionales; **d)** Además, el Protocolo deberá encontrarse publicado en todos los portales de la Universidad, mostrando no solo el documento completo, sino también documentos ejecutivos e infografías de rutas de actuación para su fácil lectura y en versiones accesibles para todas las personas; **e)** Mediante estas acciones, se deberá impulsar la cultura de la denuncia garantizando la

confidencialidad y una atención especializada, desde los enfoques de género y de derechos humanos, intercultural, interseccional, de infancia en casos relacionados con personas menores de edad y bajo el principio de la debida diligencia reforzada en los procesos relacionados con la violencia contra niñas y mujeres por razones de género, y **f)** Se deberán generar acciones de difusión e información para que toda persona que se una a la Universidad con motivos laborales o académicos, conozca desde el momento de ingresar a la misma, los contenidos del presente documento.

III. Elaborar e implementar el plan de capacitación y el proceso de formación especializada para la adecuada implementación del presente protocolo, que tenga como finalidad desarrollar capacidades en quienes desempeñen la labor de primer contacto, desde los diversos enfoques que son pilares del presente Protocolo, así como en las personas integrantes de las Comisiones Permanentes de Responsabilidades y Sanciones.

IV. Crear en conjunto y diálogo permanente con toda la comunidad universitaria, el Programa de Igualdad entre hombres y mujeres y el Programa de Prevención de la violencia de género;

V. Evaluar la implementación de los Programas, acciones y políticas de prevención de la violencia e igualdad entre mujeres y hombres, cuyos resultados anuales serán presentados por el área de psicología educativa;

VI. Contar con un registro estadístico desagregado que permita conocer el contexto particular del Centro de Estudios Cinematográficos, para la adecuada creación de diversas estrategias en materia de prevención de las violencias e impulso a la igualdad;

VII. Proponer a las distintas instancias de la Universidad, la inclusión de contenidos en materia de igualdad y prevención de la violencia que se podrían implementar en diferentes programas curriculares;

VIII. Los programas deberán contar con datos que den cuenta de un diagnóstico situacional tanto de la desigualdad como de la violencia en el ámbito universitario. Su estructura, deberá contener las estrategias, líneas de acción, actividades e indicadores de cada instancia responsable de su implementación, y

IX. Presentar informes anuales para dar cuenta de los resultados y avances en la ejecución y atención de los casos de violencia mediante la aplicación de este Protocolo.

X. Generar campañas de prevención de la violencia de género de forma permanente que tengan impacto en toda la comunidad universitaria y

XI. Las demás que se desprendan de los programas rectores.

DE LA ATENCIÓN

18. La persona primer contacto es la instancia encargada de la atención integral a las personas que para ello acudan.

19. La persona que desempeñe la labor en el área de psicología educativa, se encontrará ubicada en espacio físico dentro del Centro de Estudios Cinematográficos. Para su adecuado desempeño, deberán contar con espacio privado, accesible para todas las personas, deberán ser de conocimiento para toda la comunidad universitaria y cubrirá la atención en horario matutino y vespertino.

20. Las personas de primer contacto dependen del área de Dirección de Recursos Humanos y Administración y Dirección Académica.

21. Los asuntos de la Administración serán recibidos por la persona de primer contacto para su seguimiento con la Dirección de Recursos Humanos y Administración.

22. La persona de primer contacto deberá recabar los datos cualitativos y cuantitativos en los formatos que para tales efectos se establezcan.

23. La Dirección Académica será la instancia encargada de establecer el perfil mínimo con el que deberán contar las personas que funjan como primeros contactos.

