



**Defensoría  
Anáhuac**

**PROTOCOLO DE  
ATENCIÓN PARA SITUACIONES  
CONTRA LA DIGNIDAD DE LA PERSONA  
EN LA UNIVERSIDAD ANÁHUAC**



La Universidad Anáhuac reitera su compromiso por los derechos humanos y rechaza las acciones de violencia que atentan contra la dignidad de la persona. El presente protocolo se constituye como un medio para la atención de casos relacionados con, abuso, acoso, hostigamiento, discriminación así como actos de violencia de cualquier tipo. De manera permanente se trabaja para crear mecanismos que garanticen a la comunidad universitaria la sana convivencia y el respeto a la dignidad de cada una de las personas que la conforman.



# Contenido

Introducción .....	04
Marco Normativo.....	05
Objeto del protocolo y tipificación de conductas .....	06
Cultura de denuncia .....	09
Personas sujetas al protocolo .....	10
Instancias que intervienen .....	11
Principios de aplicación general en la atención de cualquier tipo de violencia .....	13
De las medidas de prevención.....	15
Acompañamiento de la Unidad de Atención Especializada .....	15
Circunstancias del suceso para activar el protocolo .....	16
Procedimiento .....	16
1.Orientación, primer contacto y medidas de protección inmediata .....	16
2.Interposición de la denuncia .....	18
3.Definición del tipo de procedimiento .....	20
4.Registro, seguimiento y cumplimiento de sanciones .....	23
Marco Conceptual .....	24
Interpretación y modificación del protocolo .....	27

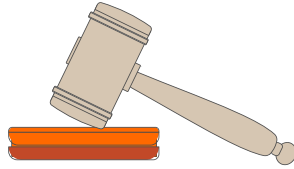
# Introducción

Desde nuestra visión centrada en la dignidad de la persona humana, es necesario establecer una guía de actuación para la Defensoría de Derechos Universitarios – Defensoría Anáhuac y para la Unidad de Atención Especializada en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a las víctimas de cualquier tipo de violencia; y con base en los instrumentos normativos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar estas conductas, de modo que garantice el acceso de las personas que conforman la comunidad universitaria Anáhuac a espacios y ambientes seguros así como a una vida libre de violencia.

Conforme al artículo 7 de la Ley General de Educación Superior (publicada en el Diario Oficial de la Federación, en fecha 20 de abril del 2021), el cual indica que la educación superior fomentará el desarrollo humano integral del estudiante en la construcción de saberes, indicando en la fracción VI que “el combate a todo tipo y modalidad de discriminación y violencia, con especial énfasis en la que se ejerce contra las niñas y las mujeres, las personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad social, y la promoción del cambio cultural para construir una sociedad que fomente la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres” se establece el presente protocolo.



# Marco Normativo



El protocolo considera los siguientes instrumentos internacionales:

1. La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
2. Los artículos 1,2 y 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
3. El artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Belém do Pará).
4. Los artículos 11, 24 y 25 de la Convención Americana Sobre los Derechos Humanos.
5. Los artículos 1 y 2 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
6. Los artículos 19, 28 y 35 de las Recomendaciones Generales de la CEDAW.
7. La Plataforma de Acción de Beijing.

De igual modo se consideran los siguientes instrumentos nacionales:

1. Artículo 1, 3 y 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Artículo 4, 6, 10, 11, 13, 14 fracción III, 15 fracción II, 51 y 52 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
3. Artículos 10, 14, 15 bis fracción IV, 21, 22 fracción I, II, 24 fracciones VI, VII, VIII del Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
4. Artículos 1 fracción III, 4, 9 fracciones III, IV, V, XI, XIII, XV, XXII Ter, XXIII, XXVIII, XXXI de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
5. Artículo 3 bis, 47 fracciones II, VIII, 133 fracciones XII, XIII, 992, 994 fracciones VII de la Ley Federal del Trabajo.
6. Artículo 7 fracciones I, IV de la Ley General de Víctimas.

Así como los instrumentos normativos internos de la Red de Universidades Anáhuac contenidos en el Compendio Reglamentario Anáhuac principalmente:

1. Derechos y obligaciones (libro V).
2. Reglamento de sana convivencia y disciplina (libro VI).

## Objeto del protocolo y tipificación de conductas

El presente protocolo es de observancia general y obligatoria, y tiene por objeto establecer los mecanismos necesarios para prevenir, atender, investigar, sancionar con apego a la normatividad universitaria, así como, erradicar los actos de cualquier tipo de violencia, que tengan lugar tanto en espacios físicos como virtuales y digitales; administrados o no por la Universidad, como en cualquier actividad externa promovida por la Institución o en las que ésta participe, o esté representada, así como, entre los miembros de la comunidad universitaria a partir de relaciones vinculadas del ámbito universitario.

