

## **PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA DISCRIMINACIÓN EN LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA**

### **CONSIDERACIONES**

1. Existen situaciones de violencia estructural y generalizada en nuestro país en torno a las mujeres. Las cifras son contundentes: entre 35 y 70 por ciento de las mujeres en el mundo ha sufrido violencia sexual en algún momento de su vida, donde el rango es tan amplio debido a cifras negras y estimaciones parciales. De acuerdo con ONU Mujeres, 14 de los 25 países del mundo con las tasas más elevadas de feminicidio —la expresión más extrema de violencia contra mujeres—, están en América Latina y el Caribe, estimando que 1 de cada 3 mujeres mayores de 15 años en la región han sufrido violencia sexual. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), a 2017, México es el segundo país regional con mayor número absoluto de feminicidios, mientras que la tasa de comisión de estos delitos es de 1.2 por cada 100,000 mujeres.

2. Por lo que hace al ámbito educativo, y en particular a la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Autónoma de Coahuila, es de reconocerse que no es ajeno a la violencia de género y discriminación. En dicho tenor, un grupo de alumnas se dio a la tarea de recopilar denuncias anónimas de acoso y otro tipo de violencia de género, encontrando que al menos, 1 de cada 10 alumnas había sido víctima de algún tipo de violencia relacionada con el género<sup>1</sup>.

3. En este contexto, la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Autónoma de Coahuila tiene la obligación de emprender acciones frente a este problema, tomando como referencia

---

<sup>1</sup> Se recibieron un total de 36 denuncias, en 35 de las cuales la víctima era una alumna, mientras que la restante fue presentada por un alumno denunciando actos de homofobia. Considerando que a 13 de marzo de 2019 hay 324 alumnas en el grado de la institución, el 10.8% afirma haber sido víctima de alguna conducta de violencia sexual, al menos en una ocasión, incluyendo discriminación, hostigamiento, acoso, abuso y violación sexual, intento de violación, y violación a su privacidad.

las normas constitucionales y convencionales aplicables en materia de derechos humanos y de protección frente a las distintas formas de violencia de género y discriminación en el contexto universitario.

4. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) impone en su artículo 1º las obligaciones de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas, por lo que todas las autoridades del país, incluidas las educativas, deben prevenir, investigar y sancionar las violaciones a los derechos de las personas. En la misma tesitura, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) establece las obligaciones a cargo de los estados partes<sup>2</sup> de respetar y garantizar los derechos en ella reconocidos, así como el deber de adoptar las medidas necesarias para hacer efectivos tales derechos.

5. De forma más específica, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, además de reconocer los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia, también fija el deber de los estados partes<sup>3</sup> de adoptar por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos, incluidas las instituciones educativas. También la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDM) compromete a los estados partes<sup>4</sup> todas las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra las mujeres en cualquier esfera, en particular la de la educación. En fin, la propia CPEUM, al reconocer el derecho de toda persona a recibir educación, en su artículo 3º, tercer párrafo, fracción II, segundo párrafo, inciso c), garantiza que los criterios que deben orientar la educación en el país eviten los privilegios de raza, religión, y de sexos.

6. Por su parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha expresado su preocupación sobre la violencia sexual en el sector de la educación por distintos factores de riesgo: 1) dada la propia naturaleza de las instituciones educativas, en donde se crean relaciones de confianza entre el alumnado y el personal escolar, donde el personal puede cometer actos de violencia sexual abusando de su poder; 2) en función del encubrimiento y

---

<sup>2</sup> Artículos 1.1 y 2 de la CADH, firmada y ratificada por el estado mexicano, y publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) de 7 de mayo de 1981.

<sup>3</sup> Artículos 7 y 2.b de la Convención de Belém do Pará, firmada y ratificada por el estado mexicano, y publicada en el DOF de 19 de enero de 1999.

<sup>4</sup> Artículos 2 y 10 de la CEDM, ratificada por México y publicada en el DOF de 12 de mayo de 1981.

a la tolerancia institucional, favoreciendo a los perpetradores; y, 3) la debilidad de los mecanismos de justicia en responder a las violaciones<sup>5</sup>.

7. Por ello, a través de la Declaración de Naciones Unidas sobre educación y formación en materia de derechos humanos se ha reconocido que las instituciones educativas, entre otros actores sociales, deben contribuir de manera decisiva a promover e impartir educación y formación en materia de derechos humanos que engloba la educación por medio de los derechos humanos, lo que a su vez incluye aprender y enseñar respetando los derechos de los educadores y educandos<sup>6</sup>. Finalmente, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas (CDESC), al interpretar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), ha sostenido que a los estados partes<sup>7</sup> les corresponde el deber de supervisar la enseñanza a fin de poner de manifiesto cualquier discriminación de hecho y de adoptar las medidas para subsanarla, dado que su prohibición no está supeditada ni a una implantación gradual ni a la disponibilidad de recursos<sup>8</sup>.