24. Son atribuciones de la persona primer contacto, las siguientes:

I. Brindar atención integral a las víctimas de actos de violencia de género realizados en los inmuebles, ámbitos o actividades universitarias, que acudan directamente o que le sean canalizadas;

II. Procurar, de oficio o a petición de la persona, la primera atención psicológica y jurídica sobre el proceso inicial de denuncia que requiera la víctima;

III. Considerar las condiciones adecuadas para que el lugar en donde se realice la entrevista a la víctima sea neutral, seguro, cómodo, privado y en el cual no se presenten interrupciones;

IV. Realizar la primera entrevista a la víctima, conforme a los principios, lineamientos y pautas establecidos en los protocolos que establezca la Universidad;

V. Hacer del conocimiento de la víctima que sus datos personales son confidenciales y que se adoptarán las medidas necesarias para protegerlos;

VI. Analizar los hechos que se sometan a su consideración a efecto de identificar y distinguir el tipo y modalidad de violencia, incluyendo si fue realizada por motivos de género, así como el carácter de la persona señalada como responsable y el contexto particular de la víctima;

VII. Realizar la valoración del riesgo de la víctima y, en su caso, brindar la contención emocional que requiera;

VIII. Informar y orientar a la víctima sobre los procedimientos, las vías y las distintas resoluciones posibles, derivado de la presentación de la denuncia;

IX. Mantener la confidencialidad de la información que se obtenga, genere o resguarde con motivo del proceso de atención y de las denuncias recibidas, debiendo utilizarla únicamente para el cumplimiento de sus atribuciones, observando la legislación en materia de transparencia y protección de datos personales;

X. Solicitar, a las instancias universitarias competentes, la información necesaria para brindar la atención a la víctima, o para la tramitación de las denuncias que le sean presentadas;

XI. Recibir y registrar las denuncias que sean presentadas por actos de violencia, incluida la violencia de género, utilizando el formato o sistema habilitado por la Universidad para tal efecto;

XII. Remitir, a las autoridades universitarias competentes, las denuncias y su respectivo expediente dentro de los cuatro días hábiles siguientes a su recepción;

XIII. Informar a la víctima o a la tercera persona, sobre el trámite que le dio a la denuncia presentada.

25. La persona primer contacto deberá contar con los conocimientos y experiencia necesaria, así como acreditar proceso de formación especializada para tales efectos de su ejercicio.

26. Cuando una persona considere que ha sufrido algún tipo de violencia por una persona integrante de la comunidad universitaria, y acuda ante cualquier autoridad universitaria, integrante del personal académico o administrativo, éstos tendrán el deber de hacer de su conocimiento este Protocolo, así como informarle que puede acudir con el primer contacto.

27. Quienes integran la comunidad universitaria, al presenciar una conducta que pueda constituir un acto de violencia, tienen el deber de señalarla para que la persona agresora cese su comportamiento. Cualquier integrante de la comunidad universitaria testigo de un acto de violencia tiene el deber de informarlo a las autoridades universitarias competentes.

DEL PROCESO DE ATENCIÓN

28. Para efectos del presente Protocolo, la presentación de la denuncia deberá ser de forma presencial, a través de la persona primer contacto que se ubique físicamente en el Centro de Estudios Cinematográficos.

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

30. La persona de primer contacto será competente para recibir las denuncias que versen sobre actos de violencia, para lo cual no se exigirán más requisitos que los previstos en este apartado.

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

32. La persona primer contacto correspondiente, se excusará de conocer de las denuncias en las que tenga conflicto de interés, y en las que considere que su juicio carecería de objetividad y de neutralidad. En este caso, solicitará al Comité de Ética que asigne otro primer contacto para atender el asunto. Dicha determinación se hará del conocimiento de la víctima.

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

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

I. El nombre de la persona denunciante, la cual podrá solicitar que su identidad conserve el carácter de confidencial;

II. El nombre de la víctima cuya identidad deberá conservarse con el carácter de confidencial;

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

IV. Domicilio o correo electrónico para recibir notificaciones;

V. Descripción de los hechos debiendo señalarse con la mayor claridad posible, indicando las circunstancias de tiempo, modo y lugar;

VI. Datos que permitan identificar a la persona señalada como responsable. Si la persona señalada como responsable es menor de edad, deberá indicarse el nombre y domicilio o correo electrónico de quienes ejerzan la patria potestad, tutela o guarda y custodia, de contar con esta información;

VII. La información que pudiese ser de utilidad para el esclarecimiento de los hechos;

VIII. Las pruebas con las que en su caso cuente y que estén relacionadas con los hechos denunciados, y

IX. Firma autógrafa, o en su caso, huellas digitales estampadas ante la presencia de dos testigos.

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

36. A solicitud de la persona denunciante, el primer contacto podrá asesorarle a efecto de que la denuncia satisfaga los requisitos mencionados con anterioridad. Asimismo, para facilitar la presentación de la denuncia, la persona primer contacto levantará los datos necesarios a través del formato de atención F-APC-01 o cualquier otro formato que para tal efecto se autorice, y que contribuyan al principio de accesibilidad para todas las personas.

