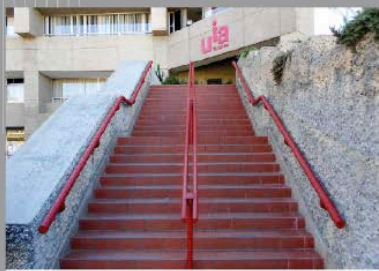


IBERO

Ciudad de México • Tijuana ®



Comunicación Oficial
Diciembre 2016

196

Comunicación Oficial | 196

RECTORÍA

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo Único
Disposiciones Generales

TÍTULO II MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Capítulo I
Disposiciones Generales

Capítulo II
De las Medidas de Prevención Generales y Específicas

TÍTULO III PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Capítulo I
Disposiciones Generales

Capítulo II
Órganos competentes para la atención de casos

Sección Primera
Procuraduría de Derechos Universitarios

Sección Segunda
Comité de Atención y Vigilancia de la Discriminación y
Violencia de Género

Capítulo III

Procedimiento

Sección Primera

Etapa de orientación

Sección Segunda

Etapa de presentación y contestación de la queja

Sección Tercera

Etapa de mediación preliminar

Sección Cuarta

Etapa de investigación

Sección Quinta

Etapa de dictaminación

Capítulo IV

Seguimiento del cumplimiento del Dictamen
y de los Acuerdos de Mediación

TRANSITORIOS

APÉNDICE A

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo Único Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto del Protocolo.

El presente Protocolo es de observancia general y tiene por objeto establecer los mecanismos necesarios para prevenir, atender, investigar y sancionar actos de violencia de género ocurridos entre integrantes de la comunidad universitaria en cualquier espacio físico o virtual de la Universidad Iberoamericana o en cualquier otro lugar.

Artículo 2. Marco conceptual.

Las conductas que sean calificadas como acto de violencia de género serán consideradas como tal, conforme lo establecido en el Apéndice A del presente Protocolo.

Artículo 3. Definiciones.

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

I. Probable Responsable, al integrante de la comunidad universitaria que presuntamente ha realizado un acto de violencia de género contra otra persona que es parte de comunidad universitaria;

II. Comité, al Comité de Atención y Vigilancia de la Discriminación y Violencia de Género de la Universidad Iberoamericana;

III. Comunidad Universitaria, a toda persona que tenga o haya tenido una relación académica, laboral o civil con la Universidad Iberoamericana;

IV. Denunciante, a la persona que presenta una queja, conforme a lo previsto en el presente Protocolo;

- V. DGMU**, a la Dirección General del Medio Universitario;
- VI. DGA**, a la Dirección General Administrativa;
- VII. Mediación**, al mecanismo voluntario mediante el cual las partes alcanzan una solución satisfactoria de su controversia, derivada de una situación de violencia de género;
- VIII. IBERO**, a la Universidad Iberoamericana;
- IX. Política Institucional de Género**, a la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad Iberoamericana;
- X. Procuraduría**, a la Procuraduría de Derechos Universitarios de la Universidad Iberoamericana;
- XI. Queja**, a la denuncia presentada ante la Procuraduría de Derechos Universitarios por medio de la cual se presume la realización de un acto de violencia de género en la Universidad Iberoamericana; y
- XII. Víctima**, a toda persona integrante de la comunidad universitaria que se considera ha sufrido un acto de violencia de género, efectuado por otra persona integrante de la comunidad universitaria.

TÍTULO II MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 4. Medidas de Prevención.

Las medidas de prevención tienen como fin evitar la consecución de actos de violencia de género a través del diseño y la implementación de estrategias destinadas a informar, sensibilizar, capacitar y formar a las y los integrantes de la comunidad universitaria en temas de género, a fin de promover el conocimiento y prevención de la violencia de género en sus distintos tipos y modalidades.

Las medidas de prevención deberán procurar que las mismas incidan en la promoción de una cultura de respeto a la igualdad de género y en la construcción de un ambiente incluyente y no violento.

Artículo 5. Autoridades responsables de la prevención.

Serán autoridades responsables de implementar las medidas de prevención previstas en el presente Título las y los titulares de:

- I. La Vicerrectoría Académica;
- II. La Dirección General Administrativa;
- III. La Dirección General del Medio Universitario;
- IV. La Dirección General de Vinculación Universitaria;
- V. La Dirección de Comunicación Institucional; y
- VI. La Dirección de Planeación y Evaluación Institucional.

Estas autoridades deberán reunirse por lo menos una vez al año para integrar el Informe Anual y el Plan de Trabajo previstos en el artículo 8. Las reuniones serán presididas por la persona titular de la Vicerrectoría Académica.

Artículo 6. Planeación de las medidas de prevención.

Las autoridades responsables de la prevención deberán agregar a su planeación anual un apartado que contemple las medidas de prevención a implementarse, en atención a lo previsto en este Protocolo.

Artículo 7. Presupuesto de las medidas de prevención.

Las autoridades responsables de la prevención deberán agregar a su presupuesto anual un apartado que contemple las medidas de prevención a implementarse, en atención a lo previsto en este Protocolo.

Artículo 8. Informe, evaluación y Plan de Trabajo anuales.