8. A nivel legal, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece como disposiciones generales las de garantizar la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres, fijando estándares mínimos para el ámbito educativo (artículos 1 a 3, y 45). Lo mismo hace la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza, cuyo objeto es establecer las bases para la prevención, atención, sanción y erradicación de las violencias contra las mujeres en el ámbito local, incluyendo los espacios educativos (artículos 2 y 52).

9. Con estos fundamentos y con base en lo establecido por la sección VIII, punto 2, del Protocolo de actuación para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género al interior de la Universidad Autónoma de Coahuila, la Universidad, se ha propuesto el presente Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género y la Discriminación en la Facultad de Jurisprudencia, que será implementado por el Consejo Directivo y la Dirección de la institución, de conformidad con el artículo 11, fracciones V y VI, de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Coahuila, así como los artículos 24, fracciones V y VI, 70, 77, fracción I, 78, y 81, fracción I, todos ellos del Estatuto de la Universidad Autónoma de Coahuila.

---

<sup>5</sup> CIDH (2011). *Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia sexual: la educación y la salud*, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 65, informe aprobado el 28 de diciembre; §§94-113.

<sup>6</sup> Artículos 2.2.b y 10 de la Declaración, adoptada mediante las resoluciones 16/1 del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas (CDH, 2011), y la número 66/137 de la Asamblea General de Naciones Unidas (AGNU, 2011).

<sup>7</sup> Artículo 13 del PIDESC, ratificado por México y publicado en el DOF de 12 de mayo de 1981.

<sup>8</sup> CDESC (1999). *Observación general n° 13, El derecho a la educación (artículo 13)*, E/C.12/1999/11, aprobada el 29 de noviembre, en su 21° periodo de sesiones; §§31, 37, 43, 47, 50 y 55.

**Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la**

# Violencia de Género y la Discriminación en la Facultad de Jurisprudencia

## Capítulo 1 Disposiciones generales

**Artículo 1.** El presente protocolo es un ordenamiento interno de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Autónoma de Coahuila, de conformidad con el artículo 77, fracciones I, del Estatuto Universitario, cuyo objeto y fin es establecer los lineamientos para la prevención, atención y sanción de violencia de género y discriminación en el contexto de la Facultad de Jurisprudencia.

Su contenido no podrá contravenir en ningún momento lo dispuesto en Protocolo de actuación para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género al interior de la Universidad Autónoma de Coahuila.

**Artículo 2.** Para efectos de la aplicación de este protocolo, se entiende por:

- I. Protocolo o protocolo interno: el Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género y la discriminación en la Facultad de Jurisprudencia.
- II. Protocolo universitario: el Protocolo de actuación para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género al interior de la Universidad Autónoma de Coahuila.
- III. Universidad: la Universidad Autónoma de Coahuila.
- IV. Facultad: la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad.
- V. Estatuto: el Estatuto de la Universidad.
- VI. Ley Orgánica: la Ley Orgánica de la Universidad.
- VII. Consejo Directivo o Consejo: el Consejo Directivo de la Facultad.
- VIII. Dirección o administración: la Dirección o administración de la Facultad.
- IX. Comunidad de la Facultad: las personas adscritas a la Facultad como autoridad, personal docente y/o investigador, personal administrativo y manual, o como estudiante de grado o posgrado, de conformidad con la Ley Orgánica, el Estatuto y demás normativa universitaria aplicable.
- X. Autoridades de la Facultad o autoridades: el Consejo Directivo y la Dirección de la Facultad.
- XI. Violencias de género o violencias: los actos, omisiones, conductas, prácticas y dinámicas que tienen el fin o el efecto de infligir daños o sufrimientos físicos, psicológicos, emocionales y/o patrimoniales a una persona, en detrimento de su integridad personal, su vida, o su libertad, sin perjuicio de lo dispuesto en las normas constitucionales y normas internacionales obligatorias para el estado mexicano, así como en otras leyes

generales, federales y locales. Estas violencias pueden ser de carácter físico, verbal, psicológico, emocional, sexual, y/o económico, sea individual o colectivo.

Las modalidades de violencia comprenden, aunque no se limitan a, invasión de la privacidad, intimidación, hostigamiento, abuso, acoso sexual o laboral, violación sexual, tentativa de violación, violación equiparada, violación impropia, y corrupción de menores de edad y personas con discapacidad.

**XII.** Discriminaciones: los actos, omisiones, conductas, prácticas y dinámicas que tienen el fin o el efecto de anular, restringir o menoscabar los derechos o libertades de una persona o grupo de personas, por motivos de su sexo-género, orientación sexual, identidad de género, sin-género, apariencia corporal o aspecto físico, lugar de origen o procedencia, condición social o económica, discapacidad, edad, o cualquier otra que atente contra la dignidad de la persona.

**XIII.** Días: los marcados dentro del calendario oficial de la Universidad como hábiles. La presentación de escritos o promociones deberá realizarse dentro de horario de oficina.