37. En los siguientes supuestos, será necesario que la víctima ratifique la denuncia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a su presentación:

I. Cuando la denuncia hubiera sido presentada por una tercera persona;

II. Cuando el escrito carezca de firma o huellas digitales, y

III. Cuando la denuncia hubiera sido presentada en forma anónima, siempre y cuando sea posible notificar a la persona denunciante.

38. Las denuncias sobre violencia de género podrán realizarse de manera anónima o, en su caso, se podrá resguardar con carácter de confidencial la identidad de la persona denunciante.

39. La denuncia podrá presentarse directamente por las niñas, niños o adolescentes, o por medio de sus representantes y tratándose de asuntos relacionados con personas menores de edad, deberán realizarse todas las diligencias desde un enfoque de derechos de las infancias y los demás aplicables al presente protocolo.

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

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

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

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

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

45. La persona primer contacto, a efecto de no causar victimización secundaria, deberá seguir las siguientes pautas de conducta durante la entrevista:

- I.** Proporcionar su nombre y expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- II.** Hacer énfasis en que la Universidad se guía por la política de cero tolerancia a las conductas de violencia y tiene un compromiso para sancionarlas y erradicarlas;
- III.** Tomar nota de lo que narra la víctima, generando un ambiente de confianza para que las personas entrevistadas se sientan escuchadas y debidamente atendidas;
- IV.** Indicar que de la entrevista se generará un informe, independientemente de que la víctima decida o no interponer la denuncia;
- V.** Abstenerse de expresar a la víctima o a otras personas ajenas al procedimiento, opinión acerca de la existencia o inexistencia de violencia o respecto de las posibles consecuencias del procedimiento;
- VI.** Evitar culpar a la víctima por el supuesto acto de violencia o sugerir que todo es una mala interpretación por parte de dichas personas;
- VII.** Ser imparcial y evitar expresiones, sean o no verbales, que den a entender que no se le cree a la víctima, por ejemplo, “entendiste mal”, “a poco”, “no me digas”, “no puede ser” u otras análogas;
- VIII.** Evitar cuestionar por qué si una situación ha durado mucho tiempo no presentó la denuncia antes o por qué ha tardado tanto tiempo en presentarla;
- IX.** Mostrar respeto, generar empatía y escuchar atentamente lo que dice la víctima o darle la opción de que pueda asentarla por escrito. En el caso de que se considere prudente grabar la entrevista en audio o video, se deberá solicitar el consentimiento expreso por escrito de la persona presuntamente agraviada;
- X.** Recabar en una sola entrevista los elementos necesarios para presentar la denuncia. Sin embargo, si la víctima se encuentra en crisis emocional, el primer contacto podrá posponer la entrevista, a efecto de proporcionarle contención emocional y en su caso, canalizar para atención psicológica especializada;
- XI.** Explicar a la víctima el procedimiento para la atención de casos de violencia, las diferentes vías y resoluciones posibles, y
- XII.** Evitar realizar alguna advertencia sobre las represalias que se pueden producir por interponer la denuncia.

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

- I.** Desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes.
- II.** Si se está frente a una persona perteneciente a algún grupo en condiciones de vulnerabilidad, especialmente tratándose de mujeres adolescentes, personas de la población de la diversidad sexual, personas con algún tipo de discapacidad o que sean

integrantes de alguna comunidad indígena o pueblo originario o que puedan ser sujetas a una mayor discriminación derivado de su edad, religión, nacionalidad, estado de embarazo, condición económica, estatus migratorio, o cualquier otra característica que deba ser identificada y analizada en aras de aplicar el principio pro persona y los enfoques de género, interseccionalidad, derechos humanos, infancia e interculturalidad, de manera transversal en el desarrollo del procedimiento.

