PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA EN LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DEL ESTADO DE TABASCO

CONSIDERANDO

Primero. El artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra el derecho a la igualdad y a la no discriminación, al establecer que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección; que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así como de prevenir, atender, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

Por su parte, los artículos 3º y 4º señalan que la educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, y que las mujeres y los hombres son iguales ante la Ley.

Segundo. El artículo 5º, inciso a) de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus sigla en inglés), ratificada por México el 23 de marzo de 1981, dispone que los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

En relación con ello, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, como órgano de supervisión y cumplimiento de la CEDAW, en su Recomendación General Número 19 (11º período de sesiones, 1992), sobre la violencia contra las mujeres, ha sostenido que esta es una forma de discriminación que impide gravemente que gocen de sus derechos y libertades en pie de igualdad con los hombres; que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo; que el hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho; recomendando a los Estados Partes que adopten todas las medidas jurídicas y de otra índole que sean necesarias para proteger eficazmente a las mujeres contra la violencia y los malos tratos en la familia, la violencia sexual y el hostigamiento en el lugar de trabajo.

Por último, en las Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México (CEDAW/X/MEX/CO/9) del 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recordando el artículo 10 de la Convención y su recomendación general núm. 36 (2017), sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación, recomendó al Estado Mexicano Instituir medidas para prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en las instituciones de educación pública.

Tercero. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece:

*"**ARTÍCULO 5.-** Para los efectos de la presente ley se entenderá por:*

*… **IV.** 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;*

***V.** Modalidades de Violencia: Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres; …".*

*"**ARTÍCULO 6.** Los tipos de violencia contra las mujeres son:*

***I.** La violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;*

***II.** La violencia física.- Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma, objeto, ácido o sustancia corrosiva, cáustica, irritante, tóxica o inflamable o cualquier otra sustancia que, en determinadas condiciones, pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas;*

***III.** La violencia patrimonial.- Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;*

***IV.** Violencia económica.- Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;*

***V.** La violencia sexual.- Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder, que se puede dar en el espacio público o privado, que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, y*

***VI.** Violencia a través de interpósita persona.- Es cualquier acto u omisión que, con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres, se dirige contra las hijas y/o hijos, familiares o personas allegadas, ya sea que se tenga o se haya tenido relación de matrimonio o concubinato; o mantenga o se haya mantenido una relación de hecho con la persona agresora; lo anterior aplica incluso cuando no se cohabite en el mismo domicilio.*

Se manifiesta a través de diversas conductas, entre otras:

***a)** Amenazar con causar daño a las hijas e hijos;*

***b)** Amenazar con ocultar, retener, o sustraer a hijas e hijos fuera de su domicilio o de su lugar habitual de residencia;*

***c)** Utilizar a hijas y/o hijos para obtener información respecto de la madre;*

***d)** Promover, incitar o fomentar actos de violencia física de hijas y/o hijos en contra de la madre;*

***e)** Promover, incitar o fomentar actos de violencia psicológica que descalifiquen la figura materna afectando el vínculo materno filial;*

***f)** Ocultar, retener o sustraer a hijas y/o hijos así como a familiares o personas allegadas;*

***g)** Interponer acciones legales con base en hechos falsos o inexistentes, en contra de las mujeres para obtener la guarda y custodia, cuidados y atenciones o pérdida de la patria potestad de las hijas y/o hijos en común, y*

***h)** Condicionar el cumplimiento de las obligaciones alimentarias a las mujeres y a sus hijas e hijos;*

***VII.** Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.".*

En el Título II del ordenamiento jurídico en comento, se establecen las modalidades de violencia contra las mujeres que se enlistan a continuación:

*"**ARTÍCULO 7.-** Violencia familiar: Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuya persona agresora tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho.*

También se considera violencia familiar cuando la persona agresora tenga responsabilidades de cuidado o de apoyo, aunque no tenga una relación de parentesco.".

*"**ARTÍCULO 10.-** Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.*
Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.".

*"**ARTÍCULO 11.-** Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.".*

*"**ARTÍCULO 12.-** Constituyen violencia docente: aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.".*

*"**ARTÍCULO 13.-** El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.*

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.".

*"**ARTÍCULO 16.-** Violencia en la Comunidad: Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.".*

*"**ARTÍCULO 16 Bis.-** Acoso sexual en espacios públicos: Es una forma de violencia que conlleva un abuso de poder respecto de la víctima, sin que medie relación alguna con la persona agresora. Se manifiesta a través de una conducta física o verbal de connotación sexual no consentida ejercida sobre una o varias personas, en espacios y medios de transporte públicos, cuya acción representa una vulneración a los derechos humanos.".*

*"**ARTÍCULO 18.-** Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen, utilicen estereotipos de género o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.".*

*"**ARTÍCULO 20 Bis.-** La violencia política contra las mujeres en razón de género: es toda acción u omisión, incluida la tolerancia, basada en elementos de género y ejercida dentro de la esfera pública o privada, que tenga por objeto o resultado limitar, anular o menoscabar el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de una o varias mujeres, el acceso al pleno ejercicio de las atribuciones inherentes a su cargo, labor o actividad, el libre desarrollo de la función pública, la toma de decisiones, la libertad de organización, así como el acceso y ejercicio a las prerrogativas, tratándose de precandidaturas, candidaturas, funciones o cargos públicos del mismo tipo.*

Se entenderá que las acciones u omisiones se basan en elementos de género, cuando se dirijan a una mujer por su condición de mujer; le afecten desproporcionadamente o tengan un impacto diferenciado en ella.

Puede manifestarse en cualquiera de los tipos de violencia reconocidos en esta Ley y puede ser perpetrada indistintamente por agentes estatales, por superiores jerárquicos, colegas de trabajo, personas dirigentes de partidos políticos, militantes, simpatizantes, precandidatas, precandidatos, candidatas o candidatos postulados por los partidos políticos o representantes de los mismos; medios de comunicación y sus integrantes, por un particular o por un grupo de personas particulares.".

*"**ARTÍCULO 20 Quáter.-** Violencia digital es toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia.*

Así como aquellos actos dolosos que causen daño a la intimidad, privacidad y/o dignidad de las mujeres, que se cometan por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.".

*"**ARTÍCULO 20 Quinquies.-** Violencia mediática es todo acto a través de cualquier medio de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva estereotipos sexistas, haga apología de la violencia contra las mujeres y las niñas, produzca o permita la producción y difusión de discurso de odio sexista, discriminación de género o desigualdad entre mujeres y hombres, que cause daño a las mujeres y niñas de tipo psicológico, sexual, físico, económico, patrimonial o feminicida.*

La violencia mediática se ejerce por cualquier persona física o moral que utilice un medio de comunicación para producir y difundir contenidos que atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de las mujeres y niñas, que impide su desarrollo y que atenta contra la igualdad.".

*"**ARTÍCULO 21.-** Violencia Feminicida: Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, las adolescentes y las niñas, producto de la violación de sus derechos humanos y del ejercicio abusivo del poder, tanto en los ámbitos público y privado, que puede conllevar impunidad social y del Estado. Se manifiesta a través de conductas de odio y discriminación que ponen en riesgo sus vidas o culminan en muertes violentas como el feminicidio, el suicidio y el homicidio, u otras formas de muertes evitables y en conductas que afectan gravemente la integridad, la seguridad, la libertad personal y el libre desarrollo de las mujeres, las adolescentes y las niñas.".*

Ahora bien, el artículo 15, en sus fracciones II, III y VI, instituye el deber de los tres órdenes de gobierno de *establecer mecanismos que favorezcan la erradicación del hostigamiento sexual y del acoso sexual en escuelas y centros laborales, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos; de crear procedimientos administrativos claros y precisos en escuelas y centros laborales, para sancionar éstos ilícitos e inhibir su comisión; y de proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual.".*

Por su parte, el artículo 45, en sus fracciones II, VIII y XIV, señala que corresponde a la Secretaría de Educación Pública desarrollar programas educativos, en todos los niveles de escolaridad, que fomenten la cultura de una vida libre de violencia contra las mujeres y el respeto a su dignidad; formular y aplicar programas que permitan la detección temprana de los problemas de violencia contra las mujeres en los centros educativos, para que se dé una primera respuesta urgente a las alumnas que sufren algún tipo de violencia; y diseñar, con una visión transversal, la política integral con perspectiva de género orientada a la prevención, atención, sanción y erradicación de los delitos violentos contra las mujeres.