Todas las autoridades responsables de la prevención deberán reunirse de manera anual para integrar un Informe que evalúe las medidas de prevención ejecutadas, asimismo deberán, con base en el informe, coordinarse para realizar un Plan de Trabajo anual que tenga como fin implementar nuevas medidas de prevención o dar continuidad a las ya ejecutadas, así como proponer las adecuaciones normativas pertinentes.

Tanto el Informe como el Plan de Trabajo deberán ser notificados a la Rectoría con la finalidad de que los mismos sean aprobados.

La persona titular de la Rectoría podrá solicitar la implementación de medidas de prevención adicionales.

Capítulo II

De las Medidas de Prevención Generales y Específicas

Artículo 9. Medidas de Prevención Generales.

Todas las autoridades responsables de la prevención deberán coordinarse para ejecutar las siguientes medidas generales:

I. I. Elaborar un Informe Anual sobre violencia de género en la comunidad universitaria y generar indicadores para:

- a) Valorar la necesidad de intensificar, cuantitativamente y/o cualitativamente, la aplicación de otras medidas de prevención, sensibilización y formación; y
- b) Considerar el diagnóstico como valor estadístico de referencia para llevar a cabo un análisis evolutivo sobre la eficacia de las medidas preventivas y formativas y la pertinencia de implementar otras medidas.

II. Promoverán y difundirán la Política Institucional de Género y el presente Protocolo en los diferentes ámbitos donde participan y con el personal a su cargo;

III. Diseñarán, implementarán y evaluarán programas, proyectos y acciones orientadas a transversalizar la perspectiva de género en las funciones sustantivas de la IBERO;

IV. Mantendrán una clara postura en contra de la violencia de género, en todos sus tipos y modalidades, dentro y fuera del ámbito universitario;

V. Incentivarán la celebración de convenios de colaboración con instituciones de educación superior, organizaciones y organismos públicos y privados, nacionales e internacionales, para el desarrollo de proyectos de promoción y fomento a la equidad e igualdad de género al interior de la IBERO;

VI. Promoverán la incorporación de la perspectiva de género en los diferentes espacios de toma de decisiones;

VII. Generarán espacios de encuentro entre actores institu-

cionales, que permitan el diálogo, la reflexión y el debate en temas de género;

VIII. Promoverán la cultura de la denuncia ante la violencia de género; y

IX. Fomentarán y apoyarán la participación activa de mujeres, hombres y personas de la comunidad LGTBTTIQA, en actividades, programas y proyectos encaminados a lograr la igualdad de género.

Se entiende por LGTBTTIQA a la comunidad Lésbico, Gay, Bisexual, Travesti, Transexual, Transgénero, Intersexual, Queer y Asexual.

Artículo 10. Medidas de Prevención de la Vicerrectoría Académica.

La Vicerrectoría Académica será responsable de ejecutar las siguientes medidas de prevención:

I. Diseño anual de los programas de formación al alumnado con contenidos específicos en la materia, contando para ello con el apoyo de especialistas;

II. Incorporar la perspectiva de género en los contenidos curriculares de los programas de estudio que se imparten en la IBERO;

III. Promover e incentivar la investigación académica en la materia;

IV. Realizar un diagnóstico anual sobre el comportamiento del alumnado y de la comunidad académica en materia de violencia de género;

V. Crear espacios para que la comunidad estudiantil y académica reflexione sobre las temáticas de género, como son: talleres, cursos, seminarios, debates, foros, campañas, ferias, etc., con la finalidad de que vinculen sus conocimientos y prácticas, en apoyo a su responsabilidad ciudadana y en beneficio de su entorno social; y

VI. Contar con acervo bibliográfico sobre temas relacionados con la igualdad y equidad de género, discriminación, diversidad sexual y masculinidades, entre otros.

Artículo 11. Medidas de Prevención de la Dirección General Administrativa.

La Dirección General Administrativa será responsable de ejecutar las siguientes medidas de prevención específicas:

- I. El momento de la contratación socializar con todo el personal la Política Institucional de Género y el presente Protocolo, e implementar como actividad de inducción para el nuevo personal talleres en materia de violencia de género;
- II. Diseñar programas de formación para el personal administrativo con contenidos específicos en la materia, contando para ello con el apoyo de especialistas;
- III. Realizar un diagnóstico anual sobre el comportamiento del personal administrativo en materia de violencia de género;
- IV. Implementar en la gestión administrativa la perspectiva de género con la finalidad de que toda persona, sin que medie discriminación o desigualdad de género, tenga acceso a las mismas oportunidades de desarrollo profesional, prestaciones, así como a los mismos beneficios económicos en los procesos de selección, contratación, promoción y evaluación del desempeño;
- V. Promover la paridad en la contratación de hombres y mujeres, contemplando el cumplimiento de los requisitos académicos, profesionales y administrativos definidos para el puesto; y
- VI. Capacitar al personal de la Dirección de Recursos Humanos y de la Dirección de Planeación y Evaluación Institucional en la materia.

Artículo 12. Medidas de Prevención de la Dirección General del Medio Universitario.