**Artículo 3.** En la interpretación y aplicación del protocolo se considerarán los siguientes principios rectores:

I. Principio *pro persona*: ante un conflicto normativo o interpretativo, se preferirá aquella disposición normativa o su interpretación que maximice los derechos o minimice las restricciones o limitaciones a los derechos. Para determinar la maximización de derechos o minimización de restricciones se atenderá al número de personas beneficiadas, al tiempo que perdure la medida, y a la mejor calidad posible de modalidades y mecanismos de protección.

Este principio deberá ser aplicado siempre en favor de la persona o personas en una situación de mayor vulnerabilidad concreta, para lo cual deberá atenderse las condiciones personales y sociales, y las relaciones de poder en que se encuentren las personas involucradas.

Ninguna disposición de este protocolo puede ser interpretada en el sentido de excluir o limitar el ejercicio efectivo de cualquier derecho o libertad fundamentales reconocidas por otro ordenamiento.

**II.** Atención prioritaria y debida diligencia: corresponde a las autoridades de la Facultad actuar con debida diligencia ante situaciones de violencia de género y/o discriminación que les sean denunciadas o de las cuales tengan conocimiento, para su prevención, atención, investigación y, en su caso, sanción.

**III.** Principio de comprensión empática: las autoridades de la Facultad deberán considerar las condiciones concretas personales, sociales, y estructurales, que orienten sus decisiones al implementar las investigaciones, procesamientos y sanciones a las que se refiere este protocolo.

- IV.** Principio de proporcionalidad: las decisiones de las autoridades de la Facultad en materia de sanciones deberán regirse por la proporcionalidad en función del daño al bien jurídico o los derechos protegidos, la gravedad de la conducta, la reiteración de las conductas, y el nivel jerárquico o de poder que ocupa el agresor. La valoración del daño deberá considerarse tanto de forma objetiva como subjetiva, atendiendo a las condiciones personales y sociales de la víctima.
- V.** Principio de integralidad: perspectiva holística por la cual han de considerarse todos los factores que pueden afectar los casos, en los que se pueden presentar las violencias y discriminaciones de forma interrelacionada entre ellas, y no de manera aislada.
- VI.** Confidencialidad: las autoridades de la Facultad que intervengan en la investigación y procesamiento de denuncias por la violación al protocolo sólo podrán revelar información a las personas legal y legítimamente involucradas en el caso, sin perjuicio de lo dispuesto en las normas de transparencia vigentes. Cualquier revelación o divulgación innecesaria será motivo de responsabilidad.

**Artículo 4.** Corresponde la aplicación e interpretación del protocolo al Consejo Directivo, en términos de los artículos 70, 75, 76 y 77, fracciones I, IV y X, del Estatuto Universitario. También corresponde la aplicación del protocolo a la Dirección de la Facultad en uso de las facultades previstas en los artículos 78 y 81, fracciones I y II, del Estatuto.

**Artículo 5.** En lo no previsto por este ordenamiento, se aplicará lo dispuesto por el protocolo universitario. Todo integrante de la comunidad de la facultad podrá elegir entre iniciar el procedimiento contenido en este protocolo o el dispuesto en el protocolo universitario, así como hacer uso de los diferentes medios de defensa que le ofrece la legislación vigente estatal y federal.

**Artículo 6.** El protocolo es de observancia obligatoria para toda la comunidad de la Facultad. Esto incluye:

- I.** La aplicación del protocolo para la prevención, atención y, en su caso, sanción de violencias de género y discriminaciones cometidas dentro de la institución.
- II.** La aplicación del protocolo para la atención y, en su caso, sanción de violencias de género y discriminaciones cometidas fuera de la institución, siempre que esté involucrada alguna persona de la comunidad de la Facultad y tenga efectos dentro del contexto educativo.

## Capítulo 2

### Prevención de violencias y discriminaciones en el contexto de la Facultad

**Artículo 7.** La administración de la Facultad deberá implementar de manera permanente las siguientes acciones para la prevención de violencias y discriminaciones:

- I. Orientación al inicio de cada ciclo escolar durante los cursos de inducción por ingreso, reingreso, revalidación o reconocimiento de estudios, así como el resto del periodo.
- II. Capacitación dirigida al personal docente, investigador, administrativo, manual y a la comunidad estudiantil en general.
- III. Promoción y facilitación de grupos y colectivos para la discusión, estudio, análisis de las problemáticas, así como para la creación y consolidación de estrategias de cuidados, apoyos y protección frente a las violencias y discriminaciones.

**Artículo 8.** La orientación tiene como objetivos la proximidad, la socialización y la difusión para la prevención de violencias y discriminaciones dentro de la Facultad, así como el primer contacto para la atención de situaciones.