III. La existencia de un daño de índole física o psicológica, así como algún tipo de riesgo. En el análisis anterior, la persona primer contacto podrá proponer que la conducta materia de la denuncia, sea sustanciada como un acto de violencia de género en términos del presente Protocolo, o en su caso, como un acto de violencia.

47. El análisis que realice la persona primer contacto deberá ser sin estereotipos de género, libre de prejuicios y discriminación y se ajustará a los principios de la debida diligencia, misma que será reforzada en los casos relacionados con la violencia de género contra las mujeres y preservará la máxima confidencialidad de los actos denunciados. Para ello podrá auxiliarse del Comité de Ética Universitaria.

48. Considerando la orientación recibida por parte del primer contacto, la víctima manifestará si desea que se le continúe dando trámite a su denuncia a través de alguna de las vías que procedan; con independencia de lo anterior, la persona primer contacto podrá turnar de oficio la denuncia.

DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN O CAUTELARES

49. Cuando exista una orden judicial expresa de medida cautelar, el Centro de Estudios Cinematográficos aplicará y cumplirá el ordenamiento judicial, aplicando las medidas solicitadas para garantizar la seguridad de la víctima.

DE LAS SANCIONES

50. La persona primer contacto, una vez que haya realizado la entrevista y, en su caso, hubiese recibido la denuncia, realizará el análisis correspondiente, integrará el expediente y lo turnará, a las autoridades competentes para conocer del acto materia de la denuncia. A efecto de lo anterior, dentro de los cuatro días hábiles siguientes, la persona primer contacto procederá conforme a lo siguiente:

I. Si el acto de violencia constituye una posible falta a la norma universitaria, remitirá la denuncia al Comité de Ética Universitaria, para que inicie el procedimiento de responsabilidad;

II. En caso de que la persona señalada como responsable sea un trabajador de la Universidad, informará a la Dirección de Recursos Humanos y Administración, para que en su caso realice los procedimientos legales en materia laboral a los que haya lugar, y

III. Cuando se identifique cualquier presunta violación a los derechos universitarios por parte de las autoridades universitarias, se hará del conocimiento a la Dirección Académica para los efectos a los que haya lugar.

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

52. En los procedimientos de responsabilidades que se generen derivados de la aplicación del presente protocolo, se deberá respetar el principio de presunción de inocencia y aplicar las reglas y lineamientos establecidos en el Reglamento General.

53. Lo establecido en el presente apartado no limita cualquier otro derecho que el Reglamento General otorgue a las personas integrantes de la comunidad universitaria, de presentar de manera directa ante Dirección Académica y Dirección de Recursos Humanos y Administración, las solicitudes que conforme a su derecho les correspondan.

54. Para determinar la competencia del Comité de Ética Universitaria, se procederá conforme a lo establecido en el Reglamento General Vinculadas con Faltas a la Normatividad Universitaria.

DE LA INVESTIGACIÓN

55. Se integrará al expediente toda la información y pruebas proporcionada por la víctima, misma que servirá para la aplicación de responsabilidades en caso lo considere el Comité de Ética.

56. Se realizará una entrevista de presunción de agravio por parte de la Dirección Académica hacia la persona denunciada, con la finalidad de tener por manifiesto su versión de los hechos, garantizando presunción de inocencia y garantía de sus derechos humanos y universitarios, dicha información será agregado al expediente.

DEL PROCEDIMIENTO DE RESPONSABILIDADES.

57. El procedimiento de responsabilidades inicia una vez que el Comité de Ética Universitaria competente realice el emplazamiento a la persona señalada como responsable, derivado de la denuncia remitida por la persona primer contacto.

58. El Comité de Ética Universitaria competente, tomando a consideración la propuesta del Primer Contacto, determinará si la conducta materia de la denuncia corresponde a violencia de género, en cuyo caso sustanciará el procedimiento de responsabilidad en términos de lo dispuesto por el presente Protocolo y el Reglamento General, en caso de determinar que no se trata de violencia de género seguirá las disposiciones del Reglamento General para desahogar el procedimiento de responsabilidad.