Cuarto. Ley General de Educación, en su artículo 12, fracción IV dispone que en la prestación de los servicios educativos se impulsará el desarrollo humano integral para combatir las causas de discriminación y violencia en las diferentes regiones del país, especialmente la que se ejerce contra la niñez y las mujeres. Asimismo, de conformidad con lo señalado en su artículo 49, la Secretaría de Educación Pública propondrá directrices generales para la educación superior y acordará los mecanismos de coordinación pertinentes con las instituciones públicas de educación superior, incluyendo a aquellas que la ley les otorga autonomía, conforme a lo previsto en esta Ley y lo establecido en la Ley General de Educación Superior.

Por su parte, el artículo 30, fracción XXI, establece que los contenidos de los planes y programas de estudio de la educación que impartan el Estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, de acuerdo al tipo y nivel educativo, serán, entre otros, la promoción del valor de la justicia, de la observancia de la ley y de la igualdad de las personas ante ésta, la cultura de la legalidad, de la inclusión y la no discriminación, de la paz y la no violencia en cualquier tipo de sus manifestaciones, así como la práctica de los valores y el conocimiento de los derechos humanos para garantizar el respeto a los mismos.

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

Quinto. La Ley General de Educación Superior, en su artículo 42, párrafo primero, señala que las instituciones de educación superior, con el apoyo de las autoridades respectivas, en sus ámbitos de competencia, promoverán las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género, así como para la protección del bienestar físico, mental y social de sus estudiantes y del personal que labore en ellas. Dichas medidas se basarán en diagnósticos y estudios de las actividades académicas, escolares y administrativas para lograr una detección y atención oportuna de los factores de riesgo, violencia y discriminación, estableciendo Protocolos de atención y proporcionando, en su caso, servicios de orientación y apoyo de trabajo social, médico y psicológico.

Por su parte, el artículo 43 dispone:

"El Estado reconoce la importancia y coadyuvará a garantizar que las instituciones de educación superior se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género, y de discriminación hacia las mujeres, para garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior.

En el ámbito de su competencia, conforme a sus procedimientos normativos y de acuerdo con sus características, las instituciones de educación superior promoverán, entre otras, la adopción de las siguientes medidas:

***I.** En el ámbito institucional:*

***a)** Emisión de diagnósticos, programas y Protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia; en el caso de la violencia contra las mujeres, se excluirán las medidas de conciliación o equivalentes como medio de solución de controversias;*

***b)** Creación de instancias con personal capacitado para la operación y seguimiento de Protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres;*

***c)** Adopción de medidas para considerar la violencia que se ejerce contra las mujeres como causa especialmente grave de responsabilidad;*

***d)** Aplicación de programas que permitan la detección temprana de los problemas de los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior, para proporcionar una primera respuesta urgente a las alumnas que la sufren;*

***e)** Realización de acciones formativas y de capacitación a toda la comunidad de las instituciones de educación superior en materia de derechos humanos, así como de la importancia de la transversalización de la perspectiva de género;*

***f)** Promoción de la cultura de la denuncia de la violencia de género en la comunidad de las instituciones de educación superior, y*

***g)** Creación de una instancia para la igualdad de género cuya función sea la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones que lleve a cabo la institución;*

***II.** En el ámbito académico:*

***a)** Incorporación de contenidos educativos con perspectiva de género que fomenten la igualdad sustantiva y contribuyan a la eliminación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres, así como los estereotipos de género y que estén basados en la idea de la superioridad o inferioridad de uno de los sexos, y b) Desarrollo de investigación multidisciplinaria encaminada a crear modelos para la detección y erradicación de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior, y*

III. *En el entorno de la prestación del servicio:*

a) *Fomento de senderos seguros dentro y fuera de las instalaciones de las instituciones de educación superior;*

b) *Promoción del mejoramiento del entorno urbano de las instituciones de educación superior, así como de su infraestructura para la generación de condiciones de seguridad de las mujeres;*

c) *Dignificación de las instalaciones sanitarias con la implementación de medidas que respeten los derechos y la dignidad de las mujeres y se constituyan como espacios libres de violencia;*

d) *Fomento de medidas en el transporte público para garantizar la seguridad de las alumnas, académicas y trabajadoras de las instituciones de educación superior en los trayectos relacionados con sus actividades académicas y laborales, respectivamente, y*

e) *Promoción de transporte escolar exclusivo para mujeres.*

Las medidas establecidas en la fracción III de este artículo serán complementarias y coadyuvantes a las que realicen las autoridades respectivas en el ámbito de su competencia.

La instancia para la igualdad de género dentro de la estructura de las instituciones de educación superior será la encargada de realizar el seguimiento de las acciones a las que se refiere este artículo."

Sexto. La Ley Federal del Trabajo, respecto al hostigamiento sexual y el acoso sexual, dispone:

"Artículo 3o.- *…*

…Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia,...".

*"**Artículo 3o. Bis.-** Para efectos de esta Ley se entiende por:*

a) *Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y*

b) *Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos."*

*"**Artículo 47.-** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:*

*…**II.** Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;…*

*…**VIII.** Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;…"*

*"**Artículo 51.-** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:*

*…**II.** Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;.."*

*"**Artículo 132.-** Son obligaciones de los patrones:*

*…**XXXI.** Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;.."*

*"**Artículo 133.-** Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:*

*…**XII.** Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;*

***XIII.** Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;…"*

*"**Artículo 341.-**…*

…Se considerará despido injustificado de las personas trabajadoras del hogar todas aquellas contempladas en la presente Ley, así como aquellas que se den por motivos de violencia de género en el trabajo de manera explícita y discriminación conforme lo establecido en el artículo 1°. de la Constitución Política de los Estados Mexicanos y la legislación aplicable.".

*"**Artículo 378.-** Queda prohibido a los sindicatos:*

*…**IV.** Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros;…"*

*"**Artículo 684-E.-** El procedimiento de conciliación se tramitará conforme a las reglas siguientes:..*

*…**XII.** Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia contemplados por la ley, en los que exista el riesgo inminente de revictimización, la autoridad conciliadora tomará las medidas conducentes para que en ningún momento se reúna o encare a la persona citada a la que se le atribuyen tales actos. En estos casos el procedimiento de conciliación se llevará con el representante o apoderado del citado, evitando que la presunta víctima y la persona o personas a quienes se atribuyen los actos de violencia se reúnan o encuentren en un mismo espacio;…".*

*"**Artículo 994**. Se impondrá multa, por el equivalente a:*

*…**VI.** De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;…".*

Séptimo. El homicidio, el feminicidio, las lesiones, el abuso sexual, el hostigamiento sexual y el acoso sexual son conductas que se encuentran tipificadas como delitos en el Código Penal para el Estado de Tabasco, en los artículos 110, 115 Bis, 116, 156, 157, 158, 159, 159 Bis y 159 Bis 1, que establecen:

"CAPITULO I
HOMICIDIO

***ARTÍCULO 110.** Al que prive de la vida a otro, se le impondrá prisión de ocho a veinte años.".*

*"**Artículo 115 Bis.** Comete el delito de feminicidio quien prive de la vida a una mujer por razones de género. Se considera que existen razones de género cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:*

I. Haya existido entre el activo y la víctima una relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato, sociedad de convivencia, noviazgo, o cualquier otra relación de hecho o amistad;

II. Haya existido entre el activo y la víctima una relación laboral, docente, o cualquier otra que implique confianza, subordinación o superioridad;

III. El sujeto activo haya abusado de su cargo público para la comisión del delito;

IV. La víctima presente signos de violencia sexual de cualquier tipo;

V. A la víctima se le hayan infligido lesiones o mutilaciones infamantes o degradantes, previas o posteriores a la privación de la vida, o actos de necrofilia;

VI. Existan antecedentes o datos de cualquier tipo de violencia sexual, física, psicológica, patrimonial o económica, en el ámbito familiar, laboral o escolar, generada por el sujeto activo en contra de la víctima;

VII. Existan antecedentes o datos que establezcan que se cometieron amenazas relacionadas con el hecho delictuoso, asedio, acoso o lesiones del sujeto activo en contra de la víctima;

VIII. La víctima haya sido incomunicada, cualquiera que sea el tiempo previo a la privación de la vida; o

IX. El cuerpo de la víctima sea expuesto o exhibido en lugar público.

A quien cometa el delito de feminicidio se le impondrán de cuarenta a sesenta años de prisión y de quinientos a mil días multa…".