La Dirección General del Medio Universitario será responsable de ejecutar las siguientes medidas de prevención específicas:

I. Brindar asesoría a la comunidad universitaria a través del Programa de Asuntos de Género, sobre temas de género, actos de violencia de género, y de los procedimientos de este Protocolo;

II. A través del Programa de Asuntos de Género, en coordinación con las instancias de atención estudiantil, con las organizaciones estudiantiles y de egresados, implementar estrategias de difusión a través de materiales escritos, talleres y conferencias, entre otras actividades, dirigidas al estudiantado de nuevo ingreso; e

III. Incorporar la perspectiva de género de manera transversal en las diferentes áreas y programas a su cargo.

Artículo 13. Medidas de Prevención de la Dirección General de Vinculación Universitaria.

La Dirección General de Vinculación Universitaria será responsable de ejecutar las siguientes medidas de prevención específicas:

I. A través de sus diferentes áreas, diseñará e implementará anualmente programas de formación e investigación con contenidos específicos destinados al conocimiento y prevención de la violencia de género en sus distintos tipos y modalidades;

II. Procurar la firma de convenios de colaboración con organizaciones e instituciones públicas y privadas para la generación de proyectos académicos en materia de género; y

III. Fortalecer la vinculación con instituciones que atienden temas relacionados con la perspectiva de género, violencia de género y derechos de las mujeres, a través de las actividades de servicio social y de prácticas profesionales.

Artículo 14. Dirección de Comunicación Institucional.

La Dirección de Comunicación Institucional será responsable de ejecutar las siguientes medidas de prevención específicas:

- I. Difusión de la Política Institucional de Género y del presente Protocolo, a través de los medios de comunicación institucionales convencionales y electrónicos;
- II. Desarrollar campañas informativas y de sensibilización para concientizar sobre los actos de violencia de género, así como para difundir una cultura de respeto, inclusión y tolerancia;
- III. Incorporar en la página electrónica de la IBERO un apartado con contenidos sobre la prevención de la violencia de género, incluyendo en ella el acceso al presente Protocolo; e
- IV. Incorporar el lenguaje de género en todas las publicaciones institucionales.

Artículo 15. Medidas de Prevención de la Dirección de Planeación y Evaluación Institucional.

Con base en el Informe Anual previsto en este Título, la Dirección de Planeación y Evaluación Institucional implementará en el Plan Estratégico Institucional, así como en los planes anuales de la IBERO, una línea estratégica transversal en materia de género, con sus respectivos objetivos, misma que tendrá que estar alineada con las diversas áreas de la IBERO. Esta planeación se deberá evaluar anualmente.

TÍTULO III PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 16. Principios del procedimiento.

El procedimiento de atención de casos se registrará bajo los siguientes principios:

I. Respeto a la dignidad humana: en todo momento se actuará con respeto a los derechos humanos reconocidos en nuestra Constitución y en los tratados internacionales, en específico se respetará el pleno desarrollo de la persona y el principio de autodeterminación;

II. Diligencia: el procedimiento deberá ser efectuado conforme a los plazos y términos previstos en el presente Título, y deberá caracterizarse por una investigación exhaustiva, una sanción proporcional y una reparación suficiente;

III. Confidencialidad: la revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en el procedimiento y únicamente respecto de lo que necesitan conocer. Por tanto, todas las autoridades deberán preservar la privacidad de la información personal en todas las etapas del procedimiento con la finalidad de proteger la intimidad de las personas;

IV. Imparcialidad: Independientemente de la calidad con la que se ostenten en la denuncia, toda persona deberá ser tratada de manera respetuosa en términos de igualdad y no discriminación; y

V. No revictimización: la víctima deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Asimismo, se deberá evitar que tenga que narrar su historia de violencia a diferentes personas instancias y personas, a menos que sea estrictamente necesario.

Artículo 17. Plazo para presentación de la queja.

La queja por casos de violencia de género se deberá presentar en un plazo de seis meses contados a partir de que se produjo el incidente, o si fuere continuado, contados a partir del último incidente que se haya presentado.

Dicho plazo podrá ampliarse hasta un año después de cometido el hecho, siempre y cuando, a juicio de la Procuraduría, la persona denunciante acredite fehacientemente la imposibilidad que tuvo para presentar la queja dentro del término previsto en el párrafo anterior.

Artículo 18. Sujetos legitimados para presentar la queja.

La queja podrá presentarse por:

I. La persona agraviada o su representante legal que sean o hayan sido estudiantes o personal académico o administrativo de la IBERO; o

II. Toda persona integrante de la comunidad universitaria que tenga conocimiento de un acto de violencia de género, respecto de personas señaladas en la fracción anterior.

En este caso, se deberá informar de inmediato a la persona agraviada para que la misma autorice la tramitación de la queja.

En ningún caso será objeto de tramitación la queja anónima.

Artículo 19. Medida de urgente atención.

En cualquier etapa del procedimiento, en caso de encontrarse alguna de las partes en evidente estado de alteración, la autoridad que en el momento conozca del caso deberá canalizar a la persona para que reciba de manera inmediata el apoyo psicológico, médico o jurídico que sea necesario.

Artículo 20. Medidas de Protección.