59. En su ámbito de competencia, El Comité de Ética Universitaria, seguirá el procedimiento de responsabilidades en términos de lo establecido en el Reglamento General.

60. El Comité de Ética Universitaria competente, podrá auxiliarse de dependencias universitarias que considere convenientes y de personas expertas en la materia, para el desahogo del procedimiento de responsabilidades.

61. El procedimiento de responsabilidades, así como la resolución que emita el Comité de Ética Universitaria competente, como resultado de dicho procedimiento, deberá realizarse con perspectiva de género, de derechos humanos, con interseccionalidad, con base en las disposiciones normativas en la materia, y tomando en consideración, entre otros, los siguientes elementos:

I. Previo al análisis de fondo, se deberá advertir y analizar: **a)** Si existen situaciones de poder, contextos de desigualdad estructural y/o contextos de violencia que deriven en un desequilibrio entre las partes, **b)** La identificación de interseccionalidad en términos de desventajas y/o discriminaciones de la persona, y **c)** Determinar si el material probatorio es suficiente o si, por el contrario, es necesario recabar más pruebas con el fin de dilucidar si se está ante un contexto de desequilibrio, conforme a lo descrito en el punto anterior.

II. Durante el análisis del fondo, al apreciar los hechos y valorar las pruebas: **a)** Se deberá desechar cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visibilizar las situaciones de desventaja que puedan generar dichos estereotipos o prejuicios, y **b)** Analizarlos con sensibilidad sobre las múltiples consecuencias que tiene el género en la vida de las personas;

III. Además de lo anterior, al aplicar el derecho o las disposiciones normativas durante el análisis de fondo, se deberá considerar lo siguiente: **a)** Resolver con base en estándares de derechos humanos nacionales e internacionales, y **b)** Interpretar las disposiciones aplicables, tomando en consideración el posible impacto diferenciado que éstas pueden tener en ciertas poblaciones de personas como mujeres, niñas, personas con discapacidad, de la diversidad sexual, entre otras.

DE LAS SANCIONES

62. La Universidad cuenta con los mecanismos y procedimientos que permiten determinar responsabilidades y aplicar las sanciones a que haya lugar, por los actos de violencia de género que cometan las personas integrantes de la comunidad universitaria, de conformidad con el Reglamento General, así como de las demás disposiciones aplicables.

63. El Reglamento General y de los Trabajadores reconoce como sanciones aplicables con motivo de la comisión de las conductas establecidas en el presente Protocolo, las siguientes:

- I.** Amonestación;
- II.** Apercibimiento;
- III.** Suspensión hasta por un año, según el caso;
- IV.** Expulsión definitiva;
- V.** Separación definitiva del cargo.

64. Además de las sanciones antes referidas, las personas que integran la comunidad universitaria deberán atender a las medidas reeducativas dentro del programa de reeducación y que, en su caso, establezca la autoridad competente.

DE LAS MEDIDAS REEDUCATIVAS

65. Son medidas reeducativas aquellas que tienen como finalidad generar procesos de reeducación a través de la deconstrucción de estereotipos de género que promueven, reproducen y perpetúan conductas de violencia por razones de género.

66. Las medidas reeducativas que emitan las autoridades correspondientes deberán ser cumplidas a través del programa de formación para la erradicación de las conductas de violencia de género.

67. El Centro de Estudios Cinematográficos, podrá aplicar medidas reeducativas con base al proceso y las evidencias presentadas, dichas medidas pueden ser que la persona denunciada tenga acompañamiento psicológico, asistencia a talleres con temática de violencia y perspectiva de género, entre otros.

DE LOS TIPOS Y MODALIDAD DE VIOLENCIA

68. Será sancionada cualquier persona que realice en contra de quienes integran la comunidad universitaria, un uso deliberado e ilegítimo del poder o de la fuerza, cualquiera que sea su naturaleza, por una o varias personas, que vulnere o tenga probabilidades de vulnerar a otra u otras en su dignidad, integridad, libertad, seguridad o propiedad, con independencia del tipo o modalidad de violencia. En este sentido, la violencia se presenta en distintos tipos como física, psicológica, sexual, digital, entre otros; llevándose a cabo en diferentes ámbitos o modalidades, como la violencia laboral, docente, comunitaria, política, entre otras.