"***CAPITULO II***
LESIONES

ARTÍCULO 116. *Al que cause a otro un daño en su salud se le impondrán:*

I. Multa de noventa a ciento ochenta días cuando las lesiones tarden en sanar hasta quince días;

II. De seis meses a dos años de prisión, cuando las lesiones tarden en sanar más de quince y hasta sesenta días;

III. De dos a tres años de prisión, cuando las lesiones tarden en sanar más de sesenta días;

IV. De tres a cinco años de prisión, cuando las lesiones dejen cicatriz permanente y notable en la cara;

V. De tres a seis años de prisión, cuando las lesiones disminuyan facultades o el normal funcionamiento de órganos o miembros;

VI. De cinco a diez años de prisión, cuando las lesiones produzcan la pérdida de cualquier función orgánica, o de un miembro, o de un órgano, o de una facultad, o causen una enfermedad incurable, o una deformidad incorregible;

VII. De tres a seis años de prisión, cuando pongan en peligro la vida, sin perjuicio de las penas que deban aplicarse conforme a las fracciones IV a VI.".

"CAPITULO IV
ABUSO SEXUAL

Artículo 156. *Al que sin consentimiento de una persona ejecute en ella o la haga ejecutar un acto erótico sexual, se le aplicará prisión de dos a seis años.*

Artículo 157. *Al que ejecute un acto erótico sexual en persona que no tenga capacidad de comprender el significado del hecho, o que por cualquier causa no pueda resistirlo o la obligue a ejecutarlo, se le impondrá una pena de cuatro a ocho años de prisión.*

Artículo 158. *Las penas previstas en los artículos anteriores se incrementarán en una mitad cuando se empleare violencia, se cometa el delito por varias personas, sea el medio para generar pornografía infantil, exista relación de autoridad, de hecho o de derecho, entre el inculpado o imputado y la víctima, o aquél aprovecha, para cometerlo, los medios o circunstancias del empleo, oficio o profesión que ejerce.*

Artículo 159. *No es punible el acto erótico sexual acompañado de cópula o de tentativa de cópula, típicas y sólo se impondrá la sanción del delito cometido.*

CAPITULO V
HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 159 Bis. *Al que asedie con fines lascivos a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas, religiosas o cualquiera otra que implique subordinación, se le aplicará prisión de tres a seis años.*

Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un término igual a la pena impuesta.

Cuando la víctima sea menor de edad o una persona que no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho, aun con su consentimiento; o que por cualquier causa no pueda resistirlo, se aumentará la pena prevista en el párrafo primero hasta en una mitad.

.

CAPÍTULO V BIS
ACOSO SEXUAL

Artículo 159 Bis 1.- *Se impondrá prisión de dos a cuatro años a quien:*

I. Asedie, por cualquier medio, con fines lascivos, a una persona o solicite la ejecución de un acto de naturaleza sexual, independientemente de que se realice en uno o varios eventos; y

II. Asedie reiteradamente, con fines lascivos o sexuales o expresándose de manera verbal o física mediante la realización de actos o acciones de tipo erótico a cualquier persona, sin su consentimiento, en instalaciones, vehículos destinados al transporte público de pasajeros o en cualquier otro lugar público o privado.

Si el sujeto activo realiza cualquiera de las conductas previstas en este artículo aprovechándose de cualquier circunstancia que produzca desventaja, indefensión o riesgo inminente para la víctima, la pena prevista en el párrafo primero se incrementará hasta en una mitad.

Si la víctima del delito de acoso sexual fuera menor de edad o una persona que no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho, aún con su consentimiento; o que por cualquier causa no pueda resistirlo, se aumentará la pena prevista en el párrafo primero en una mitad.".

Octavo. La violencia, aparte de atentar contra la dignidad de la persona que lo sufre y de provocarle diversos trastornos físicos y/o psicológicos, entre otros, produce una afectación en los ámbitos laboral y escolar, provocan ausentismo constante, y disminuyen la eficiencia en el trabajo y en el aprendizaje, respectivamente.

Noveno. Con base en las consideraciones antes expuestas, es evidente la necesidad de que la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco, cuente con un Protocolo en el que se establezcan no solo los mecanismos para prevenir, atender, sancionar y dar seguimiento a los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual, sino para cualquier tipo y modalidad de violencia.

Decimo. Que el artículo 12, fracción I del Acuerdo de Creación de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Tabasco, el 5 de abril de 2006, en el suplemento C, edición número 6634, establece que la Junta Directiva tendrá como atribución expedir los reglamentos, estatutos, acuerdos, lineamientos y demás disposiciones que rijan el desarrollo de la institución.

Por lo que ha tenido bien a emitir el presente:

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA EN LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DEL ESTADO DE TABASCO

TITULO I
GENERALIDADES

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto
El presente Protocolo tiene por objeto establecer los mecanismos para prevenir, atender, sancionar y erradicar violencia en la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco y dar seguimiento a los casos de violencia en la misma.

Artículo 2. Objetivos específicos
Los objetivos específicos del presente Protocolo son:

a) Promover en la Comunidad Universitaria el conocimiento de los tipos y modalidades de violencia y la legislación aplicable;

b) Promover en la Comunidad Universitaria el conocimiento de las conductas prohibidas en la Universidad, por constituir violencia, y sus sanciones;

c) Promover en la Comunidad Universitaria la denuncia en contra de la violencia;

d) Promover en la Comunidad Universitaria la cultura del respeto a la dignidad de las personas, a fin de erradicar la violencia;

e) Establecer las conductas constitutivas de violencia;

f) Contar con un pronunciamiento de Cero Tolerancia emitido por parte de las autoridades de la Universidad en contra de la violencia;

g) Establecer las funciones y atribuciones de la Unidad de Inclusión y Género de la Universidad, relacionadas con el presente Protocolo;

h) Constituir el Comité en contra de la violencia en la Universidad;

i) Establecer los órganos competentes de la Universidad que atiendan y, en su caso, sancionen la violencia y, conforme al presente Protocolo, den seguimiento y registren los casos de violencia en la Universidad;

j) Establecer mecanismos para prevenir conductas de violencia en la Universidad;

k) Establecer medidas de protección para las presuntas víctimas de violencia en la Universidad;

l) Establecer mecanismos para atender los casos de violencia en la Universidad;

m) Establecer mecanismos para sancionar los casos de violencia en la Universidad;

n) Establecer mecanismos para dar seguimiento a los casos de violencia en la Universidad; y

o) Establecer un registro confidencial de los casos de violencia en la Universidad, con el fin de analizarlos, realizar un diagnóstico y diseñar medidas que contribuyan a su prevención.

Artículo 3. Ámbito de observancia
El presente Protocolo tiene como ámbito de validez las instalaciones que conforman la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco, así como a su entorno virtual académico-administrativo.

Es de observancia general para los miembros de la Comunidad Universitaria y las personas que por cualquier motivo se encuentren dentro de las instalaciones que conforman la Universidad o participen en su entorno virtual académico-administrativo, y es extensivo a mujeres y hombres, sea cual sea su edad u orientación sexual.

Artículo 4. Glosario
Para los efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

a) **Constitución:** La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

b) **Comité:** El Comité en contra de la violencia de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco;

c) **Comunidad Universitaria:** El conjunto de estudiantes, personal académico y administrativo de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco;

d) **Junta Directiva:** La Junta Directiva de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco;

e) **Ministerio Público:** El Ministerio Público del Estado de Tabasco;

f) **Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto de violencia;

g) Protocolo: El presente Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia en la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco;

h) Rectoría: La Rectoría de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco;

i) Unidad de Apoyo Jurídico: La Unidad de Apoyo Jurídico de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco;

j) UIG: La Unidad de Inclusión y Género de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco; y

k) Universidad: La Universidad Intercultural del Estado de Tabasco.