De manera enunciativa, más no limitativa, este protocolo se aplicará ante la posible comisión o despliegue de las siguientes conductas:

### 1. Acoso

**Ciberacoso:** Intimidar, atemorizar, hacer enfadar o humillar de manera constante o repetitiva, por medio de las tecnologías digitales (redes sociales, plataformas de mensajería, plataformas de juegos y teléfonos móviles).

**Acoso escolar (bullying):** Intimidar, atemorizar, hacer enfadar o humillar de manera constante o repetitiva a otro estudiante.

### 2. Acoso y hostigamiento sexual.

- Comportamiento de tono sexual como contacto físico e insinuaciones
- Observaciones de tipo sexual.
- Exhibición de pornografía.
- Exigencias sexuales verbales o, de hecho.
- Creación de un entorno hostil.
- Contacto físico innecesario y no deseado.

- Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal.
- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.
- Petición de favores sexuales.
- Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual.
- Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales.
- Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.
- Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.
- Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
- Jalar la ropa de manera sexual.
- Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones mensajes o notas sexuales.
- Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.
- Forzar a besar a alguien o a algo más que besar.

### **3. Violencia física**

- Golpes con partes del cuerpo del presunto agresor o con objetos externos.
- Lanzamiento de objetos.
- Movimiento brusco o violento del cuerpo.
- Cualquier conducta que pueda causar daño físico a la víctima.

### **4. Violencia psicológica**

- Negligencia.
- Abandono.
- descuido reiterado.
- Celotipia.
- Insultos.
- Humillaciones.
- Devaluación.
- Marginación.
- Indiferencia.
- comparaciones destructivas.
- Rechazo.
- Restricción a la autodeterminación.
- Amenazas.

### **5. Violencia digital**

Exponer, distribuir, difundir, exhibir, transmitir, comercializar, ofertar, intercambiar o compartir imágenes, audios o videos reales o simulados, de contenido íntimo sexual, de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización.

### **6. Violencia patrimonial**

- La transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos.
- Daños a los bienes comunes o propios de la víctima.

### **7. Violencia docente**

Conductas que dañen la autoestima de los alumnos con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.

### **8. Violencia laboral**

- Negativa de respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo.
- La descalificación del trabajo realizado.
- Las amenazas.
- La intimidación.
- Las humillaciones.
- La explotación.
- El impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley.



# Cultura de denuncia

Cuando una transgresión constituya también un delito, conforme a la legislación penal mexicana:

- 1.** Quienes conforman la comunidad universitaria Anáhuac, se comprometen a actuar conforme a lo que establece la Legislación Mexicana, el Compendio Reglamentario Anáhuac y el presente protocolo, en materia del deber de intervenir y reportar, promoviendo la cultura de legalidad y la cultura de la denuncia.
- 2.** Cuando se reciba alguna acusación sobre transgresión, que a su vez constituya conducta tipificada como delito, corresponde la obligación de ponerlo en conocimiento de la autoridad competente administrativa o jurisdiccional y coadyuvar en el proceso de investigación.
- 3.** Quien haya atestiguado un hecho, que pueda constituir un delito conforme a la Legislación Penal Mexicana, deberá colaborar para formular la denuncia correspondiente, y en su caso, actuar como testigo dentro del proceso que se siga. Lo anterior, en virtud de que existe la obligación legal de hacerlo.



# Personas sujetas al protocolo

Cualquier persona que forme parte de la comunidad universitaria Anáhuac, quedará sujeta al presente protocolo en calidad de presunta víctima o probable responsable, sin distinción de género, puesto o condición especial. Pudiendo ser:

- Alumnos.
- Docentes o profesores por honorarios o de tiempo completo.
- Personal académico.
- Personal administrativo.
- Personal directivo.
- Personal subcontratado
- Cualquier persona que acredite un vínculo con la Universidad.

Quienes integran la comunidad universitaria, deberán actuar con honestidad al recurrir a estos procedimientos y deberán hacerlo de buena fe y sin dolo. La universidad, conforme a la normativa universitaria aplicable, tomará las medidas correspondientes en contra de quienes realicen falsas denuncias.



# Instancias que intervienen



## Unidad de atención especializada

Sus funciones en relación al presente protocolo son:

- Atender un peligro real e inminente de violencia, de escucha y orientación sobre diversos aspectos (legales, psicológicos, espirituales, académicos) que los miembros de la Comunidad Anáhuac puedan requerir al enfrentarse a escenarios de discriminación o algún tipo de violencia (género, intrafamiliar, escolar, etc.), como una primera instancia. La Unidad acompañará y no pretende interferir en ningún proceso paralelo, legal, terapéutico o de otra índole.
- Sugerir medidas precautorias a petición de parte o de oficio, así como dar seguimiento a las medidas de seguridad instauradas tanto por la Defensoría como las que la Unidad emita.
- Dar acompañamiento a la víctima para la restitución de la esfera de sus derechos.