La Procuraduría o el Comité podrán otorgar medidas de protección cuando lo solicite la víctima o testigo, siempre que exista prueba plena de una agresión o de su posible consumación.

Las medidas de protección serán otorgadas mediante resolución de la Procuraduría o del Comité, por el tiempo indispensable para garantizar la seguridad de la persona agraviada o del testigo, o evitar la obstaculización del procedimiento.

Artículo 21. Tipos de Medidas de Protección.

Se podrán otorgar una o varias de las siguientes medidas de protección:

- I. Prohibición a la o el probable responsable de acercarse a la víctima a solas dentro de las instalaciones de la IBERO;
- II. Reubicación de la persona agraviada de su lugar de trabajo, en el caso de que sea personal de la IBERO, sin que ello implique modificación en sus funciones o salario; u
- III. Otorgar a la persona solicitante la autorización para pedir la baja de una o varias materias o cambio de grupo sin sanción alguna, en el caso de estudiantes. Este proceso de autorización se coordinará directamente entre la Dirección de Servicios Escolares y la Vicerrectoría Académica.

Artículo 22. Factores a considerarse para la implementación de Medidas de Protección.

Al otorgar una o varias de las medidas de protección se deberán tomar en consideración los argumentos de la persona solicitante o de cualquier persona afectada por dichas medidas, aplicando el principio de proporcionalidad y considerando los siguientes factores:

- I. La gravedad del incidente;
- II. Duración del incidente;
- III. Si la conducta es verbal, gestual, física o si se realizó a través de medios electrónicos;
- IV. Si existen antecedentes de actos similares; y
- V. En su caso, la existencia de una relación de pareja, expareja, compañerismo, amistad o poder entre la víctima y quien se considere probable responsable.

Artículo 23. Autos y Resoluciones.

Todos los autos y resoluciones serán por escrito y deberán ser notificados a las partes de manera personal o por los medios que determine el presente Protocolo.

Todo auto o resolución deberá mencionar el número de caso, la autoridad competente que la emite, el lugar y la fecha en que se dicta, el nombre de las partes, el número de expediente y deberá ser firmado por dicha autoridad.

Todo auto o resolución surtirá efectos al día siguiente en que sea notificada.

Artículo 24. Notificaciones.

Las notificaciones se practicarán personalmente o en el correo electrónico que señalen las partes, según lo establecido en este Título.

Artículo 25. Pruebas.

Las partes podrán probar los hechos por medio de pruebas testimoniales, entrevistas, audio grabaciones, videograbaciones, fotografías, mensajes emitidos vía electrónica, y peritajes en materia de psicología.

Las partes podrán ofrecer cualquier otro medio probatorio distinto a los indicados en el párrafo anterior. La Procuraduría o el Comité determinarán su aceptación para proceder a su desahogo, de acuerdo con la idoneidad del mismo.

En caso de que las pruebas impliquen erogación de recursos, estos deberán ser asumidos por quien las ofrezca.

Las pruebas podrán ser presentadas en cualquier etapa y hasta antes de que se emita el dictamen correspondiente.

Para el caso de entrevistas que efectúen la Procuraduría o el Comité, se deberá considerar lo previsto en el **Apéndice B** del presente Protocolo.

Artículo 26. Subsistencia de derechos para presentar una denuncia ante autoridades gubernamentales.

En todo momento se le deberá hacer saber a la víctima que el procedimiento efectuado ante la IBERO no restringe sus derechos para presentar denuncias o querellas, ante las autoridades gubernamentales correspondientes y, en la medida de lo posible, se le orientará para que interponga las acciones legales a que haya lugar.

Artículo 27. Declaraciones falsas.

Cuando se acredite la falsedad de las declaraciones, la Procuraduría o el Comité podrán solicitar a la autoridad universitaria correspondiente que establezca una sanción a la persona que haya incurrido en dicha conducta, atendiendo a la gravedad del asunto.

Artículo 28. Derechos en el procedimiento.

Serán derechos en el procedimiento para cualquiera de las partes:

I. Derecho a ser tratado con respeto y sin discriminación: Toda persona que intervenga en el procedimiento previsto en este Título tiene derecho a ser tratada con respeto a su dignidad y a recibir trato sin discriminación;

II. Derecho a la protección de la Información: Se garantizará la protección de toda información confidencial de las personas que intervengan en el procedimiento, así como de sus datos personales, con excepción de lo que fijen las leyes vigentes de los Estados Unidos Mexicanos;

III. Derecho de protección a la integridad: La persona agraviada tendrá derecho a que se le proporcione atención médica, psicológica o jurídica, cuando así corresponda, así como a solicitar las medidas de protección establecidas en este Título.

Se velará porque ninguna de las personas que participan en el procedimiento sea sujeta a intimidación, persecución, discriminación o represalias. En caso de que se produzca alguna de las situaciones mencionadas se adoptarán medidas disciplinarias correspondientes contra quienes hayan llevado a cabo las conductas mencionadas;

IV. Derecho al debido proceso: El procedimiento deberá realizarse con independencia e imparcialidad, dentro de los plazos establecidos y sin dilaciones injustificadas.

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

Se deberá dar a conocer a la persona probable responsable el contenido integral de la queja para la oportunidad de su defensa.