CAPÍTULO II
PRINCIPIOS Y POSTULADOS

Artículo 5. Principios y postulados
En la interpretación del presente protocolo se considerarán los principios y postulados siguientes:

a) Cero tolerancias a las conductas de violencia. En el procedimiento de atención y sanción, se garantizará a la presunta víctima que en caso de demostrarse la culpabilidad de la persona señalada como presunta responsable, se aplicará la sanción que corresponda conforme al presente protocolo;

b) Perspectiva de género. En el procedimiento de atención y sanción, los órganos competentes de la Universidad que intervengan en el caso, realizaran todas las actuaciones necesarias, despojándose de cualquier estereotipo o prejuicio de género;

c) Enfoque intercultural. La Comunidad Universitaria promueve la inclusión y la equidad, fomenta la cultura del respeto a la dignidad de las personas sin importar su orientación sexual, a fin de erradicar la violencia que se manifiesta en diferentes tipos y modalidades;

d) Enfoque interseccional. En el procedimiento de atención y sanción, se garantizará a las partes que los órganos competentes de la Universidad que intervengan en el caso, lo abordarán desde una perspectiva integral, evitando simplificar conclusiones;

e) Acceso a la justicia. Se garantizará a la presunta víctima el derecho para acceder a los mecanismos de atención en los casos de violencia en la Universidad;

f) Pro persona. De acuerdo con lo señalado en el párrafo segundo del artículo 1° de la Constitución, en el procedimiento de atención y sanción, se garantizará a las partes que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta y con los Tratados Internacionales de la materia, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia a las personas;

g) Confidencialidad. En el procedimiento de atención y sanción, se garantizará a las partes la absoluta confidencialidad respecto a la información que proporcionen y que sólo podrá revelarse a estas; a los órganos competentes de la Universidad que intervengan en el caso; y a las autoridades competentes que así lo soliciten mediante mandamiento escrito fundado y motivado legalmente;

h) Presunción de inocencia. De acuerdo con lo señalado en la fracción I del apartado B del artículo 20 de la Constitución, en el procedimiento de atención y sanción, la persona señalada como presunta responsable es considerada inocente hasta que no se declare su responsabilidad;

i) Respeto, protección y garantía de la dignidad. De acuerdo con lo señalado en el párrafo tercero del artículo 5º de la Ley General de Víctimas, en el procedimiento de atención y sanción, de ninguna manera la presunta víctima que no será objeto de violencia o arbitrariedad por parte de los órganos competentes de la Universidad que intervengan en el caso; estando obligados en todo momento a respetar su autonomía, a considerarla y tratarla como fin de su actuación;

j) Integridad personal. Se garantizará a la presunta víctima su integridad personal en las instalaciones que conforman la Universidad;

k) Prohibición de represalias. Se garantizará a la presunta víctima que no sufrirá represalias por parte de la persona señalada como presunta responsable, ni por cualquier miembro de la Comunidad Universitaria;

l) Debida diligencia. De acuerdo con lo señalado en los párrafos octavo y noveno del artículo 5º de la Ley General de Víctimas, en el procedimiento de atención y sanción, se garantizará a las partes que los órganos competentes de la Universidad que intervengan en el caso, realizaran todas las actuaciones necesarias en los plazos y términos fijados en el presente protocolo;

m) No revictimización. De acuerdo con lo señalado en los párrafos vigésimo, vigésimo primero y vigésimo segundo del artículo 5º de la Ley General de Víctimas, en el procedimiento de atención y sanción, se garantizará la presunción de la veracidad de la denuncia de quien se presenta como víctima, con independencia de la presunción de inocencia de la persona señalada como responsable; así como que sus características y condiciones particulares no podrán ser motivos para negarle esa calidad;

n) Transparencia. De acuerdo con lo señalado en el párrafo vigésimo sexto del artículo 5º de la Ley General de Víctimas, en el procedimiento de atención y sanción, se garantiza, a las partes involucradas el acceso a la información y al expediente, todas las acciones y mecanismos serán públicos; y

o) Celeridad. De acuerdo con lo señalado en el párrafo segundo del artículo 17 de la Constitución, en el procedimiento de atención y sanción, se garantiza a las partes que el caso se resolverá por los órganos competentes de la Universidad, en los plazos y términos

fijados en el presente protocolo, y que sus resoluciones serán emitidas de manera, pronta, completa e imparcial.

TITULO II
DE LA PREVENCIÓN DE TODOS LOS TIPOS Y MODALIDADES DE VIOLENCIA EN LA UNIVERSIDAD

CAPITULO I
DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Artículo 6. Medidas de prevención
A fin de propiciar una convivencia armónica en la Universidad libre de cualquier tipo y modalidad de violencia entre quienes integran la Comunidad Universitaria se realizan las medidas de prevención siguientes:
:

a) Pronunciamiento de Cero Tolerancia por parte de las autoridades de la Universidad;

b) Acciones estratégicas de prevención;

c) Difusión; y

d) Sensibilización;

Artículo 7. Pronunciamiento de Cero Tolerancia.
Se emitirá un Pronunciamiento de Cero Tolerancia por parte de las autoridades de la Universidad, en contra de cualquier tipo o modalidad de violencia, que será distribuido en las instalaciones que la conforman, así como a su entorno virtual académico-administrativo y que contendrá:

a) Objeto;

b) Concepto de violencia, sus tipos y modalidades;

c) Listado de conductas constitutivas de violencia; y

d) Sanciones.

Artículo 8. Acciones estratégicas de prevención.
En la Universidad se tomarán las acciones estratégicas de prevención siguientes:

a) Distribución en las instalaciones que conforman la Universidad, así como en su entorno virtual académico-administrativo del Pronunciamiento de Cero Tolerancia emitido por parte de las autoridades de la Universidad, en contra de todos los tipos y modalidades de violencia;

b) Distribución en las instalaciones que conforman la Universidad, así como en su entorno virtual académico-administrativo, de los mecanismos para prevenir, atender, sancionar y dar seguimiento a los casos de violencia;

c) Establecimiento de las funciones y atribuciones de la UIG, relacionadas con el presente protocolo;

d) Constitución del Comité en contra de todos los tipos y modalidades de violencia de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco;

e) Incorporación en los planes de estudio de contenidos en materia de prevención, atención y sanción de la violencia en su distintas formas y modalidades en igualdad de género; en masculinidades no hegemónicas; en cultura de paz y de autocuidado;

f) Desarrollo de investigación multidisciplinaria con enfoque intercultural, de género, interseccional y de derechos humanos, para crear y fortalecer los mecanismos de prevención, atención y sanción de todos los tipos y modalidades de violencia;

g) Implementación de encuestas anónimas realizadas por lo menos una vez al año, en las que se preguntarán sí se ha sido víctima de alguna conducta de violencia, si se ha presenciado alguna o si se ha oído de alguna que se haya o se esté realizando;

h) Elaboración de un mapa de riesgos de inmuebles que ubique los sitios en los cuales las personas son más vulnerables a ser víctimas de conductas de índole sexual debido a factores relacionados con la iluminación, vigilancia, visibilidad, aislamiento, etc., a fin de que se realicen las acciones conducentes para disminuir la probabilidad de ocurrencia de casos en esos lugares;

i) Diseño e implementación de acciones para el mejoramiento del entorno urbano, así como de la infraestructura para la generación de condiciones de seguridad;

j) Implementación de instalaciones sanitarias con medidas apegadas a los derechos y dignidad de las personas;

k) Instalación de senderos seguros dentro y fuera de las instalaciones;

l) Implementación de políticas de transporte seguro para estudiantes y personal académico-administrativo;

m) Implementación de acciones para promover una cultura de paz, interculturalidad y no violencia;

n) Diseño de programas para la detección temprana de situaciones que generen violencia de género;

o) Realización de foros de discusión, mesas de diálogo, encuentros estudiantiles, conversatorios, talleres, entre otras actividades colectivas sobre la importancia de la prevención de todos los tipos y modalidades de violencia; y

p) Adoptar toda clase de medidas y acciones pertinentes que tengan por objeto prevenir, identificar y disuadir la violencia en cualquier de sus tipos y modalidades.

Artículo 9. Difusión y Sensibilización
En la Universidad se realizarán continuamente campañas de difusión y sensibilización con el objeto de promover en la Comunidad Universitaria:

a) El conocimiento del concepto de violencia, sus tipos y modalidades;

b) El conocimiento de la legislación relacionada con la violencia en sus distintas formas y modalidades;

c) El conocimiento de que todos los tipos y modalidades de violencia son delitos;

d) El conocimiento de las conductas prohibidas en la universidad, por constituir tipos y modalidades de violencia, y sus sanciones;

e) La denuncia en contra de todos los tipos y modalidades de violencia;

f) La cultura del respeto a la dignidad de las personas, sin importar su orientación sexual, a fin de erradicar cualquier tipo y modalidad de violencia entre quienes integran la Comunidad Universitaria;

g) El conocimiento del Pronunciamiento de Cero Tolerancia emitido por parte de las autoridades de la Universidad, en contra de todos los tipos y modalidades de violencia;

h) El conocimiento de los mecanismos para prevenir, atender, sancionar, erradicar y dar seguimiento a los casos de violencia; y

i) El comportamiento positivo e igualitario, enfocadas en conductas de solidaridad y buen trato.