## Defensoría Anáhuac

La Defensoría universitaria es la instancia responsable de coordinar las acciones derivadas del presente protocolo, y salvaguardar la integridad y dignidad humana de las personas sujetas al protocolo.

Será la responsable de atender, dar seguimiento, documentar y registrar el reporte de cualquier tipo de violencia en la universidad, por medio de la tramitación del procedimiento interposición de la denuncia correspondiente.

### **Funciones:**

- Recibir las denuncias de cualquier tipo de violencia en la universidad.
- Preservar la dignidad e integridad de la víctima, debiendo realizar la entrevista con la mayor privacidad y confidencialidad posible.
- Dar a conocer los Derechos de los cuales gozan.
- Determinar las medidas cautelares necesarias para la protección de la persona afectada.
- Orientar y acompañar a la víctima; y a sus familias, a lo largo de todo el proceso.

- Documentar los reportes y procedimiento de atención a cada caso recibido apegado a los principios de protección de datos personales.
- Integrar el expediente de investigación con motivo de la tramitación del procedimiento de denuncia.
- Vigilar, en coordinación con las autoridades, personas titulares de entidades académicas, dependencias administrativas, o de cualquier otra instancia universitaria, el cumplimiento de sanciones impuestas por la Comisión Consultiva y Disciplinaria en caso de cualquier tipo de violencia.
- Mantener una comunicación estrecha con las autoridades, personas titulares de las entidades académicas, dependencias administrativas o de cualquier otra instancia universitaria para coadyuvar en la atención, implementación de medidas urgentes de protección, sanción y seguimiento de las denuncias.
- Registrar las sanciones impuestas por los actos de cualquier tipo de violencia, establecidos en los protocolos competencia de la Defensoría Anáhuac.

### **Comisión Consultiva y Disciplinaria.**

Es el órgano competente para el análisis de casos de cualquier tipo de violencia, recibidos a través de la Defensoría Universitaria o por cualquier otro medio. Todo caso clasificado de índole grave o severo, de acuerdo con el Reglamento de Sana Convivencia y Disciplina, deberá ser sometido ante la Comisión Consultiva y Disciplinaria.

- Tramitar del procedimiento disciplinario.
- Emitir las resoluciones para la imposición de las sanciones previstas para las faltas graves y severas.

# Principios de aplicación general en la atención de cualquier tipo de violencia



- **Cero Tolerancia a las conductas de cualquier tipo de violencia contra la mujer y econtra de cualquier persona.**
- **Principio pro persona:** Se refiere a que en caso de que la autoridad tenga que elegir qué norma aplicar a una determinada situación, deberá elegir la que más favorezca a la persona.
- **Principio de presunción de inocencia:** Toda persona debe tenerse por inocente, hasta que exista una resolución definitiva de la autoridad competente, en la que se le considere responsable de la comisión de un delito o infracción.
- **Principio de prohibición de represalias:** No se podrán tomar cualquier tipo de represalia contra una persona que denuncie de buena fe presuntos actos indebidos o que coopere con una investigación o una denuncia.
- **Principio de celeridad:** Justicia expedita, que no debe contener dilaciones indebidas, ya que es un derecho fundamental, trayendo como consecuencia la obligación de actuar en un plazo determinado razonable.
- **Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente, dando una respuesta eficiente, eficaz, oportuna y responsable para garantizar los derechos de las personas.
- **Buena fe:** Implica que las partes actúen con honestidad y convicción.
- **Confidencialidad:** Todos los actores o instancias universitarias que intervengan en el proceso de atención a un caso de acoso y violencia estarán obligados a guardar confidencialidad, lo que les impide revelar cualquier información que pueda llevar a la identificación pública de los actores o al conocimiento del caso, a cualquier persona que no esté legal o legítimamente involucrada en dicho proceso.
- **Transparencia:** el procedimiento de denuncia y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas.
- **Accesibilidad:** el procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones.
- **No revictimización.** Los actores y las instancias involucrados en los procesos de este

protocolo, evitarán exponer a la víctima a cualquier tipo de actuación que pueda causarle sufrimiento psicológico o emocional, sobre todo aquellas que pudieran exponerla públicamente, le causen contratiempos en su vida cotidiana o pongan en duda su condición de víctima por su estilo de vida, contexto, rol de género o preferencia sexual.

- **No discriminación.** Todas las personas enunciadas en el presente protocolo son iguales, independientemente de sus condiciones particulares como clase social, pertenencia étnica, orientación sexual, edad, sexo o género, gozarán de los mismos derechos e igualdad de circunstancias en su trato.