En caso de tener una discapacidad, cualquiera de las partes tendrá derecho a que se realicen los ajustes al procedimiento que sean necesarios para garantizar su debida intervención en el mismo; y

V. Derecho a no ser prejuzgado: La persona probable responsable tendrá derecho a ser considerada y tratada como inocente hasta que se demuestre lo contrario.

Artículo 29. Obligaciones en el procedimiento.

Son obligaciones en el procedimiento:

I. Obligación de respeto: Todas las partes involucradas en el procedimiento tendrán obligación de guardar en todo momento el respeto a la dignidad, imagen, privacidad e integridad de las mismas.

En caso de incumplimiento, a juicio de la Procuraduría o del Comité se dará vista a las autoridades universitarias correspondientes para que se determine la sanción correspondiente;

II. Obligación de guardar confidencialidad: Las autoridades y personal que intervengan en el procedimiento estarán obligados a guardar estricta confidencialidad sobre el mismo y no podrán transmitir ni divulgar por ningún medio la información del procedimiento a la que tengan acceso. Solo podrán revelar información a las personas legal o legítimamente involucradas en el caso. Cualquier revelación innecesaria de información puede ser motivo de responsabilidad; y

III. Obligación de colaborar: Todo integrante de la comunidad universitaria deberá colaborar en el procedimiento cuando sea necesario.

Capítulo II Órganos competentes para la atención de casos

Sección Primera Procuraduría de Derechos Universitarios

Artículo 30. Competencia de la Procuraduría.

La Procuraduría de Derechos Universitarios es competente para recibir la queja, brindar asesoría, emitir medidas de protección preliminares, integrar el expediente preliminar, instar a una mediación, recibir pruebas y resolver respecto de la procedencia de la queja para turnar el asunto al Comité.

Artículo 31. Facultades de la Procuraduría.

La Procuraduría tiene las siguientes atribuciones:

- I.** Recibir las quejas que le presenten de forma escrita sobre hechos que puedan constituir una conducta de violencia de género;
- II.** Integrar el expediente preliminar y asignar el número de caso con el que se identificará la queja durante todo el procedimiento, tanto ante la Procuraduría como ante el Comité;
- III.** Dictar y notificar el auto correspondiente para admitir, prevenir o desechar la presentación de la queja de conformidad con lo establecido en el presente Título;
- IV.** Requerir informes o documentos a las autoridades universitarias y al estudiantado;
- V.** Ordenar la aplicación y ejecución de medidas de protección necesarias a solicitud de la víctima o testigo;
- VI.** Dar a conocer la posible solución de la queja a través de la mediación, cuando así lo considere, siempre y cuando no se vean afectados los derechos de la víctima, no exista posibilidad de coerción alguna para ello y ambas partes estén de acuerdo;
- VII.** Determinar la procedencia o improcedencia de la queja;
- VIII.** Poner a disposición del Comité el expediente de las quejas que resulten procedentes;

- IX. Comunicar a las partes, y cuando proceda al Comité, los hechos, así como los datos de prueba que los sustentan;
- X. Solicitar al Comité la continuidad o la ampliación de las medidas de protección preliminares otorgadas o la implementación de las mismas; y
- XI. Participar en el procedimiento ante el Comité, acompañando a la víctima en todo momento.

Sección Segunda

Comité de Atención y Vigilancia de la Discriminación y Violencia de Género

Artículo 32. Competencia del Comité.

Este Comité es el órgano colegiado competente para conocer de los casos de violencia de género y determinar si se actualiza o no la conducta denunciada a través de la emisión de un dictamen.

El Comité gozará de plena independencia y autonomía en sus actuaciones y resoluciones.

El cargo como integrante del Comité será honorífico.

Artículo 33. Facultades del Comité.

El Comité tiene las siguientes atribuciones:

- I. Resolver los asuntos sometidos a su consideración con la debida diligencia, dentro de los términos previstos en el presente Protocolo;
- II. Abstenerse de presentar a la persona probable responsable como culpable en tanto no se dicte la resolución correspondiente;
- III. Solicitar pruebas adicionales;
- IV. Citar a las partes a comparecer ante el Comité;
- V. Determinar la procedencia de la aplicación y ejecución de medidas necesarias para la protección de la persona agredida o testigo, sea de oficio o a solicitud de parte o de la Procuraduría;
- VI. Emitir el dictamen correspondiente;

VII. En los casos en los que no se acredite la conducta, dictar medidas que permitan la sana convivencia entre las partes; y

VIII. En los casos en los que se acredite la conducta, proponer a las autoridades universitarias competentes, las sanciones que considere pertinentes.

Artículo 34. Integración del Comité.

El Comité estará integrado por:

I. Dos personas académicas de la IBERO nombradas por la Vicerrectoría Académica, de las cuales por lo menos una tendrá que ser mujer;

II. Tres personas externas a la IBERO nombradas por la persona titular de la Rectoría, de las cuales por lo menos dos tendrán que ser mujeres.

Una vez instalado el Comité, éste decidirá entre sus integrantes quién ocupará la Presidencia del mismo, notificándolo de ello a la Procuraduría.

Artículo 35. Facultades de la Presidencia del Comité.