CAPITULO II
DE LA UNIDAD DE INCLUSIÓN Y GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD

Artículo 10. Objeto
La persona titular de la UIG promoverá e implementará programas, políticas y acciones estratégicas para incorporar, transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género interseccional y decolonial, así como la perspectiva de las masculinidades no hegemónicas, la no discriminación y la eliminación de cualquier tipo y modalidad de violencia en la Universidad.

Artículo 11. Funciones y atribuciones

La UIG tendrá las funciones y atribuciones siguientes:

a) Coordinar la elaboración del Programa de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad;

b) Planear, organizar, dirigir y supervisar la ejecución e implementación del Programa de Igualdad y Equidad de Género en la Universidad;

c) Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en los programas académicos que oferta la Universidad;

d) Promover la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y transversalizar la perspectiva de género, incluyendo la capacitación;

e) Incluir la perspectiva de género en la elaboración de los programas institucionales y en los programas operativos anuales;

f) Actuar como órgano de consulta y asesoría de la Universidad, en materia de equidad de género y de igualdad de oportunidades para las mujeres, cuando así lo requieran;

g) Participar en los comités internos de la Institución, en su ámbito de competencia;

h) Promover, difundir y publicar información en materia de derechos humanos de las mujeres y no discriminación, de acuerdo con su ámbito de competencia;

i) Emitir informes de evaluación periódica para dar cuenta de resultados en el cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas ejecutadas por la dependencia;

j) Promover la realización de diagnósticos, estudios e investigaciones para instrumentar un sistema de información, registro, seguimiento y evaluación de la situación de mujeres y hombres en su ámbito de competencia; y

k) Las demás que le confieran el presente Protocolo, los ordenamientos jurídicos de la Universidad y la normatividad aplicable.

CAPITULO III
DEL COMITÉ EN CONTRA DE TODOS LOS TIPOS Y MODALIDADES DE VIOLENCIA DE LA UNIVERSIDAD

Artículo 12. Sesiones

El Comité en contra de todos los tipos y modalidades de violencia se reunirá por lo menos cuatro veces al año y sesionará válidamente con la asistencia de por lo menos la mitad más uno de sus miembros.

Artículo 13. Acuerdos

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los miembros presentes, teniendo quien ostente la titularidad de la Presidencia voto de calidad en caso de empate.

Artículo 14. Integración
El Comité estará integrado por:

a) La persona titular de la UIG, lo será también de la Presidencia;

b) La persona titular de Abogado General, lo será también de la Secretaría Ejecutiva;

c) La persona titular del Órgano de Control Interno;

d) La persona titular del Departamento de Recursos Humanos; y

e) Siete representantes de la Comunidad Universitaria que serán elegidos tomando en cuenta la mayor diversidad posible del género humano en todos sus aspectos.

Artículo 15. Funciones y atribuciones
El Comité tendrá las funciones y atribuciones siguientes:

a) Ejecutar las acciones estratégicas de prevención, difusión y sensibilización en contra todos los tipos y modalidades de violencia;

b) Realizar campañas de difusión y de sensibilización en contra de todos los tipos y modalidades de violencia;

c) Dar seguimiento y registrar los casos de violencia;

d) Las demás que le confieran el presente Protocolo, los ordenamientos jurídicos de la Universidad y la normatividad aplicable.

Artículo 16. Funciones y atribuciones de quien ostente la titularidad de la Presidencia.
La persona titular de la Presidencia tendrá las funciones y atribuciones siguientes:

a) Convocar al Comité a sesiones ordinarias y extraordinarias;

b) Presidir las sesiones del Comité.

c) Comunicar a las autoridades de la Universidad los acuerdos del Comité;

d) Vigilar el cumplimiento de los acuerdos del Comité; y

e) Las demás que le confieran el presente Protocolo, los ordenamientos jurídicos de la Universidad y la normatividad aplicable.

Artículo 17. Funciones y atribuciones de quien ostente la titularidad de la Secretaría Ejecutiva

La persona titular de la Secretaría Ejecutiva tendrá las funciones y atribuciones siguientes:

a) Pasar la lista de asistencia y verificar el quórum;

b) Auxiliar a quien ostente la titularidad de la Presidencia en la elaboración de las convocatorias;

c) Auxiliar al a quien ostente la titularidad de la Presidencia en el desarrollo de las sesiones;

d) Verificar y contabilizar los votos emitidos por los miembros del Comité;

e) Levantar las actas correspondientes de cada sesión; y

f) Llevar el seguimiento de los acuerdos tomados por el Comité e informar a quien ostente la titularidad de la Presidencia de su cumplimiento.

TITULO III
DE LA ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA EN LA UNIVERSIDAD

CAPITULO I
DE LOS TIPOS Y MODALIDADES DE VIOLENCIA Y SUS SANCIONES

Artículo 18. Tipos y modalidades de violencia

Para los efectos del presente protocolo, se entiende por tipos de violencia a los actos específicos de agresiones hacia las personas según sus características y por modalidades de violencia a las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las personas.

Son tipos de violencia:

Violencia física: Acto no accidental, usando la fuerza física, arma u objeto que provoque lesión o muerte. Pertenecen a la violencia física, las lesiones, el homicidio y el feminicidio.

a) Lesiones: Es el daño causado al cuerpo de una persona;

b) Homicidio: Es la privación de la vida de una persona;

c) Feminicidio: Es el homicidio de una mujer realizado por razón de género.

Violencia sexual: Acto que degrada o daña el cuerpo y/o sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder por parte de una figura masculina sobre la mujer, al denigrar y concebirla como objeto; aunque

también, en menos casos, puede efectuase por parte de una figura femenina sobre el hombre. Pertenecen a la violencia sexual, el acoso sexual y el hostigamiento sexual.

a) **Acoso sexual:** Forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

b) **Hostigamiento sexual:** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Es asediar para sí o para un tercero a una persona con fines sexuales, a pesar de su oposición manifiesta, valiéndose de su posición jerárquica o derivada de relaciones laborales, docentes o de cualquier otra que implique subordinación.

Violencia psicológica: Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;

Son modalidades de violencia:

Violencia laboral y docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Violencia digital: es toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia.

Así como aquellos actos dolosos que causen daño a la intimidad, privacidad y/o dignidad de las mujeres, que se cometan por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

Artículo 19. Conductas constitutivas de violencia
Son conductas constitutivas de violencia:

a) Realizar llamadas telefónicas de índole sexual, a pesar de la oposición manifiesta de la persona a la que se le llama;

b) Exhibir, de cualquier forma, contenido de índole sexual, a pesar de la oposición manifiesta de la persona a la que se le muestra;

c) Enviar, por cualquier medio de comunicación, material de índole sexual, a pesar de la oposición manifiesta de la persona a la que se le envía;

d) Transmitir hacia el entorno virtual académico-administrativo de la Universidad, texto, audio, imagen o video de índole sexual a través de dispositivos electrónicos propiedad de esta o de quien transmite;

e) Realizar miradas y gestos lascivos, a pesar de la oposición manifiesta de la persona a la que se le realizan;

f) Realizar movimientos con cualquier parte del cuerpo de índole sexual, a pesar de la oposición manifiesta de la persona a la que se le realizan;

g) Realizar silbidos, piropos, chistes, bromas o burlas de índole sexual, a pesar de la oposición manifiesta de la persona a la que se le realizan;

h) Realizar insultos de índole sexual;

i) Preguntar sobre la vida sexual de la persona con la que se sostiene una conversación, a pesar de la oposición manifiesta de la persona a la que se le pregunta;

j) Manifestar a terceros, de forma reiterada, interés sexual por una persona, sin el consentimiento de esta última;

k) Difundir a terceros por cualquier medio de comunicación cualquier dato que exponga la vida sexual de las personas;

l) Pedir, fuera del ámbito laboral o académico, citas no deseadas por la persona requerida;

m) Realizar insinuaciones sexuales, a pesar de la oposición manifiesta de la persona a la que se le realizan;

n) Realizar acercamientos, acorralamientos, roces, caricias, frotamientos, pellizcos, jalones, abrazos, tocamientos, besos o cualquier otra conducta similar de índole lasciva, a pesar de la oposición manifiesta de la persona a la que se le realizan;

o) Espiar a las personas en los vestidores y sanitarios;

p) Solicitar para sí o para un tercero relaciones sexuales o cualquier tipo de conducta de índole sexual sin ejercer violencia física o moral sobre la persona requerida;

q) Solicitar para sí o para un tercero relaciones sexuales o cualquier tipo de conducta de índole sexual ejerciendo cualquier tipo de violencia física o moral sobre la persona requerida;

r) Difundir a terceros por cualquier medio de comunicación cualquier dato que exponga la vida de las personas, causando un menosprecio por parte del receptor hacia la persona expuesta;

s) Proferir gritos o insultos a una persona con el fin de menospreciarla o intimidarla;

t) Proferir amenazas a una persona;

u) Utilizar intencionalmente cualquier parte del cuerpo o cualquier cosa como forma de amenaza

v) Utilizar intencionalmente cualquier parte del cuerpo o cualquier cosa con el fin de provocar cualquier tipo de daño corporal a una persona o privarla de la vida; aunque exista consentimiento de la persona a quien se daña o se priva de la vida;

w) Obligar a una persona a consumir alcohol o tabaco o cualquier sustancia de las prohibidas por la ley.