- **Autonomía personal.** En todo momento se deberá respetar la voluntad de la persona afectada para continuar o interrumpir un proceso en el que esté involucrada, siempre y cuando no se encuentre en etapa de dictado de la resolución o haya sido concluido mediante una recomendación.

- **Perspectiva de género.** Las situaciones que se susciten deberán ser analizadas y atendidas desde una visión crítica que considere que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

- **Solidaridad.** Adhesión o apoyo incondicional entre personas, especialmente en situaciones comprometidas o difíciles.

- **Protección de datos personales.** En todo momento que se solicite información personal, los involucrados, sabrán para qué van a ser utilizados los datos proporcionados y que sólo para esa finalidad pueden ser utilizados, así como oponerse a que sean públicos.

- **Principio de legalidad.** La actuación de las instancias estará fundada y motivada por la normatividad universitaria vigente.

## De las medidas de prevención



Las medidas de prevención tienen como objetivo evitar la realización de actos de cualquier tipo de violencia a través del diseño e implementación de estrategias destinadas a informar, sensibilizar, visibilizar, capacitar e impartir formación en temas de violencia, a los integrantes de la Comunidad Universitaria Anáhuac. Las medidas de prevención deberán promover una cultura de paz, la cultura de respeto a la igualdad de género y contribuir en la construcción de un ambiente incluyente y libre de violencia.

## Acompañamiento de la Unidad de Atención Especializada



Los procedimientos de atención podrán ser complementados, por los siguientes tipos de acompañamiento:

### **Acompañamiento espiritual**

A solicitud de la persona afectada los sacerdotes y consagradas de la comunidad Anáhuac, brindarán acompañamiento espiritual, sin plazo determinado.

### **Acompañamiento psicológico**

A solicitud de la Defensoría Anáhuac, y con la previa autorización de la persona afectada, los psicólogos y terapeutas especializados de la Universidad Anáhuac, le brindarán acompañamiento psicológico para la recuperación mental y emocional. La universidad proveerá este apoyo y acompañamiento para las víctimas de violencia; y en el caso que se requiera, a sus padres. Y dará seguimiento a la alta de las mismas.

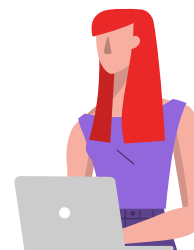
### **Acompañamiento jurídico**

A solicitud de la Defensoría Anáhuac, y con la previa autorización de la persona afectada, la Universidad Anáhuac ofrecerá asesoría jurídica y canalización ante la instancia oficial correspondiente, para la interposición de la denuncia en los casos de violencia de género tipificados como delito.

### **Acompañamiento médico**

A solicitud de la Defensoría Anáhuac, y con la previa autorización de la persona afectada, los médicos y enfermeras del consultorio de orientación médica, podrán brindar primeros auxilios médicos, cuando sea necesario, de igual forma al valorar su condición de salud, se le podrá canalizar a otra instancia médica.

# Circunstancias del suceso para activar el protocolo



Para la activación del protocolo deben considerarse las siguientes circunstancias:

1. Que tengan lugar entre miembros de la comunidad universitaria dentro de las instalaciones de la universidad.
2. Que tengan lugar fuera de las instalaciones de la universidad, siempre y cuando, se den en el marco de actividades institucionales.
3. Que tengan lugar en espacios virtuales administrados o no por la Universidad, en los que participan miembros de la comunidad universitaria.
4. Que se deriven de una relación académica, laboral o análoga.

## Procedimiento



Etapas generales del procedimiento de atención de casos.

### 1. Orientación, primer contacto y medidas de protección inmediata.

**1.1 Orientación.** Podrán solicitar orientación las personas que consideren haber sido víctimas de violencia, terceras personas que tengan conocimiento directo sobre actos materia del protocolo, y personas que consideren haber cometido conductas prohibidas por la normativa universitaria.

**1.2 Primer contacto.** Cualquier persona y/o autoridad de las señaladas en el Compendio Reglamentario Anáhuac, siguiendo la obligación de cuidar que se guarde la disciplina y no se cometan faltas de respeto o conductas que afecten la integridad física o psicológica de alguna persona; cuando se tenga noticia de un hecho que pudiera haber atentado o haya atentado en contra de la integridad de alguna persona dentro de la comunidad Anáhuac, deberá dar aviso a la Defensoría Anáhuac.

**1.3 Medidas de protección inmediata.** La Defensoría Anáhuac, podrá establecer medidas de protección inmediatas provisionales, por el tiempo indispensable para garantizar la integridad de la víctima, más aún, si se tiene el temor fundado de un daño irreparable, las mismas se dictarán antes de iniciar el procedimiento, o en cualquier etapa que sean requeri-



das. Estas medidas se mantendrán el tiempo indispensable para garantizar la seguridad y tranquilidad de la persona a quien se otorguen o para evitar la obstaculización del procedimiento.