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

70. La violencia de género implica una violación a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas. Es importante referir que cualquier persona, sin importar su sexo, puede sufrir o incurrir en actos que configuran violencia de género. Sin embargo, se reconoce que en el contexto estudiantil existen personas en situación de vulnerabilidad como las principales víctimas de ésta (mujeres, personas transgénero, personas con identidad de género no binario, personas homosexuales).

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

I. Violencia Psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe o pueda dañar la estabilidad psicológica de una persona, propiciando su aislamiento, la devaluación de su autoestima y/o alteraciones a su salud mental, afectando su capacidad de autogestión y desarrollo personal. Este tipo de violencia puede expresarse a través de conductas como las siguientes: **a)** Tratar a una persona con negligencia, ironía o actitudes devaluatorias, incluidas las gesticulaciones y obscenidades mediante señas, miradas o expresiones corporales; **b)** Generar o difundir rumores con el fin de causar menosprecio, afectación o humillación a una persona; **c)** Realizar o incitar a realizar, agresiones verbales a través de burlas, bromas, gritos, insultos, comentarios denigrantes o hirientes, apodos o humillaciones en perjuicio de una persona; **d)** Formular comparaciones y/o críticas destructivas con el fin de generar un perjuicio, daño o afectación a la estabilidad emocional de la persona a quien van dirigidas; **e)** Realizar acciones con el fin de desvalorar, intimidar o controlar las actuaciones, actividades, comportamientos, planes y/o decisiones de una persona, las cuales pueden manifestarse en chantaje, prohibiciones, exclusión social, marginación, descalificación, condicionamiento, manipulación, coacción, amenazas, entre otras; **f)** Demeritar o resaltar los defectos por encima de los valores y virtudes de la persona, atentando contra su autoestima, y **g)** Emitir expresiones, frases o palabras que sean sexistas, machistas, misóginas o que puedan resultar ofensivas por referirse, en forma despectiva o con odio, al grupo vulnerable al que pertenece la persona.

II. Violencia Física. Es cualquier acto que inflige o genera daño no accidental, haciendo uso de la fuerza física, algún tipo de arma, sustancia u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas, o ambas. Este tipo de violencia puede expresarse a través de conductas como las siguientes: **a)** Dar golpes, jalones, empujones, pellizcos, bofetadas, cachetadas, patadas, palizas o utilizar cualquier parte del cuerpo con el fin de provocar un daño corporal a una persona; **b)** Agredir físicamente provocando la generación de hematomas, magulladuras, heridas, fracturas, esguinces, dislocaciones, o algún menoscabo a la salud; **c)** Realizar o intentar realizar ataduras, estrangulamientos o generar asfixia; **d)** Obligar a una persona al consumo de sustancias como alcohol o drogas; **e)** Utilizar armas, objetos punzocortantes o cualquier otro objeto con el fin de causar un daño o menoscabo en la salud, y **f)** Utilizar objetos incendiarios, sustancias químicas o cualquier otro medio para provocar quemaduras en forma intencional a una persona.