Para realizar las actividades de orientación, la Dirección comisionará a especialistas en la materia para impartir los módulos correspondientes en los cursos de inducción. De igual forma, creará una red de personas orientadoras, integrada de forma paritaria, por al menos a dos personas del alumnado de grado y de posgrado por generación, así como a dos personas docentes o investigadoras.

**Artículo 9.** Las personas designadas como orientadoras se comprometen a colaborar en la prevención de violencias y discriminaciones dentro de la Facultad. Para ello, deberán recibir capacitación y sensibilización previas, impartidas por docentes especialistas, o bien por otros centros o instituciones especializados de la Universidad o externos.

La administración dará seguimiento periódico y supervisará las labores de las personas orientadoras, las cuales no podrán tomar ningún acto de autoridad.

**Artículo 10.** Las personas especialistas que la Dirección designe para impartir los módulos correspondientes, contarán con un espacio adecuado y suficiente durante los cursos de inducción al inicio de cada ciclo escolar para difundir el protocolo universitario, el presente protocolo y explicar todo lo concerniente a su aplicación, alcances y procedimientos. Esta misma información será facilitada a cualquier miembro de la comunidad de la Facultad que la solicite durante el resto del periodo.

**Artículo 11.** Las personas orientadoras pueden ofrecer orientación de carácter no formal como primer contacto directo y cercano a los miembros de la comunidad de la Facultad para brindarles información oportuna y canalizarles a las instancias competentes para su atención.

**Artículo 12.** La orientación será una actividad voluntaria y no remunerada, aunque podrá ser convalidada para efectos del servicio social en el caso de estudiantes, o como horas de tutorías para el profesorado de tiempo completo, si se cumplen los demás requisitos previstos en la reglamentación correspondiente.

La comisión asignada podrá ser revocada en cualquier momento por faltas en su implementación imputables a la persona orientadora, por desinformar deliberadamente, u obstaculizar la aplicación efectiva de lo previsto en este protocolo.

**Artículo 13.** La administración promoverá la capacitación y actualización permanente de la comunidad de la Facultad para prevenir las violencias de género y discriminaciones en el contexto educativo. El eje fundamental de las capacitaciones será el de la educación para el respeto y protección de los derechos de quienes integran la comunidad de la Facultad, así como la construcción colectiva de un ambiente libre de violencia.

**Artículo 14.** La administración implementará las capacitaciones al personal docente, investigador, administrativo y manual, y a la comunidad estudiantil, al menos una vez al semestre, para la identificación concreta de violencias y discriminaciones en el contexto universitario, el conocimiento de los estándares de protección, y la difusión del protocolo. Estas capacitaciones serán impartidas por docentes especialistas de la Facultad, o bien por otros centros o instituciones especializados de la Universidad o externos.

Quienes integren el Consejo Directivo de la Facultad tendrán la obligación de asistir a las capacitaciones al inicio de su encargo.

**Artículo 15.** La administración alentará la discusión de las problemáticas y las soluciones concretas contra las violencias y discriminaciones en el contexto de la Facultad. De igual forma podrá trabajar en conjunto con grupos y colectivos o redes de apoyo, cuidados, protección, discusión, análisis y estudio frente a estas situaciones, que se hayan creado al interior de la Facultad o al exterior de la misma.

Las autoridades de la Facultad promoverán el desarrollo de investigaciones aplicadas en materias de violencias y discriminaciones en el contexto universitario, entre el personal investigador, los núcleos académicos o los cuerpos docentes de la institución.

**Artículo 16.** La Dirección de la Facultad, al rendir el informe anual al que se refiere la fracción X del artículo 77 del Estatuto, deberá incluir detalladamente todas las actividades realizadas para la prevención de violencias y discriminaciones dentro de la institución, así como las estadísticas derivadas de la atención de estos hechos.

### **Capítulo 3**

#### **Atención de hechos o situaciones de violencia o discriminación**

**Artículo 17.** Las acciones de atención comprenden:

- I. El acompañamiento que la administración disponga, a través del personal administrativo, en todos los casos competencia de este protocolo que sean denunciados por las personas afectadas ante instancias u organismos fuera de la Facultad, sean universitarios o externos a la Universidad.

- II. El fomento de convenios y acuerdos de colaboración entre la Facultad y otras instituciones universitarias o externas especializadas para brindar atención médica, psicológica y social a las personas que así lo soliciten, derivado de la presentación de una denuncia ante las autoridades universitarias competentes o ante organismos distintos a los que se refiere este protocolo.
- III. La debida recepción y trámite de denuncias presentadas ante las autoridades de la Facultad por sus integrantes, por hechos o situaciones que puedan constituir alguna forma de violencia o discriminación de las descritas en el artículo 2, fracciones XI y XII, de este protocolo.
- IV. Habilitar procedimientos no formales de mediación o resolución alternativa de los conflictos, siempre que así proceda y que la persona denunciante manifieste expresamente su consentimiento para ello.