Cuando se otorguen las medidas de protección, se deberá notificar de manera inmediata y con estricta confidencialidad de la víctima, a las partes y, en su caso, a las Autoridades Universitarias y otras áreas que deban implementarlas.

Dichas medidas de protección no constituyen una sanción anticipada, su fin es salvaguardar la integridad, seguridad y tranquilidad de las personas involucradas en el caso, así como, el adecuado desarrollo del procedimiento, podrán ser decretadas de oficio y/o a petición de parte, por la Defensoría Anáhuac.

**1.3.1 Factores a considerarse para la implementación de medidas de protección de oficio.** Cuando se otorguen medidas de protección de oficio, se deberán tomar en consideración los siguientes factores:

- I.** Gravedad del incidente; preservar la dignidad e integridad de la víctima, debiendo realizar la entrevista.
- II.** Duración del incidente.
- III.** Si la conducta es verbal, gestual, física o si se realizó a través de medios electrónicos o digitales.
- IV.** Si existen antecedentes de actos similares.
- V.** En su caso, el tipo de interacción que exista o haya existido entre las partes y en relación con los testigos.

De observarse que existe una evidente alteración física o psicológica de la víctima, y que requiere de atención inmediata, con la finalidad de no vulnerar a la víctima antes de iniciar el procedimiento; y si requiere una canalización, se podrá canalizar al área de psicología o médica correspondiente, previa autorización de la parte afectada.

Para las situaciones en que se considere que hay un riesgo para la seguridad de la persona afectada dentro del campus universitario, la Defensoría Universitaria tomará las medidas que se consideren necesarias de acuerdo con la seguridad, las cuales serán provisionales, fundadas en la normativa y acordes con la necesidad de las personas afectadas y levantará un registro de esta, turnándolo para su seguimiento a la Unidad de Atención Especializada.

### **1.3.2 Elementos para solicitar medidas de protección a petición de parte:**

- I.** Nombre completo y ID.
- II.** Correo electrónico, número telefónico y/o algún otro medio mediante el cual pueda hacer notificaciones respecto al seguimiento del procedimiento.
- III.** Nombre completo o datos de identificación de la persona a la que se le imputan los hechos en caso de conocerlos.
- IV.** Descripción del estado de vulnerabilidad, por el cual, se requiere una medida de protección.
- V.** De ser menor de edad o en situación de discapacidad, se deberá hacer acompañar por su padre/madre o tutor (a).

**1.3.1 Factores a considerarse para la implementación de medidas de protección de oficio.** Imponer medidas de protección en casos en los que se encuentre en riesgo la integridad de la víctima, las cuales pueden ser:

- I.** Evitar que el probable agresor o responsable establezca contacto directo dentro o fuera de la Universidad, por cualquier medio o vía con la intención de molestar, lesionar o vulnerar a la víctima.
- II.** Brindar al probable agresor o responsable, la posibilidad del cambio de grupo o la baja de una o varias materias sin sanción alguna, en el caso de estudiantes. Este proceso de autorización, se coordinará directamente entre la Dirección de Servicios Escolares, las Coordinaciones Académicas correspondientes y/o la Vicerrectoría Académica, etc.
- III.** Promover, ante quien corresponda y acorde a las posibilidades de logística institucional, reubicar temporalmente el área o sección en donde se encuentre la víctima.
- IV.** Todas aquellas que considere fundadas, pertinentes y viables para la protección de la persona.

## **2. Interposición de la denuncia.**

La persona afectada podrá, si así lo decide libre y voluntariamente, realizar una denuncia digital, oral o por escrito, ante la Defensoría Anáhuac, con los siguientes lineamientos:

## **2.1 Presentación y recepción de la denuncia.**

- I.** Corresponderá a la Defensoría recibir la denuncia que se presenten por parte de la presunta víctima o cualquier otra persona que conozca de actos objeto de este protocolo. La cual podrá ser de manera digital a través de correo electrónico, micrositio, verbal, por escrito; de ser verbal, el defensor deberá levantar constancia por escrito de lo indicado verbalmente por la presunta víctima, siguiendo los requisitos de la denuncia, en todo momento se deberá realizar la entrevista en un lugar privado, asegurando la confidencialidad y debida diligencia de lo que relate la víctima.
- II.** Serán considerados actos de violencia, cuando se detecte desigualdad, discriminación, acoso, abuso y hostigamiento sexual, entre otras conductas que pudieran desplegarse.
- III.** Se deberá explicar a la víctima sobre los principios, etapas del procedimiento que marca el presente protocolo, los casos de su procedencia, sus efectos y los alcances legales.
- IV.** La defensoría podrá investigar y recabar todos aquellos medios y elementos de prueba que sean necesarios para la debida atención de la denuncia.