La Presidencia del Comité tendrá las siguientes facultades:

I. Recibir los expedientes de queja que le remita la Procuraduría;

II. Acordar la recepción de la queja, remitir copia a las y los integrantes del Comité y convocar a sesión;

III. Tener voto de calidad, en caso de empate; y

IV. Notificar los acuerdos del Comité.

Artículo 36. Perfil de las personas integrantes del Comité.

Las y los integrantes del Comité deberán:

I. Gozar de buena reputación y ser especialistas en materia de género;

II. Contar con una experiencia mínima de cinco años en la materia de género; y

III. En el caso de personas externas, acreditar experiencia en litigio de casos en materia de género.

Artículo 37. Duración en el cargo.

Las y los integrantes durarán en su cargo un periodo de tres años con derecho a ser reelegidos.

Artículo 38. Lugar de sesión.

El Comité tendrá como lugar de sesión un espacio que la IBERO le proporcionará al interior de sus instalaciones y le serán otorgadas todas las facilidades que se requieran.

Capítulo III Procedimiento

Sección Primera Etapa de orientación

Artículo 39. Primer contacto.

La etapa de orientación es potestativa, y es el primer contacto que toda persona puede tener con la IBERO a través del Programa de Asuntos de Género.

Podrá solicitarse por cualquier persona que considere haber sido víctima de un acto de violencia de género, por terceras personas que tengan conocimiento sobre los actos que regula este Protocolo o por personas que consideren haber cometido conductas contrarias a esta normatividad.

Artículo 40. Objeto de la etapa de orientación.

La etapa de orientación tendrá como objeto:

- I. Orientar a las personas sobre los actos que se consideran contrarios a las políticas institucionales en materia de género y sobre las conductas que se consideran como actos de violencia de género;
- II. Explicar a las personas el procedimiento previsto en el presente protocolo, incluyendo las diferentes alternativas de solución al interior de la IBERO; y
- III. Referir a las personas a apoyo psicológico de la manera más expedita posible, en caso de que así lo soliciten o cuando lo consideren oportuno.

Artículo 41. Medios para primer contacto.

El primer contacto podrá ser:

- I. Presencial ante la oficina del Programa de Género;
- II. Vía telefónica, a través de la extensión 4235 y 7135; o
- III. Vía correo electrónico a la dirección informesvg@ibero.mx

Artículo 42. Ausencia de solicitud de información.

En la etapa de orientación no será necesario que se recabe información personal de quien solicita orientación, únicamente se registraran los siguientes datos generales: edad, sexo, tipo de vinculación con la universidad y área de trabajo o programa de estudios al que se pertenece, según corresponda.

Artículo 43. Sistematización de información.

El Programa de Asuntos de Género concentrará la información de quienes acudan a la etapa de orientación con la finalidad de llevar un registro de las orientaciones brindadas e integrará con dicha información un reporte anual que deberá ser remitido a la Vicerrectoría Académica para su integración en el informe anual al que hace referencia el Título II del presente Protocolo.

Sección Segunda

Etapa de presentación y contestación de la queja

Artículo 44. Presentación de la queja.

Toda queja, aun cuando no haya sido agotada la etapa de orientación, será presentada ante la Procuraduría de manera escrita dentro del plazo previsto en este Título.

Artículo 45. Requisitos de la queja.

Toda queja deberá contener, al menos:

- I. Nombre completo de la persona denunciante;
- II. Nombre completo de la víctima y, en su caso, de quienes rendirán testimonios;
- III. Nombre completo de la o el presunto responsable;
- IV. Tipo de vinculación de la persona denunciante y de la víctima con la IBERO;

- V. Tipo de vinculación de la o el presunto responsable con la IBERO;
- VI. Número de credencial de la IBERO o número de identificación oficial de la persona denunciante;
- VII. Edad y sexo;
- VIII. Teléfono, correo electrónico o domicilio de la persona denunciante para efectos de cualquier comunicación;
- IX. Breve descripción del hecho, lugar y fecha en la que aconteció; y
- X. Firma de la persona denunciante.

Artículo 46. Cuestionario adjunto.

Al presentarse la queja por escrito, la misma deberá de ir acompañada del cuestionario que se anexa al presente Protocolo como Apéndice C y, en su caso, de las pruebas en las que se funda el hecho.

Artículo 47. Admisión de la queja.

La Procuraduría cuenta con tres días hábiles para admitir, desechar o prevenir la presentación de la queja.

La queja se desechará cuando, a criterio de la Procuraduría, de la misma no se desprendan actos de violencia de género.

Se prevendrá a la persona denunciante para que, dentro del término de los dos días hábiles siguientes a la fecha en que se le comunique, subsane las deficiencias de la queja, cuando ésta no reúna los requisitos previstos en el artículo 45.

En caso de no desahogarse la prevención en tiempo y forma, la queja se tendrá por no presentada y se desechará, quedando a salvo los derechos de la víctima para que la queja pueda presentarse de nueva cuenta cuando así lo desee, siempre y cuando se encuentre dentro de los plazos previstos en el presente Título.

Si la persona denunciante acude sin su escrito de queja ni el cuestionario señalado en el artículo anterior, la Procuraduría le brindará todo el apoyo y auxilio necesario para dar cumplimiento a lo indicado en estas disposiciones.