**Artículo 18.** El acompañamiento al que se refiere la primera fracción del artículo anterior implica ofrecer asesoría jurídica y seguimiento gratuitos y de calidad para las personas de la comunidad de la Facultad que denuncien hechos o situaciones de violencias o discriminaciones en el contexto de la Facultad, utilizando otras vías o procedimientos legales o reglamentarios diferentes a los previstos en este protocolo.

**Artículo 19.** La Dirección de la Facultad, podrá promover antes las instancias correspondientes, la celebración de convenios entre la Universidad y otras instituciones externas, que puedan colaborar en la atención de los casos de violencias o discriminaciones en el contexto universitario. Así como con otros centros o dependencias universitarias especializadas en la atención médica, social y psicológica.

**Artículo 20.** Procede la presentación de denuncias ante las autoridades de la Facultad por hechos o situaciones que puedan constituir alguna forma de violencia de género o discriminación de las descritas en este protocolo y que encuadren en alguno de los supuestos de su artículo 6, sin perjuicio de lo dispuesto por otras normativas legales, reglamentarias o protocolarias universitarias.

En todo momento la persona interesada tiene el derecho a solicitar la aplicación de este protocolo o elegir cualquier otra vía procedimental que sea más favorable para la protección efectiva de sus derechos.

**Artículo 21.** Cualquier integrante de la comunidad de la Facultad tiene el derecho a presentar su denuncia por hechos o situaciones que puedan constituir alguna forma de violencia o discriminación en su perjuicio, ante la Dirección de la Facultad o ante el Consejo Directivo, dentro del plazo de dos años contados desde el día siguiente a aquél en que sucedieron los hechos materia de la denuncia, aquél en que se hayan repetido por última vez tratándose de hechos continuados, o aquél en que tenga conocimiento la persona denunciante.

La denuncia puede ser presentada directamente por la persona afectada o a través de quien le represente legalmente.

Todo el personal administrativo de la Facultad tiene la obligación de recibir la denuncia que le sea presentada, y remitirla sin dilación alguna a la Dirección. La contravención a esta regla será causa de responsabilidad.

En cualquier caso, una vez que la Dirección tenga conocimiento de la existencia de una denuncia materia de este protocolo, deberá convocar de inmediato a una sesión extraordinaria del Consejo Directivo, de conformidad con lo dispuesto por el Estatuto Universitario. A juicio del Consejo, se podrá determinar que la sesión sea de carácter privado.

**Artículo 22.** La denuncia puede presentarse por escrito, de forma verbal o electrónicamente a través de los canales de comunicación que para ello se dispongan y sean ampliamente difundidos. En todo caso, deberá asentarse al menos lo siguiente:

- I. Los datos de identificación de la persona denunciante, así como sus datos de contacto.
- II. Las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos materia de la denuncia, así como las personas que en ellos participaron o los presenciaron.
- III. Los medios de prueba que la persona denunciante acompañe u ofrezca; y,
- IV. La firma de la persona denunciante en su escrito o bien en el acta que para tal efecto levante el personal administrativo cuando aquélla rinda su denuncia de viva voz. En los casos en que la denuncia sea presentada electrónicamente, la persona denunciante contará con un plazo de tres días para presentarse a ratificarla con su firma; de no hacerlo, se tendrá por no interpuesta. El plazo podrá prorrogarse hasta por tres días más cuando la persona denunciante aduzca causa justificada. Hasta en tanto sea ratificada la denuncia, únicamente procederá adoptar medidas de atención urgente, cuando sea necesario.

**Artículo 23.** Una vez recibida la denuncia, la Dirección deberá dictar de inmediato las medidas de atención urgente que sean necesarias para salvaguardar la integridad física y/o psicológica de la persona denunciante, cuando existan riesgos por:

- I. Indicios de alteración emocional: cuando se identifiquen indicios de que la denunciante se encuentra en un estado emocional de alteración, se debe otorgar acompañamiento y canalizarla al área de atención psicológica más cercana, a fin de que el personal de salud mental le brinde contención emocional inmediata y realice una evaluación preliminar de la afectación, para determinar si requiere de atención psicológica, psiquiátrica o ambas, así como el periodo de apoyo; o,
- II. Lesiones físicas o violación sexual: cuando se identifiquen lesiones físicas en la persona afectada o denuncie violación sexual en cualquiera de sus modalidades, será acompañada y canalizada de inmediato al centro médico universitario más cercano y oportuno, a fin de que reciba atención de salud inmediata.

**Artículo 24.** La Dirección de la Facultad, a solicitud de la persona denunciante, podrá recomendar al Consejo Directivo la adopción de medidas de protección, desde la primera

sesión extraordinaria en que se reúna para conocer de la denuncia presentada, las cuales pueden ser:

- I. Solicitar a la Oficialía Mayor, cuando proceda, la reubicación en un lugar distinto de trabajo, siempre que ello sea posible de conformidad con la legislación laboral, y con el contrato colectivo de trabajo aplicable para el personal sindicalizado.
- II. Cuando sea pertinente, el cambio de turno o grupo.
- III. Cuando sea necesaria, la suspensión temporal de la persona denunciada hasta en tanto se resuelva la denuncia interpuesta, siempre que el plazo de la suspensión no exceda de los límites establecidos en la normatividad universitaria. Tratándose de personal sindicalizado, se estará a lo dispuesto en el contrato colectivo de trabajo aplicable.
- IV. Apoyo académico, como tutorías o asesorías, para que la persona denunciante no vea afectado el desarrollo de sus actividades académicas.