## **2.2 Requisitos de la denuncia:**

- I.** Nombre completo y ID.
- II.** Correo electrónico, número telefónico y/o algún otro medio mediante el cual pueda recibir notificaciones respecto al seguimiento del procedimiento.
- III.** Nombre completo, y datos de identificación de la persona a la que se le imputan los hechos si los conociera.
- IV.** Narración de los hechos de manera cronológica, precisando las circunstancias de modo, tiempo y lugar, en que los mismos ocurrieron.
- V.** Indicar o exhibir las pruebas, evidencias, informes o testimonios (los nombres y manera de contactarlos) con los que se pueda sustentar su dicho (podrá únicamente integrarse con el dicho de la víctima).
- VI.** Declarar expresamente bajo protesta de decir verdad, que se actúa vigilando el principio de buena fe y que es sabedora de las consecuencias jurídicas de la falsedad de declaraciones.

**VII.** Para el caso de ser menor de edad o persona con discapacidad, deberá ser acompañado por su padre/madre o tutor (a).

**VIII.** Firma.

### **2.3 Admisión y desechamiento de la denuncia.**

Si la denuncia es presentada por una tercera persona, la parte agraviada o afectada deberá de ratificar la denuncia formal, dentro del plazo de tres días hábiles posteriores.

El defensor admitirá la denuncia, cuando se desprendan actos posiblemente constitutivos de cualquier tipo de violencia.

El defensor podrá desechar la denuncia, cuando de la misma no se desprendan actos de cualquier tipo de violencia; cuando la denuncia ha sido presentada por un/a tercero y la persona agraviada o afectada no la ratifique en el término de tres días; cuando de manera previa, haya sido presentada una denuncia por la misma persona agraviada o afectada respecto de los mismos hechos y ésta se encuentre pendiente de trámite o ya hubiese sido resuelta. Estas notificaciones se realizarán de manera personal.

## **3. Definición del tipo de procedimiento**

Dependiendo de las circunstancias propias de cada caso, la Defensoría Anáhuac estará en posibilidad de emitir una recomendación, de resolver la denuncia por un procedimiento alternativo, o bien turnar el asunto a la Comisión Consultiva y Disciplinaria para el procedimiento disciplinario correspondiente.

### **3.1 Tipos de procedimientos**

**3.1.1 Procedimiento alternativo.** El procedimiento alternativo, será la mediación, la cual consiste en el mecanismo voluntario mediante el cual las partes, en libre ejercicio de su voluntad, buscan, construyen y proponen opciones con el fin de alcanzar la solución a la controversia. La persona mediadora propiciará la comunicación y el entendimiento mutuo entre las partes.

#### **3.1.1.1 Podrán llevarse por la vía alternativa los casos en los que:**

**I.** Sea voluntad de la parte agraviada o afectada, en la que manifieste expresa y voluntariamente su consentimiento, de que el caso sea resuelto por medio de la vía alternativa.

- II. No exista violencia física y sexual.
- III. No genere un daño físico o psicológico severo en la persona en quien lo recibe.

El defensor deberá valorar los hechos y las circunstancias para determinar la aplicación del presente procedimiento.

**3.1.1.2 No podrá llevarse un procedimiento alternativo, cuando los casos involucren alguna de las siguientes circunstancias:**

- I. Conductas sexuales con personas menores de edad, personas con Tdiscapacidad o personas en situación de vulnerabilidad.
- II. Cuando los hechos que configuran la violencia , aunque de naturaleza distinta, se Thayan repetido más de una vez o vayan en escalada.
- III. Cuando las conductas se cataloguen como abuso, acoso y hostigamiento sexual.
- IV. Se trate de posibles delitos que se persiguen de oficio por la ley penal.
- V. Si derivado de una valoración psicológica de la Unidad de Atención Especializada, se prevé que la participación de la parte agraviada en el procedimiento alternativo, pudiese tener un efecto negativo en su integridad emocional o significar un riesgo para la misma.
- VI. Si derivado de una valoración psicológica de la Unidad de Atención Especializada, las personas involucradas no cuentan con habilidades o herramientas emocionales para participar en un diálogo respetuoso y constructivo.

**3.1.1.3 El procedimiento alternativo se regirá bajo los siguientes lineamientos generales:**

- I. Una vez recibida la solicitud de queja y la solicitud de mediación, se contactará a la parte señalada para invitarla a que asista a una sesión conjunta.
- II. El hecho de que la parte señalada acepte someterse al procedimiento alternativo no significa que acepte la comisión de una falta, sino una posible afectación a la persona que interpuso la queja.
- III. Cada una de las partes podrá asistir a la mediación en compañía de cualquier persona, siempre que no esté directamente involucrada en el caso, y no sea su abogado(a),

patrono(a) o apoderado(a) legal. El papel de la persona acompañante es apoyar, no intervenir en el procedimiento.