Artículo 48. Orden de medidas de protección y notificación de la queja al responsable.

Admitida la queja, la Procuraduría dictará las medidas de protección que considere pertinentes y correrá traslado a la o al presunto responsable para que dé contestación a los hechos dentro del término de tres días hábiles contados a partir de la fecha de notificación.

Artículo 49. Contestación de la queja.

La contestación deberá entregarse por escrito y deberá contener:

- I. Nombre completo de la o el presunto responsable;
- II. Contestación de los hechos;
- III. Los medios de prueba que considere necesarios; y
- IV. Firma.

En caso de que la persona probable responsable no conteste la queja, la Procuraduría resolverá sobre la procedencia de la misma.

Artículo 50. Pronunciamiento sobre la procedencia en caso de no ser contestada la queja.

En el caso de no haberse presentado contestación a la queja, si después del estudio y análisis de la misma se determina que no es procedente, la Procuraduría emitirá y notificará su resolución a la persona denunciante, dentro de los dos días hábiles siguientes. Si la queja es procedente, la Procuraduría emitirá y notificará su resolución, remitiendo el expediente preliminar al Comité en un término no mayor a dos días hábiles para efectos de iniciar con la etapa de investigación.

Sección Tercera

Etapa de mediación preliminar

Artículo 51. Convocatoria a mediación.

Una vez contestada la queja, en los casos en los que a criterio de la Procuraduría existan condiciones necesarias, se darán a conocer a la parte afectada las implicaciones de la mediación, así como los motivos por los cuales considera adecuada su utilización, a fin de que ésta decida si opta

o no por la misma. Una vez que la persona afectada solicite la mediación, la Procuraduría convocará a una reunión entre las partes para tratar de establecer una mediación.

Artículo 52. Firma de Convenio.

Cuando proceda, efectuada la mediación, las partes de común acuerdo, firmarán un documento mediante el cual establezcan los compromisos mutuos y la forma de cumplimiento.

La persona titular de la Procuraduría fungirá como testigo en dicho acuerdo.

Artículo 53. Seguimiento de Convenio.

Una vez firmado el acuerdo entre las partes, se deberá dar seguimiento al mismo, en términos de lo establecido en el Artículo 62 del presente Protocolo.

Artículo 54. Pronunciamiento sobre la Procedencia de la queja.

En caso de que las partes no logren un acuerdo o que a criterio de la Procuraduría no existan condiciones para llevar a cabo la mediación, ésta procederá al estudio y análisis de la queja para pronunciarse respecto a la continuidad o no con el procedimiento de investigación ante el Comité.

En cualquier caso, la Procuraduría deberá emitir y notificar a las partes su determinación precisando los motivos y fundamentos de su decisión en un término no mayor a dos días hábiles.

Si la queja es procedente, dentro del mismo plazo señalado en el párrafo anterior, la Procuraduría remitirá el expediente preliminar a la Presidencia del Comité, para efectos de iniciar con la etapa de investigación.

Sección Cuarta Etapa de investigación

Artículo 55. Sesión preparatoria.

Recibido el expediente preliminar, la Presidencia del Comité convocará de inmediato al resto de sus integrantes para la Sesión Preparatoria que deberá efectuarse dentro de un

plazo no mayor a cinco días hábiles después de recibido el expediente, remitiendo copia del mismo, si es posible de manera electrónica, con la indicación expresa de confidencialidad.

Los acuerdos que se desprendan de la Sesión Preparatoria deberán constar en un acta firmada por la totalidad de sus integrantes presentes, la cual deberá ser notificada a las partes y a la Procuraduría.

Las actuaciones acordadas por el Comité en la Sesión Preparatoria deberán efectuarse dentro de un plazo no mayor a diez días hábiles, de tal manera que la fecha para la Sesión Dictaminadora no podrá exceder de dicho término.

La Procuraduría podrá coadyuvar con el Comité para el acopio de cuanta información pueda resultar conveniente.

Artículo 56. Acuerdos de la Sesión Preparatoria.

En la Sesión Preparatoria el Comité acordará lo siguiente:

- I. Tener por recibido el expediente con todos sus anexos y por iniciada la etapa de investigación;
- II. Pronunciarse, en su caso, sobre las medidas de protección decretadas por la Procuraduría;
- III. Requerir la información y pruebas que considere necesarias;
- IV. Citar a entrevista por separado a todas las partes involucradas;
- V. Si el caso lo amerita, informar a las partes que el Comité se encuentra disponible para que, si es su voluntad, sea posible efectuar una mediación, la cual deberá llevarse a cabo antes de la Sesión Dictaminadora;
- VI. En su caso, solicitar la opinión de personas expertas en la materia que consideren procedente; y
- VII. Acordar día y hora para la Sesión Dictaminadora.

En caso de que las partes llegaran a una mediación, éstas firmarán un convenio ante el Comité, en términos de lo previsto en la Sección Tercera del presente Capítulo.

Sección Quinta
Etapa de dictaminación

Artículo 57. Sesión de dictaminación.

Efectuadas las diligencias de investigación acordadas por el Comité en su Sesión Preparatoria, éste sesionará para dictaminar el caso.