x) Cualquier acción u omisión basada en el género que cause daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, patrimonial o económico tanto en el ámbito público como en el privado.

Las conductas señaladas en los incisos d), h), j), k), m), n), o), t) y r) jamás podrán ser sancionadas con amonestación pública.

Se consideran conductas graves las señaladas en los incisos p), q), v), w) y x), las cuales se sancionarán con la suspensión definitiva tratándose de estudiantes de la Universidad, y con la destitución del empleo, cargo o comisión, tratándose de personal académico y administrativo de la Universidad.

Artículo 20. Sanciones

El órgano competente de la Universidad, que resuelva el procedimiento de responsabilidad podrá imponer a la persona responsable de haber cometido un acto de violencia, las sanciones siguientes:

Tratándose de estudiantes de la Universidad:

a) Amonestación pública;

a) Suspensión temporal que no podrá ser menor de tres meses ni mayor de seis; y

b) Suspensión definitiva;

Tratándose de personal académico y administrativo de la Universidad:

a) Amonestación pública;

b) Suspensión del empleo, cargo o comisión que no podrá ser menor de tres meses ni mayor de seis; y

c) Destitución del empleo, cargo o comisión;

Dichas sanciones serán sin perjuicio de las responsabilidades y sanciones que prevé la Ley General de Responsabilidades Administrativas u otras disposiciones legales.

Artículo 21. Valoración para imponer las sanciones
El órgano competente de la Universidad, que resuelva el procedimiento de responsabilidad fijará las sanciones que estime justas y procedentes, teniendo en cuenta:

a) La magnitud del daño causado a la víctima o del peligro a que hubiese sido expuesta;

b) La naturaleza de la conducta y de los medios empleados para realizarla;

c) Las circunstancias de tiempo, lugar y modo de la conducta realizada;

d) La forma y grado de intervención de la persona responsable;

e) La edad, la educación, la ilustración, las costumbres, las condiciones sociales y económicas de la persona responsable, así como los motivos que la impulsaron o determinaron a realizar la conducta. Cuando la persona responsable pertenezca a algún pueblo o comunidad originarios, se tomarán en cuenta, además, sus usos y costumbres;

f) El comportamiento posterior de la persona responsable con relación a la conducta realizada; y

g) Las demás condiciones especiales y personales en que se encontraba la persona responsable en el momento de la realización de la conducta, siempre y cuando sean relevantes para determinar la posibilidad de haber podido ajustar su proceder para no realizarla.

CAPÍTULO II
DE LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CONTRA DE LOS TIPOS Y MODALIDADES DE VIOLENCIA

Artículo 22. Etapas
El procedimiento de atención y sanción en contra de todos los tipos y modalidades de violencia; estará compuesto por tres etapas:

a) Primer contacto u orientación;

b) Investigación; y

c) Responsabilidad

CAPÍTULO III
DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 23. Medidas de protección
Las medidas de protección no prejuzgan sobre la culpabilidad de la persona señalada como presunta responsable.

Durante la substanciación de los procedimientos de investigación y de responsabilidad, podrán aplicarse las medidas de protección siguientes:

a) La restricción de la persona señalada como presunta responsable para acercarse o comunicarse con la presunta víctima;

b) La reubicación de turno, grupo o plantel de la persona señalada como presunta responsable o de la presunta víctima, cuando se trate de estudiantes. Solo podrá reubicarse a la presunta víctima cuando exista consentimiento expreso de su parte;

c) La reubicación de turno o lugar de trabajo de la persona señalada como presunta responsable o de la presunta víctima, cuando se trate de personal académico o administrativo. Solo podrá reubicarse a la presunta víctima cuando exista consentimiento expreso de su parte.

Para otorgar las medidas de protección, se deberá tomar en cuenta la situación en que se encuentra la presunta víctima considerando:

a) El riesgo o peligro existente;

b) La seguridad de presunta víctima;

c) Los elementos probatorios o de convicción con que se cuente; y

d) La proporcionalidad de la medida con el daño o peligro que se pretenda evitar.

Artículo 24. Órganos competentes para dictar las medidas de protección
Durante el procedimiento de investigación, las medidas de protección serán aplicadas por mandamiento de la UIG, a solicitud de la presunta víctima o, de oficio, cuando se estime que la persona señalada como presunta responsable representa un riesgo para la seguridad de la presunta víctima; sin audiencia de la persona señalada como presunta responsable.

Durante el procedimiento de responsabilidad, las medidas de protección serán aplicadas por mandamiento de quien ostente la Titularidad de la Rectoría, a solicitud de la presunta víctima o de

la UIG, o de oficio, cuando se estime que la persona señalada como presunta responsable representa un riesgo para la seguridad de la presunta víctima; sin audiencia de la persona señalada como presunta responsable.

Artículo 25. Duración
Las medidas de protección durarán el tiempo en que se desarrollen los procedimientos de investigación y de responsabilidad, y sus efectos finalizarán con la ejecución de la resolución definitiva que se dicte en este último.

Artículo 26. Impugnación
En contra del acuerdo que niegue u otorgue una medida de protección, procederá el recurso de inconformidad, si el acuerdo fue dictado por la UIG durante el procedimiento de investigación; y el recurso de reconsideración, si el acuerdo fue dictado por la Titularidad de la Rectoría durante el procedimiento de responsabilidad. La resolución que decida el recurso podrá modificar, sustituir o cancelar la medida de protección, siempre y cuando hubiesen cambiado las circunstancias que generaron su otorgamiento.

CAPÍTULO IV
DEL PROCEDIMIENTO DE PRIMER CONTACTO U ORIENTACIÓN

Artículo 27. Inicio
El procedimiento de primer contacto u orientación se iniciará cuando la UIG tenga conocimiento de hechos de posibles actos de violencia o por comparecía de la presunta víctima.

En el primer caso, identificada la posible víctima, se le invitará con el debido sigilo, para que comparezca a la UIG.

Artículo 28. Entrevista
Se entrevistará a la presunta víctima y oídas sus manifestaciones, se le orientará para que en caso de considerarlo procedente:

a) Reciba atención psicológica;

b) Interponga una denuncia para iniciar el procedimiento de investigación de los hechos por posibles actos de violencia;

c) Interponga una denuncia ante el Ministerio Publico; y

d) Presente ambas denuncias al mismo tiempo.

Artículo 29. Forma de la entrevista
La entrevista inicial y en general, todas las entrevistas que se tengan con la presunta víctima, se harán en un lugar lo más privado posible, pero dentro del horario de labores o de clases, según se trate de trabajadores o de estudiantes.

CAPÍTULO V

DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Artículo 30. Inicio
El procedimiento de investigación de los hechos por posibles actos de violencia se iniciará por denuncia de la presunta víctima.

Artículo 31. Órganos competentes para recibir la denuncia
La denuncia se presentará directamente por la presunta víctima ante la UIG, la cual iniciará la investigación, sin perjuicio de que la presunta víctima también decida presentar su denuncia ante el Ministerio Público.

En este caso, la UIG, dará vista a quien ostente la titularidad de Abogado General, para que éste brinde a la presunta víctima la información sobre el proceso legal y la acompañe a presentar su denuncia ante el Ministerio Público.