Las medidas de protección pueden ser solicitadas y dictadas en cualquier momento hasta antes de la resolución definitiva de la queja.

**Artículo 25.** Las medidas de protección serán dictadas de conformidad con los siguientes factores:

- I. La gravedad de los hechos;
- II. La duración o continuación de los hechos;
- III. La existencia de hechos similares anteriores;
- IV. La posición de autoridad o poder que ocupe la persona denunciada en relación con la denunciante;
- V. Las circunstancias de hecho que puedan implicar una revictimización durante el tiempo en que dure el procedimiento de queja.

Las medidas de protección dictadas podrán ser modificadas o levantadas a petición de parte cuando cambien las circunstancias de hecho que motivaron su concesión.

En cualquier momento la parte interesada puede volver a solicitar la adopción de medidas de protección cuando se modifiquen las circunstancias de hecho que motivaron su rechazo.

**Artículo 26.** Instalado el Consejo Directivo en la sesión extraordinaria a la que sea convocado para conocer de la denuncia presentada, se comisionará por turnos a dos de sus integrantes de forma paritaria, docente y estudiante, para que instruyan el asunto y presenten el proyecto de resolución al Consejo en pleno.

Si han sido solicitadas por la denunciante o por la Dirección medidas de protección, la sesión extraordinaria del Consejo Directivo deberá celebrarse dentro de los dos días siguientes a la convocatoria realizada, en la que se deberá discutir y resolver de forma provisional lo concerniente a las medidas de protección.

**Artículo 27.** La comisión instructora requerirá a la persona denunciada para que dentro del plazo de cinco días presente informe en que:

- I. Manifieste si son o no ciertos los hechos que se le imputan, y relate las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que sucedieron, identificando a las personas que los presenciaron;
- II. Argumente lo que a su derecho convenga, incluida, en su caso, su disposición a la mediación del asunto;
- III. Ofrezca los medios de prueba que sostengan su dicho; y,
- IV. En su caso, se refiera a la pertinencia de las medidas de protección provisionales decretadas por el Consejo Directivo.

La falta injustificada del informe de la manifestación correspondiente hará que se presuman como ciertos los hechos expresados por la parte denunciante.

La persona denunciada, tendrá la oportunidad, si así lo solicita, de ser escuchada por el pleno del Consejo Directivo. De igual forma la persona denunciante podrá pedir la misma oportunidad de exponer su caso ante el pleno del Consejo Directivo.

**Artículo 28.** En los casos en que exista controversia entre las partes en torno a las medidas de protección provisionales decretadas, se reunirá el Consejo Directivo a la brevedad para considerar lo alegado por la persona denunciada y resolver de forma definitiva la ratificación, modificación o el levantamiento de las medidas de protección.

**Artículo 29.** Rendido el informe por la persona denunciada, o transcurrido el término para su presentación, la comisión instructora decretará la apertura del periodo probatorio, requiriendo a las partes para que en un término de dos días anuncien todos los medios probatorios de su intención, aún los no expresados en sus escritos iniciales, incluyendo testimoniales, documentales, e informes médicos y psicológicos.

Concluido el término, la comisión instructora citará a las partes al desahogo de los medios de prueba ofrecidos, fijando fecha, hora y lugar para tal efecto, lo cual deberá verificarse dentro de los tres días siguientes.

Cada una de las partes tiene la obligación de presentar los medios de prueba que sean de su intención. En caso de no hacerlo, sin que exista justificación suficiente, se entenderá que renuncia a su derecho a presentar esa prueba.

Del desahogo de las pruebas se levantará acta que indique los medios probatorios presentados, así como la relación de hechos probados y controvertidos. Esta acta se integrará al proyecto de resolución que presente la comisión instructora.

**Artículo 30.** Desahogadas todas las pruebas presentadas, la comisión instructora elaborará, dentro del plazo de siete días, el proyecto de resolución de la denuncia. Una vez presentado el proyecto, la Presidencia del Consejo lo reunirá a la brevedad posible para su discusión y, en su caso, aprobación.

De no contarse con la mayoría simple para su aprobación, el Consejo volverá a turnar la elaboración de nuevo proyecto de resolución de la mayoría, el que deberá presentarse dentro de los cinco días siguientes.

**Artículo 31.** La resolución de la denuncia podrá sobreseer la denuncia, declarar la responsabilidad o la no responsabilidad de la persona denunciada por los hechos que se le imputan.