III. Violencia sexual. Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de una persona y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Este tipo de violencia se expresa a través de conductas como las siguientes: **a)** Realizar actos de acoso y/u hostigamiento sexual. Se entiende por acoso sexual y por hostigamiento sexual lo siguiente: **i. Acoso sexual:** Asedio con fines o móviles lascivos o sexuales, conllevando a un estado de indefensión y riesgo para la persona a la que se dirige, con independencia de que se realice en uno o varios eventos. **ii. Hostigamiento sexual:** Ejercicio de poder que se manifiesta a través del asedio con fines o móviles lascivos o sexuales, valiéndose de la posición jerárquica derivada de las relaciones laborales, docentes o cualquier otra que implique subordinación de la persona presuntamente agraviada a la persona presuntamente agresora. Se consideran actos de violencia sexual, entre otras conductas, las siguientes: **i.** Realizar silbidos, señales con las manos o a través de los movimientos del cuerpo, miradas o gestos con connotación sexual. **ii.** Tener contacto físico, sugestivo o de naturaleza sexual sin consentimiento, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones, acorralamiento, pellizcos, roces. **iii.** Manifestar de forma reiterada y sin consentimiento, directa o indirectamente el interés sexual por una persona, ya sea de manera presencial o por cualquier medio de comunicación. **iv.** Realizar conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos y/o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas. **v.** Espiar a una persona mientras se cambia de ropa o está en el sanitario. **vi.** Presionar para obtener fotografías o imágenes en cualquier circunstancia o con el agravante de que sea en ropa íntima o desnuda. **vii.** Exhibir fotografías o imágenes con contenido pornográfico o en ropa interior con intenciones sugerentes de carácter sexual. **viii.** Realizar promesas para obtener un beneficio personal a cambio de favores de naturaleza sexual. **ix.** Condicionar la prestación de un trámite o servicio o evaluación escolar a cambio de que la persona acceda a acudir a citas fuera del ámbito académico y escolar o realizar conductas sexuales de cualquier naturaleza. **x.** Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona individualmente o en grupo que hagan referencia a la apariencia o con connotación sexual, bien sean presenciales o a través de medios digitales, incluyendo redes sociales. **xi.** Realizar comentarios, burlas, chistes o bromas sugerentes respecto de la vida sexual o identidad sexo genérica de otra persona, sean de manera presencial o a través de medios digitales. **xii.** Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual de forma reiterada y sin consentimiento fuera del centro educativo. **xiii.** Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin consentimiento. **xiv.** Exhibir o enviar a través de algún medio físico o digital contenido de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora. **xv.**

Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona. **xvi.** Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas, sin consentimiento **xvii.** Video grabar, audio grabar, fotografiar o elaborar vídeos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento o mediante engaño. **xviii.** Exponer, distribuir, difundir, exhibir, reproducir, transmitir, comercializar, ofertar, intercambiar y compartir imágenes, conversaciones, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona a sabiendas de que no existe consentimiento, mediante materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales o cualquier medio tecnológico. **b) Violación:** Entendiéndose como tal, el introducir sin consentimiento, total o parcialmente el miembro viril en el cuerpo de una persona, vía vaginal, oral o anal; también se considerará violación el introducir con fines eróticos-sexuales y sin consentimiento, un objeto o instrumento en el cuerpo de una persona, ya sea por vía vaginal o anal.

IV. Violencia digital. Es cualquier acto que se presenta a través de las tecnologías de la información y la comunicación, plataformas de internet, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, o a través de cualquier otro espacio digitalizado y que atente contra la integridad, la dignidad, la intimidad, la libertad, la vida privada de las personas o que le cause afectación o daño psicológico, físico o sexual. Se manifiesta a través de conductas como: **a) Ciberacoso.** Entendiéndose como tal el comportamiento repetitivo que busca atemorizar, afectar, molestar, enfadar o humillar a una persona, realizado a través de espacios digitalizados, haciendo uso de amenazas, insultos, comentarios hirientes, mensajes de odio, entre otros. **b) Enviar imágenes, videos o información no solicitados,** tratándose de contenido que puedan resultar en un daño o afectación para la persona receptora. **c) Difundir, sin consentimiento, contenido, textos, fotografías, videos y/o datos personales, impresiones gráficas o sonoras, sean verídicas, alteradas o apócrifas,** cuando se trate de niñas, niños o adolescentes. Además de las anteriores, las conductas establecidas como formas o ámbitos en los que se expresan otras manifestaciones de violencia, que se realicen a través de espacios digitalizados, también pueden ser consideradas como violencia digital.