Cuando por alguna circunstancia la denuncia se presente ante algún otro Órgano de la Universidad, éste informará de dicha circunstancia a la UIG en forma inmediata y por cualquier medio, sin perjuicio de realizar las diligencias urgentes que se requieran, dando cuenta de ello en forma posterior a la UIG.

Artículo 32. Denuncia
La denuncia podrá formularse por escrito o por comparecencia y contendrá, salvo los casos de denuncia anónima, los requisitos siguientes:

a) Los datos de identificación de la persona denunciante;

b) El domicilio para recibir citas y notificaciones;

c) El nombre o la descripción de la persona señalada como presunta responsable y el lugar donde se localiza;

d) La narración circunstanciada de los de los hechos por posibles actos de violencia;

e) La indicación de las personas que presenciaron los hechos, si las hay; y

f) Las pruebas que tenga la persona denunciante en su poder o de las que tenga conocimiento.

Ya sea que la denuncia se reciba por escrito o por comparecencia, se levantará un acta en presencia de la persona denunciante quien, previa lectura que se haga de la misma, la firmará junto con la persona servidora pública que la reciba.

En ambos casos, si la persona denunciante no pudiere firmar, estampará su huella digital y firmará a su ruego otra persona.

La denuncia anónima podrá formularse por llamada telefónica a la UIG y contendrá los mismos requisitos de la denuncia por comparecencia, salvo los señalados en los incisos a) y b).

Artículo 33. Denuncia presentada por persona menor de edad o incapaz
Cuando la denuncia se presente por una persona menor de edad o incapaz, se informará inmediatamente al Ministerio Público, para los efectos legales procedentes, y a los padres o tutores para que ratifiquen la denuncia, y se dictarán de oficio las medidas de protección pertinentes. En el supuesto de que los padres o tutores no ratifiquen la denuncia, se continuará, de oficio, con el procedimiento.

Cuando la denuncia se presente de forma anónima, la UIG, con el asesoramiento de quien ostente la titularidad de Abogado General, realizara los actos de investigación que considere pertinentes para constatar la veracidad de la información recibida. De confirmarse la información, se invitará a la presunta víctima para que presente su denuncia. En el caso de que la presunta víctima sea una persona menor de edad o incapaz, se informará inmediatamente al Ministerio Público, para los efectos legales procedentes, y a los padres o tutores para que presenten la denuncia, y se dictaran, de oficio, las medidas de protección pertinentes. En el supuesto de que los padres o tutores no presenten la denuncia, se continuará, de oficio, con el procedimiento.

Artículo 34. Objeto de la investigación
La investigación se realizará libre de estereotipos y discriminación, orientada a explorar todas las líneas posibles que permitan recabar información para el esclarecimiento los hechos denunciados como posibles actos de violencia, así como la identificación de quien lo cometió o participó en su comisión.

Artículo 35. Conclusión de la investigación y determinación
Concluida la investigación, la UIG procederá al análisis de la información recabada, a efecto de determinar, en un plazo no mayor a diez días hábiles, la existencia o inexistencia de elementos suficientes para demostrar que los hechos denunciados constituyen posibles actos de violencia y, en su caso, calificarlos como graves o no graves, así como la identificación de quien lo cometió o participó en su comisión.

Si la UIG no encontrase elementos suficientes para demostrar que los hechos denunciados constituyen posibles actos de violencia, así como la identificación de quien lo cometió o participó en su comisión, dictará un acuerdo de conclusión y archivo del expediente, sin perjuicio de que pueda abrirse nuevamente la investigación si se presentasen nuevos indicios o pruebas y no hubiese prescrito la facultad para investigar y sancionar, por no haber sido presentada la denuncia dentro de los dos años siguientes a la realización del último hecho. Dicha determinación, se notificará personalmente a la persona denunciante, dentro los cinco días hábiles siguientes a su emisión.

Si la UIG encontrase elementos suficientes para demostrar que los hechos denunciados constituyen posibles actos de violencia, así como la identificación de quien lo cometió o participó en su comisión, dictará el acuerdo correspondiente que presentará ante quien ostente la titularidad de la Rectoría, solicitando el inicio del procedimiento de responsabilidad; y, en el caso de que la persona señalada como presunto responsable sea un servidor público de la Universidad, hará la

denuncia ante las autoridades investigadoras a que se refieren los artículos 91 y 93 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Artículo 36. Resoluciones
Las resoluciones en el procedimiento de investigación serán dictadas por la UIG.

CAPÍTULO VI
DEL PROCEDIMIENTO DE RESPONSABILIDAD

Artículo 37. Inicio
El procedimiento de responsabilidad de los hechos por posibles actos de violencia se iniciará con la presentación por parte de la UIG ante quien ostente la titularidad de la Rectoría de la determinación correspondiente, y será independiente del previsto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Artículo 38. Admisión
En el caso de que la determinación de la UIG reúna los requisitos señalados en la última parte del artículo 35 del presente protocolo, quien ostente la titularidad de la Rectoría, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la fecha en que la recibió, dictará el acuerdo de inicio en el que citará a la persona señalada como presunto responsable, para que comparezca personalmente a la celebración de la audiencia inicial, señalando con precisión el lugar, la fecha y la hora en que tendrá lugar dicha audiencia, así como la autoridad ante la que se llevará a cabo; haciéndole saber que tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se declare su responsabilidad mediante resolución emitida por quien ostente la titularidad de la Rectoría; a declarar o a guardar silencio, el cual no podrá ser utilizado en su perjuicio; a defenderse personalmente o ser asistido por un defensor perito en la materia o persona de su confianza; ordenando se le corra traslado con la copia cotejada de la denuncia.

Artículo 39. Citaciones
La persona señalada como presunto responsable será citada a la audiencia inicial cuando menos con diez días hábiles de anticipación. La persona denunciante será citada a la audiencia inicial cuando menos con setenta y dos horas de anticipación.

Artículo 40. Diferimiento
El diferimiento de la audiencia inicial sólo podrá otorgarse por causas de caso fortuito o de fuerza mayor debidamente justificadas.

Artículo 41. Audiencia inicial
En la audiencia inicial, la persona señalada como presunto responsable rendirá su declaración verbalmente o por escrito, señalará domicilio para recibir citas y notificaciones, y ofrecerá las pruebas que estime necesarias para su defensa. En caso de tratarse de pruebas documentales, deberá exhibir todas las que tenga en su poder o, las que no estándolo, conste que las solicitó mediante el acuse de recibo correspondiente. Después, se le concederá el uso de la voz a la persona denunciante, que deberá ofrecer las pruebas que estime necesarias. Por último, se les concederá el uso de la voz al Abogado Defensor o persona de confianza de la persona señalada

como presunta responsable y, después, a la UIG, en su carácter de asesor de la persona denunciante, quienes podrán formular preguntas a las partes y ofrecer pruebas.

Una vez que las partes hayan manifestado durante la audiencia inicial lo que a su derecho convenga y ofrecido sus respectivas pruebas, quien ostente la titularidad de la Rectoría declarará cerrada la audiencia inicial, después de ello no se admitirán más pruebas, salvo que sean supervenientes.

Artículo 42. Pruebas
Con excepción de la confesional a cargo de las partes por absolución de posiciones, las partes y sus asesores podrán ofrecer cualquier prueba siempre y cuando haya sido obtenida lícitamente, y no afecte a los derechos humanos de las personas.

Artículo 43. Admisión de las pruebas
Dentro de los diez días hábiles siguientes al cierre de la audiencia inicial, la Titularidad de la Rectoría dictará el acuerdo de admisión o desechamiento de pruebas que corresponda, en el que ordenará las diligencias necesarias para su preparación y desahogo.

Artículo 44. Valoración de las pruebas
Las pruebas serán valoradas manera libre, despojándose cualquier estereotipo o prejuicio de género, con base en las reglas de la lógica y de la experiencia.

Artículo 45. Alegatos
Dentro de los tres días hábiles siguientes de haber concluido las diligencias de desahogo de las pruebas y no existiendo diligencias pendientes por desahogar, quien ostente la titularidad de la Rectoría dictará el acuerdo de apertura del periodo de alegatos, por un término de cinco días hábiles comunes para las partes.

Artículo 46. Cierre de instrucción
Trascurrido el periodo de alegatos, quien ostente la titularidad de la Rectoría, de oficio, dictará el acuerdo de cierre de instrucción, en el que citará a las partes para oír la resolución definitiva que corresponda.