La resolución definitiva deberá referirse, en su caso, a las medidas de protección que hayan sido otorgadas por el Consejo Directivo.

**Artículo 32.** El sobreseimiento de la denuncia se decretará cuando:

- I. Exista desistimiento expreso de la persona denunciante, salvo que se trate de menores de edad o personas con discapacidad, en cuyo caso deberá estar acompañado por su tutor o representante.
- II. Haya sido materia de otra denuncia, con identidad de partes o de hechos, ya resuelta o pendiente de resolver, presentada en el marco del procedimiento que establece este protocolo o el protocolo universitario.
- III. Se cumpla con el acuerdo derivado del procedimiento no formal de mediación del conflicto, cuando proceda, al que se refiere este protocolo.

**Artículo 33.** Procede decretar la responsabilidad de la persona denunciada cuando a juicio de la mayoría de integrantes del Consejo Directivo se encuentren elementos suficientes que acrediten:

- I. La existencia de un acto, omisión, conducta, práctica o dinámica, que constituya alguna de las formas de violencia de género o discriminación a que se refiere este protocolo; y,
- II. Que la persona denunciada es responsable por acción, omisión, tolerancia, complicidad, instigación o aquiescencia.

**Artículo 34.** Deberá resolverse la no responsabilidad de la persona denunciada cuando a juicio de la mayoría de integrantes del Consejo Directivo no se hayan encontrado pruebas suficientes para acreditar alguno de los elementos del artículo anterior.

**Artículo 35.** La resolución definitiva de la denuncia será apelable en términos de lo que para tal efecto se disponga en el Estatuto Universitario.

**Artículo 36.** El procedimiento no formal de resolución alternativa de los conflictos consistirá en la habilitación de una mediación entre las partes involucradas.

La mediación puede ser solicitada por cualquiera de las partes, desde la denuncia o desde el informe a que se refiere el artículo 27 de este protocolo, pero siempre deberá contarse con el consentimiento expreso de la denunciante o de quien legalmente deba otorgarlo. Si ambas partes están de acuerdo en habilitar la mediación, se suspenderá el procedimiento formal iniciado ante el Consejo Directivo y se interrumpirá el plazo a que se refiere el artículo 21 de este protocolo.

En caso de ser necesario y de solicitarse por la persona denunciante, el procedimiento alternativo no es incompatible con el dictado de medidas de protección adecuadas.

**Artículo 37.** La mediación no procederá cuando:

- I. Se alegue violencia física o sexual.
- II. La afectada sea persona menor de edad, salvo que el procedimiento sea avalado por su representante legal.
- III. Los hechos se hayan repetido más de una vez, vayan en escalada, o se prolongue la afectación a través del tiempo.
- IV. Se trate de posibles delitos que se persigan de oficio.

**Artículo 38.** La mediación se regirá por los siguientes lineamientos:

- I. Será un procedimiento no formal, sencillo, breve, guiado por la buena fe.
- II. Será guiada por una persona mediadora acreditada para tal efecto por la autoridad competente de conformidad con lo establecido en la Ley de Medios Alternos de Solución de Controversias del Estado de Coahuila, misma que será designada por la Dirección o la comisión instructora del Consejo Directivo, considerando la confianza que pueda generar con las partes, su experiencia y conocimiento en la materia y en mecanismos alternativos de solución de conflictos. La persona mediadora no podrá ser integrante del Consejo Directivo o de la Administración de la Facultad.
- III. Lo manifestado por las partes durante el procedimiento alternativo no podrá alegarse ni constituir prueba para el procedimiento formal ni para cualquier otro mecanismo legal aplicable.
- IV. El plazo máximo para alcanzar un mutuo acuerdo entre las partes es de quince días desde el inicio de la mediación. Este plazo podrá ser duplicado por una vez siempre que ambas partes manifiesten su deseo de continuar con el procedimiento no formal. Terminados los plazos de la mediación sin que se haya obtenido un acuerdo, el Consejo Directivo procederá a continuar con la tramitación formal de la denuncia.
- V. Puede ser abandonada por cualquiera de las partes, o desechada por la persona mediadora designada cuando advierta que no será posible alcanzar un acuerdo de resolución. En ambos casos la mediadora deberá informar de inmediato a la Presidencia del Consejo Directivo para levantar la suspensión del procedimiento formal de denuncia y continuar con su tramitación.
- VI. El objetivo de la mediación es que las partes puedan construir una solución efectiva a la situación de violencia o discriminación denunciada. Alcanzado un mutuo acuerdo, se presentará a la comisión instructora para supervisar su debido cumplimiento. En caso de no cumplirse de buena fe la totalidad de los acuerdos tomados en las condiciones pactadas, a petición de parte o de oficio, la comisión instructora acordará la reactivación del procedimiento formal de denuncia.