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

VI. Violencia Laboral. Es la ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la persona a la que se dirige, con independencia de la relación jerárquica; y consiste en la acción u omisión que atenta contra la igualdad y dignidad y por tanto daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad e impide su desarrollo armónico. Esta modalidad de violencia se puede manifestar a través de conductas como las siguientes: **a) Descalificar el trabajo realizado por razones discriminatorias;** **b) Proferir amenazas, humillaciones o intimidaciones, vinculadas a cuestiones del ámbito laboral, y c) Impedir a las mujeres llevar a cabo el período de lactancia, o cualquier otra forma de discriminación en este sentido, prevista en las disposiciones normativas aplicables.**

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

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

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

75. En todo lo no previsto en el presente apartado “De la Sanción”, se observará lo dispuesto en el Reglamento General así como lo establecido en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco, en la Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes en el Estado de Jalisco, sus respectivos reglamentos y demás disposiciones aplicables.

DEL SISTEMA UNICO DE INFORMACION Y ESTADISTICA

76. Compete a la Dirección Académica y Dirección de Recursos Humanos y Administración la creación del Sistema Único de Información y Estadística (SUIE).

77. El SUIE es el registro confidencial de casos de violencia de género que tendrá como finalidad ser un sistema que contenga la desagregación de datos de cada caso particular con la finalidad de generar estadísticas, analizar sus resultados y diseñar medidas e indicadores que contribuyan a la prevención, atención, seguimiento y sanción de estos casos.

78. Las personas primeros contactos, integrantes del Comité de Ética Universitaria, Dirección Académica, Dirección de Recursos Humanos y Administración, serán las únicas instancias que cuenten con acceso a la información contenida en el sistema, para tales efectos, se habilitarán únicamente los apartados correspondientes a cada instancia de acuerdo a sus competencias.

79. El SUIE dependerá de la Dirección Académica y Dirección de Recursos Humanos y Administración, y la misma generará un informe anual que contenga los tipos, modalidades, sanciones, espacios de ocurrencia y medidas emitidas para fines estadísticos y que abonen a los objetivos del programa de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género.

80. Las personas encargadas de alimentar el sistema contarán previamente con una capacitación.

DE LA ERRADICACIÓN

81. Desde la Universidad se realizarán todos los esfuerzos necesarios para erradicar la violencia en todas sus manifestaciones, principalmente y atendiendo a una deuda histórica, aquella violencia que denota relaciones de poder y falta de oportunidades que han afectado principalmente a las mujeres. Para ello, todas las acciones que emanen de la prevención, la atención y la sanción de la violencia de género tienen como fin último su eliminación y erradicación.

82. Al ser la violencia de género, un problema estructural basado en la desigualdad entre hombres y mujeres, que prevalece a través de la impunidad, la Universidad mantendrá una política de cero tolerancia frente a las conductas de violencia y buscará prevenirlas a través de las políticas y estrategias transversales de prevención, así como atenderlas y sancionarlas a partir de mecanismos especializados, para que de manera progresiva y sostenida, se logre reducirlas y eliminarlas de cualquier espacio y ámbito universitario.

83. Como parte de las estrategias para la erradicación de la violencia de género, se realizarán campañas y procesos de formación permanente que tengan como objetivo principal, generar una conciencia colectiva sobre lo que son las conductas de violencia por razón de género y sobre cómo eliminarlas de todos los espacios de la Universidad.

84. La Universidad elaborará dos programas rectores, el de igualdad entre mujeres y hombres y el de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia. A través de ellos, se establecerán las estrategias, líneas de acción y actividades que deberán implementar cada instancia responsable. La medición de sus resultados será anual y la misma deberá contener indicadores de gestión, así como de impacto.

85. Para el adecuado análisis del contexto de las violencias de género y su evolución, la Universidad contará con un sistema de información. Dicho sistema se alimentará de información estadística proveniente del registro de casos de violencia de género, así como de diversos estudios y encuestas que se han realizado y se realizarán desde los distintos espacios de la Universidad.

86. La transformación profunda para lograr la erradicación de la violencia, implica la participación activa de todas y todos, y por ello, los esfuerzos deben permear en todos los niveles, en todos los espacios y en todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria.

87. De esta manera, y en cumplimiento de los objetivos del presente protocolo, así como aquellos que deriven de los programas rectores, nuestros esfuerzos estarán encaminados a la erradicación de la violencia de género en la Universidad.