- IV.** Ninguna de las constancias que obren en la mediación serán admisibles como evidencia en ninguna otra acción emprendida según estos u otros procedimientos formales o en cualquier mecanismo legal.
- V.** El papel de la persona mediadora, consiste en coadyuvar a que las partes lleguen a un arreglo entre ellas; no le corresponde realizar una investigación formal o determinar la resolución del caso.
- VI.** La persona mediadora puede dar por concluido el proceso de mediación, si considera que no hay avance en la solución del caso.

**3.1.1.4 El acuerdo derivado al que lleguen las partes en el procedimiento alternativo deberá cumplir con los siguientes requisitos:**

- I.** Debe de cumplirse en el tiempo acordado.
- II.** Las partes deberán firmar un acta escrita del arreglo de mediación al término de ésta.
- III.** La Defensoría Anáhuac vigilará que se cumplan los acuerdos derivados, tomará las medidas necesarias para asegurar que las personas que recurran a este procedimiento no sean objeto de represalias, y tomará las medidas necesarias para asegurar su bienestar.

**3.1.1.5 En relación con el manejo de información resultante del proceso de mediación se tendrán las siguientes consideraciones:**

- I.** En un proceso alternativo no hay una investigación, así que las acusaciones hechas no han quedado acreditadas.
- II.** La persona mediadora podrá tomar notas confidenciales durante la mediación, las cuales estarán bajo su resguardo y responsabilidad; y a la conclusión del proceso serán destruidas.
- III.** Considerando lo delicado de la información, será preciso contar con un registro del procedimiento de mediación y su resultado para la estadística institucional, y que ésta sirva para identificar áreas de oportunidad y obtener información sobre el número de casos relacionados con determinados tipos de violencia, con la finalidad de proponer a las autoridades universitarias las medidas oportunas para su erradicación.

Si las partes no logran alcanzar una solución por medio de la mediación, se continuará el procedimiento de denuncia o bien se denunciará el asunto ante la Comisión Consultiva y Disciplinaria.

### **3.1.2 Procedimiento Disciplinario.**

El procedimiento disciplinario tiene como finalidad determinar si los actos o hechos denunciados pueden ser calificados dentro de las conductas que establece el Reglamento de Sana Convivencia y Disciplina, en cuyo caso ameritará la sanción correspondiente.

### **3.1.3 El procedimiento disciplinario se llevará a cabo en caso de las siguientes circunstancias:**

- I.** La denuncia incluya acusaciones que estén bajo alguno de los supuestos en los que no puede darse el procedimiento alternativo, debido a la gravedad de los hechos de la queja.
- II.** Los intentos de resolución alternativa no se lograron o una de las partes no asistió a la sesión de mediación.
- III.** Quien presenta la denuncia expresa su deseo de iniciar procedimiento disciplinario.
- IV.** Quien interpone la denuncia muestra síntomas postraumáticos y ha sido afectada severamente.

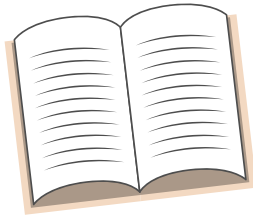
El procedimiento disciplinario se llevará de conformidad con lo establecido en la normatividad universitaria o laboral respectiva

En caso de que, la investigación presentada a la Comisión Consultiva y Disciplinaria, resultase que el reporte es falso, y que fue presentado con la intención de dañar a una tercera persona, el caso deberá someterse ante la misma comisión para dictar la sanción correspondiente.

## **4. Registro, seguimiento y cumplimiento de sanciones.**

La Comisión Consultiva y Disciplinaria, notificará la resolución del caso a las autoridades correspondientes, a las partes y a la Defensoría Anáhuac, quien registrará la sanción correspondiente en el registro interno de sanciones en el caso de la aplicación de protocolos competencia de la Defensoría.

# Marco Conceptual



**Abuso sexual de menores:** Es cualquier actividad de tipo sexual hacia un menor por una o más personas de mayor edad, cuyo objetivo es sentir placer sexual. Son actos con o sin consentimiento, con o sin penetración, con o sin violencia, con o sin contacto físico, utilizando la fuerza u otro tipo de coerción, o que toman ventaja de las condiciones de edad, indefensión, desigualdad o poder sobre la víctima.

**Abuso sexual:** Toda actividad sexual que sucede entre dos personas, sin que medie el consentimiento de alguna de ellas. El abuso sexual abarca conductas como: cualquier tipo de penetración, exposición a materiales sexualmente explícitos, tocamiento corporal, masturbación forzada, exhibicionismo y prostitución forzada. Es un delito que se persigue de oficio.