Artículo 47. Resolución definitiva
Quien ostente la titularidad de la Rectoría dictará la resolución dentro de los diez días hábiles siguientes al de la fecha de conclusión del plazo para alegar. El plazo para dictar la resolución podrá ampliarse por una sola vez por otros diez días hábiles, cuando la complejidad del asunto así lo requiera, debiendo expresarse los motivos para ello.

La resolución definitiva se notificará personalmente a las partes y a los órganos competentes de la Universidad, encargados de su ejecución, en un plazo no mayor de cinco días hábiles.

En contra de la resolución definitiva no procederá recurso alguno.

Artículo 48. Requisitos de la resolución definitiva
La resolución definitiva contendrá:

a) La fecha en que se dicta;

b) La identificación de la persona señalada como presunto responsable y de la persona denunciante;

c) La exposición de los hechos de la persona denunciante de los posibles actos de violencia;

d) La defensa de la persona señalada como presunto responsable;

e) La relación de las pruebas ofrecidas por partes;

f) La valoración de las pruebas que motivan las consideraciones del fallo;

g) La motivación y la fundamentación legal del fallo, y

h) Los puntos resolutivos.

Artículo 49. Resoluciones
Las resoluciones en el procedimiento de responsabilidad serán dictadas por quien ostente la titularidad la Rectoría, con el asesoramiento de quien ostente la titularidad Abogado General, que fungirá como secretario de estudio y cuenta.

CAPÍTULO VII
DE LOS RECURSOS

Artículo 50. Reglas generales
Las resoluciones que se dicten en los procedimientos de investigación y de responsabilidad solo podrán ser impugnadas por los recursos expresamente establecidos en el presente protocolo.

Artículo 51. Resoluciones
Las resoluciones de los recursos serán dictadas por quien ostente la titularidad de la Rectoría.

Artículo 52. Recurso de reconsideración
El Recurso de reconsideración, en el procedimiento de responsabilidad, procederá en contra de:

a) El acuerdo que niegue u otorgue una medida de protección; procedimientos de investigación y de responsabilidad

b) El acuerdo de admisión o desechamiento de pruebas;

c) El acuerdo de apertura del periodo de alegatos, únicamente por el hecho de que existan diligencias pendientes por desahogar.

Artículo 53. Plazo para la interposición

El recurso de reconsideración se interpondrá por escrito ante quien ostente la titularidad de la Rectoría, dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la fecha de notificación de la resolución impugnada.

Artículo 54. Requisitos del escrito
El escrito de interposición del recurso de reconsideración deberá contener:

a) Los datos de identificación del recurrente; y

b) La exposición de los puntos de la resolución que en concepto del recurrente le causen agravios;

Artículo 55. Trámite
Si el escrito de interposición del recurso de reconsideración fue interpuesto dentro del plazo y si contiene la exposición de agravios, quien ostente la titularidad de la Rectoría, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la fecha en que lo recibió, dictará el acuerdo de admisión, ordenando se le corra traslado a la contraparte con la copia cotejada del escrito de reconsideración, para que dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la fecha de la notificación del acuerdo de admisión, manifieste lo que a su derecho convenga.

Si el escrito de interposición del recurso de reconsideración no fue interpuesto dentro del plazo o no contiene la exposición de agravios, quien ostente la titularidad de la Rectoría tendrá por no interpuesto el recurso.

Artículo 56. Efecto
La interposición del recurso de reconsideración en contra del acuerdo de apertura del periodo de alegatos, suspenderá el procedimiento. En los demás casos, se continuaría con el procedimiento.

Artículo 57. Resolución
Concluido el plazo otorgado a la contraparte para que manifieste lo que a su derecho convenga, quien ostente la titularidad de la Rectoría, dentro de los cinco hábiles siguientes al de la fecha de conclusión de dicho plazo, dictará la resolución. El plazo para dictar la resolución podrá ampliarse por una sola vez por otros cinco días hábiles, cuando la complejidad del asunto así lo requiera, debiendo expresarse los motivos para ello.

La resolución confirmará, modificará o revocará la resolución impugnada.

Artículo 58. Requisitos de la resolución
La resolución contendrá:

a) La fecha en que se dicta;

b) La Identificación de la persona señalada como presunto responsable y de la persona denunciante;

c) La exposición de los puntos de la resolución que en concepto del recurrente le causen agravios;

d) Las manifestaciones de la contraparte;

e) La motivación y la fundamentación legal del fallo, y

f) Los puntos resolutivos.

Artículo 59. Recurso de inconformidad
El Recurso de inconformidad, en el procedimiento de investigación, procederá en contra de:

a) El acuerdo que niegue u otorgue una medida de protección;

b) En contra del acuerdo de conclusión y archivo del expediente.

Artículo 60. Plazo para la interposición
El recurso de inconformidad se interpondrá por escrito ante la UIG, dentro de los diez días hábiles siguientes al de la fecha de notificación de la resolución impugnada.

Artículo 61. Requisitos del escrito
El escrito de interposición del recurso de inconformidad deberá contener:

a) Los datos de identificación del recurrente; y

b) La exposición de los puntos de la resolución que en concepto del recurrente le causen agravios;

Artículo 62. Trámite
Si el escrito de interposición del recurso de inconformidad fue interpuesto dentro del plazo y si contiene la exposición de agravios, la UIG, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la fecha en que lo reciba, dictará el acuerdo de admisión, ordenando se le corra traslado a la contraparte con la copia cotejada del escrito de inconformidad, para que dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la fecha de la notificación del acuerdo de admisión, manifieste lo que a su derecho convenga.

Si el escrito de interposición del recurso de inconformidad no fue interpuesto dentro del plazo o no contiene la exposición de agravios, la UIG tendrá por no interpuesto el recurso.

Artículo 63. Resolución
Concluido el plazo otorgado a la contraparte para que manifieste lo que a su derecho convenga, la UIG, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la fecha de conclusión de dicho plazo, enviará el expediente a quien ostente la titularidad de la Rectoría para su resolución, que dictará dentro de los diez días hábiles siguientes al de la fecha en que lo reciba. El plazo para dictar la resolución podrá ampliarse por una sola vez por otros diez días hábiles, cuando la complejidad del asunto así lo requiera, debiendo expresarse los motivos para ello.

La resolución confirmará, modificará o revocará la resolución impugnada, o bien ordenará la reposición del acto que dio lugar a la misma.

Artículo 64. Requisitos de la resolución
La resolución contendrá:

a) La fecha en que se dicta;

b) La Identificación de la persona señalada como presunto responsable y de la persona denunciante;

c) La exposición de los puntos de la resolución que en concepto del recurrente le causen agravios;

d) La motivación y la fundamentación legal del fallo, y

e) Los puntos resolutivos.

CAPITULO VIII
DISPOSICIONES NORMATIVAS SOBRE LO NO PREVISTO Y FACULTAD DE INTERPRETACIÓN Y DE VIGILANCIA

Artículo 65. Disposiciones normativas sobre lo no previsto
En todo lo no previsto en el presente protocolo, se aplicarán supletoriamente la Ley General de Victimas, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General de Responsabilidades Administrativas, el Código Nacional de Procedimientos Penales, los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, la Jurisprudencia y los Principios Generales del Derecho.

Artículo 66. Facultad de interpretación y de vigilancia
Corresponderá a quien ostente la titularidad de Abogado General la facultad de interpretar y de vigilar la aplicación del presente protocolo.

CAPITULO IX
DEL REGISTRO DE LOS CASOS DE VIOLENCIA EN LA UNIVERSIDAD

Artículo 67. Registro estadístico de casos
El Comité en contra de todos los tipos y modalidades de violencia llevará un registro estadístico de los casos, en el cual se hará constar:

a) El número total de víctimas atendidas por sexo, edad, nivel de escolaridad y ocupación;

b) El tipo de conductas denunciadas constitutivas de violencia y las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstas;

c) El número de víctimas que únicamente quisieron recibir atención psicológica o asesoría;

d) El número de víctimas que presentaron denuncia ante la UIG ; y

e) El número de resoluciones definitivas dictadas en los procedimientos de responsabilidad;

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Primero. El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Tabasco.

Segundo. La aplicación y observancia del Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a la Universidad, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

Tercero. Se abroga el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y del Acoso Sexual en la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco.

Este Protocolo fue aprobado por los miembros presentes de la Junta Directiva de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco, en la _____ Sesión Ordinara, celebrada a los _____ días del mes de _____ del año dos mil veinticinco.