## Capítulo 4

### Sanciones y responsabilidades

**Artículo 39.** La resolución de responsabilidad dictada en términos del artículo 33 de este protocolo dará lugar a la imposición de sanciones disciplinarias, que pueden consistir en:

- I. Obligación de concluir un programa de sensibilización en materia de violencias y discriminaciones;
- II. Apercibimiento privado o público;
- III. Disculpa pública;
- IV. Reparación del daño moral y/o material resentido por la parte afectada, cuando esto sea posible;
- V. De diez días hasta un año de suspensión temporal para el caso de los alumnos. Mientras que para el caso de los maestros la suspensión deberá ser ratificada por las instancias universitarias correspondientes;
- VI. Determinar la terminación definitiva del alumno, y en el caso del trabajador acudir a las instancias correspondientes, cuando proceda en los términos de la legislación laboral y los contratos colectivos vigentes que sean aplicables;
- VII. Sugerir a las instancias universitarias correspondientes la inhabilitación temporal para volver a desempeñarse como autoridad, personal docente, investigador, administrativo o manual en la Facultad, de uno a cinco años.

**Artículo 40.** Para la imposición de las sanciones deberá considerarse:

- I. La gravedad de los hechos;
- II. La duración o continuación de los hechos;
- III. La reincidencia en situaciones de violencia o discriminación;
- IV. La posición de autoridad o poder que ocupe la persona sancionada, y si hubo un abuso de esa autoridad para la comisión de los hechos;
- V. Las circunstancias de hecho que puedan constituir abuso de confianza o ventaja como medios para la comisión de los hechos.

**Artículo 41.** Toda la comunidad de la Facultad está obligada a colaborar en la aplicación efectiva de este protocolo. Cualquier falta, obstáculo o retardo injustificado en su cumplimiento será causa de responsabilidad que puede ser sancionada por las instancias correspondientes.

## Capítulo 5

### Comité Consultivo del Protocolo

**Artículo 42.** El Consejo Directivo creará un comité consultivo cuyo objeto estará enmarcado dentro de este protocolo. Las funciones del comité serán las de realizar recomendaciones y orientaciones al Consejo y coadyuvar con las consultas cuando éste así se lo solicite.

**Artículo 43.** El comité estará conformado por cinco integrantes de la comunidad de la Facultad, tres estudiantes y dos docentes, al menos dos de ellas mujeres.

El Consejo Directivo convocará públicamente a la comunidad a postularse como integrante del comité, valorando la experiencia en la materia para el personal docente que postule, así como la experiencia y disposición a seguir formándose en la materia por lo que hace al alumnado postulante. En ambos casos, además de los documentos pertinentes, se solicitará carta de exposición de intenciones y motivos.

**Artículo 44.** El comité consultivo actuará a petición del Consejo o de la Dirección de la Facultad, para consultar u orientar en materia de políticas de prevención de situaciones o hechos que puedan constituir violencias o discriminaciones, o en el marco de las denuncias presentadas de conformidad con los procedimientos previstos en este protocolo. Quienes integren el comité tendrán la obligación de guardar la confidencialidad exigida en términos del artículo 3, fracción IV, del protocolo.

**Artículo 45.** Las actividades del comité serán voluntarias y no remuneradas, aunque podrán ser convalidada para efectos del servicio social en el caso de estudiantes, o como horas de tutorías para el profesorado de tiempo completo, si se cumplen los demás requisitos previstos en la reglamentación correspondiente.

La comisión asignada será por un año y podrá ser revocada en cualquier momento por faltas en su implementación imputables a la persona.

## Transitorios

**Primero.-** Este protocolo entrará en vigor al día siguiente aquél en que sea aprobado por la Comisión de Reglamentos del Consejo Universitario, de conformidad con lo dispuesto por el Estatuto de la Universidad.

**Segundo.-** Una vez entrado en vigor, la Dirección de la Facultad contará con un plazo de quince días para encargar las comisiones a que se refiere el artículo 8 de este protocolo.

**Tercero.-** Relativo a la obligación a que se refiere el artículo 14, segundo párrafo, de este protocolo, quienes integran el actual Consejo Directivo tendrán 30 días desde la entrada en vigencia, para su cumplimiento.

**Cuarto.-** Los procedimientos previstos en el artículo 17, fracciones III y IV, de este protocolo, pueden ser iniciados por hechos o situaciones previas a su entrada en vigor cuando aquéllos, o sus efectos, sean continuados.

**Quinto.-** Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, el acompañamiento al que se refiere el artículo 17, fracción I, del protocolo, deberá brindarse aún cuando los hechos o situaciones correspondientes sean previas a su entrada en vigor.

**Sexto.-** Una vez entrado en vigor, el actual Consejo Directivo contará con un plazo de quince días para emitir la convocatoria a la que se refiere el artículo 43 de este protocolo.

**Séptimo.-** En caso de trabajadores sindicalizados, se deberá atender el procedimiento y los plazos establecidos en la cláusula 18 del Contrato Colectivo del Trabajo.