**Acoso escolar o bullying:** Cuando un estudiante está expuesto, de forma reiterada y a lo largo de un tiempo, a acciones negativas llevadas a cabo por otro u otros estudiantes. Elementos:

- Ha de darse entre compañeros.
- Una víctima que es atacada por un acosador o grupo de acosadores en un marco de desequilibrio de poder.
- Un desequilibrio de fuerzas entre el acosador y la víctima que lleva a ésta a un estado de indefensión, y por tanto resulta intimidatoria.
- Una acción agresiva que se produce de forma reiterada en el tiempo.

**Acoso laboral:** Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada.

**Acoso sexual:** Es una forma de violencia de naturaleza sexual, en el que hay un ejercicio abusivo de poder que atenta contra la dignidad de una persona, ofendiéndola, intimidándola y humillándola, por medio de actos físicos, verbales y/o no verbales, que afectan negativamente su desarrollo psicosocial, físico y/o académico.

**Ciberacoso (en inglés, cyberbullying):** Uso de medios de comunicación electrónicos para perseguir y molestar a un individuo o grupo y que es especialmente grave cuando se ejerce entre adultos y menores de edad.



**Desigualdad de género:** Indebida asimetría social entre mujeres y hombres. Históricamente las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres, a la esfera pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisiones, a un empleo remunerado en igualdad con los hombres, y a que sean tratadas de forma discriminatoria. “La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales, cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género”.

**Discriminación:** Toda distinción exclusión y restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

**Estereotipos de género:** Los estereotipos de género son ideas preconcebidas que se utiliza para explicar los comportamientos de los hombres y mujeres, girando en torno a la opinión o prejuicio acerca de cómo deben comportarse estos y los papeles que deben desempeñar en el trabajo, la familia, el espacio público, además de cómo deben relacionarse entre sí.

“El uso de los estereotipos de género es la práctica de asignar a una persona determinada, hombre o mujer, atributos, características o funciones específicas, únicamente por su pertenencia al grupo social masculino o femenino. La utilización de los estereotipos de género es dañina cuando genera violaciones de los derechos y las libertades fundamentales. ” ACNUDH Naciones Unidas, Derechos Humanos 2014.

**Género:** Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad.

**Hostigamiento sexual:** Es una forma de violencia ejercida por quien ostenta una posición jerárquica superior contra una persona en una posición de subordinación real, dada por un contexto laboral, escolar, doméstico o cualquier otro, que se expresa por conductas verbales, físicas o ambas, con connotación sexual lasciva.

**Sexismo:** Discriminación basada en el sexo de las personas. Esta beneficia a un sexo sobre el otro, basada únicamente en ese criterio.

**Situaciones de emergencia:** Cuando la integridad física o emocional de una persona corre riesgo inminente, ya sea porque en ese momento sufre una agresión, o ya sea, porque la persona violentada se encuentra en un estado de crisis.

**Víctima:** La persona que ha sido afectada al ser objeto de violencia de cualquier tipo y modalidad.

**Violencia:** Es el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar traumatismo, lesiones, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o la muerte. Algunas manifestaciones particulares son las siguientes:

**Violencia de género:** Formas de violencia basadas en las diferencias asignadas culturalmente para las mujeres y los hombres, relacionadas con roles y estereotipos. Esta forma de violencia se manifiesta frecuentemente contra mujeres, niñas, niños y personas sexualmente diversas.

**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 personas, que se cometan por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

**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.

**Violencia en la comunidad:** Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de la persona y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.

**Violencia física:** Cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas, o ambas.

**Violencia institucional:** Son los actos u omisiones de las y los miembros de cualquier orden de gobierno, que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de la persona, así como, su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

**Violencia laboral:** Consiste en tomar una serie de acciones en contra de otro individuo en el

entorno laboral, las cuales pueden ser ejercidas tanto por una figura de autoridad como por uno o más compañeros de trabajo del mismo rango, conllevar el abuso de poder, también implica la violación de un conjunto de derechos laborales y humanos que son fundamentales para el bienestar y desarrollo de los individuos.

**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.

**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.

**Violencia psicológica:** 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.

**Violencia sexual:** Definida como 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 no se ejerce solamente en contra de las mujeres, sino contra la persona en general, haciendo clara distinción de aquella que se realiza contra menores de edad o adultos vulnerables.

## Interpretación y modificación del protocolo



El presente protocolo está homologado con el Compendio Reglamentario Anáhuac de la Red de Universidades Anáhuac, y será actualizado conforme a éste en atención a la perspectiva de protección a la dignidad de toda persona. Su interpretación será basada en todo momento conforme al principio de buena fe considerando el objeto y fin del protocolo.



**Defensoría  
Anáhuac**

**PROMOVER Y PROTEGER  
TUS DERECHOS  
UNIVERSITARIOS ES**

**¡JUSTO PARA TODOS!**