En esta sesión se procederá a la discusión del asunto y se emitirá la resolución que corresponda.

Artículo 58. Dictamen.

En el dictamen se determinará si la persona probable responsable ha cometido o no la conducta que se le atribuye.

En caso de no acreditarse la conducta, se procederá a archivar el expediente. Sin embargo, podrán tomarse medidas que permitan la sana convivencia entre las partes.

En caso de acreditarse la conducta, el Comité procederá a enviar el Dictamen a las autoridades universitarias correspondientes para que procedan a dictar las sanciones a que haya lugar de manera proporcional a la gravedad del asunto.

Artículo 59. Contenido del Dictamen.

El Dictamen que emita el Comité, además de los datos de identificación del caso, deberá contener:

- I. Antecedentes: resumen cronológico del procedimiento desde la presentación de la queja, incluyendo la presentación y desahogo de pruebas, hasta la celebración de la Sesión de dictaminación;
- II. Razonamientos y argumentos lógico-conceptuales que motivan y fundamentan su decisión; y
- III. Puntos resolutivos: las decisiones del Comité, en su caso, el plazo de cumplimiento, y la orden de efectuar las notificaciones correspondientes.

El Dictamen emitido por el Comité no será susceptible de impugnación alguna.

Artículo 60. Autoridades universitarias competentes para sancionar.

Son autoridades universitarias competentes para imponer sanciones:

- I. La DGMU, si la persona responsable es estudiante; y
- II. La DGA, a través del área correspondiente, si la persona responsable es parte del personal administrativo o académico.

Las sanciones que impongan las autoridades mencionadas serán conforme a lo previsto en la normatividad universitaria, según corresponda, y las mismas deberán ser proporcionales a la gravedad del asunto.

Artículo 61. Notificación del Dictamen.

El dictamen deberá ser notificado personalmente a las partes, a la Procuraduría y, en su caso, a las autoridades universitarias sancionadoras.

Capítulo IV

Seguimiento del cumplimiento del Dictamen y de los Acuerdos de Mediación

Artículo 62. Órgano facultado para dar seguimiento a las sanciones y a los Acuerdos de Mediación.

La Procuraduría será el órgano que dé seguimiento al cumplimiento del Dictamen emitido por el Comité y de los Acuerdos de Mediación a que hayan llegado las partes en cualquiera de las etapas del procedimiento.

En el caso de que el Comité resuelva que se sancione al responsable, la Procuraduría dará seguimiento hasta que las autoridades universitarias competentes hayan cumplido con dicho Dictamen.

En el caso de los Acuerdos de Mediación, la Procuraduría estará pendiente de la denuncia que por incumplimiento haga cualquiera de las partes ante dicha instancia para, en su caso, remitir el asunto ante el Comité para que proceda de conformidad con lo establecido en el presente Protocolo.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Protocolo entrará en vigor a los treinta días hábiles siguientes a su publicación en la Comunicación Oficial de la IBERO.

SEGUNDO.- En todos los casos en que se haga referencia a la IBERO, se entenderá Universidad Iberoamericana Ciudad de México-Tijuana.

TERCERO.- Las autoridades responsables de la prevención deberán reunirse al término del primer semestre de 2017 para coordinar todas las actividades concernientes con las medidas de prevención previstas en el presente Protocolo.

CUARTO.- El primer Informe Anual y evaluación del presente Protocolo deberán ser rendidos durante el mes de enero de 2018.

QUINTO.- Una vez que se publique el presente Protocolo en la Comunicación Oficial de la IBERO, las personas titulares de la Rectoría y de la Vicerrectoría Académica contarán con diez días hábiles para el nombramiento de las y los integrantes del Comité.

SEXTO.- El Comité será el responsable de elaborar los Apéndices B y C a que se refiere este Protocolo, en un término no mayor a veinte días hábiles contados a partir de su nombramiento.

SÉPTIMO.- Los casos de violencia de género que a la entrada en vigor del presente Protocolo se encuentren pendientes de trámite o cuenten con una resolución, seguirán siendo atendidos conforme al procedimiento vigente a la fecha de presentación de la denuncia.

APÉNDICE A MARCO CONCEPTUAL

ACTO DE VIOLENCIA DE GÉNERO: Para efectos del presente Protocolo se entenderá como acto de violencia de género a cualquier acto u omisión considerado como violento o discriminatorio por razón de género o sexo, realizado por una persona o grupo de personas integrantes de la comunidad universitaria a otro integrante de la comunidad universitaria, siempre que exista un daño físico o psicológico y que dicho acto u omisión se efectúe sin el consentimiento de la persona agraviada.

El presente marco conceptual ha sido retomado por la IBERO de diferentes ordenamientos nacionales e internacionales, así como de publicaciones académicas, mismo que servirá como indicador para la aplicación del Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de Discriminación y Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana.

Para determinar si el acto de violencia de género que se denuncia puede ser considerado como tal, los siguientes conceptos podrán ser tomados como indicadores:

Género	Sexo
<p>Conjunto de características, actitudes y roles social, cultural e históricamente asignados a las personas en virtud de su sexo. Es el conjunto de caracteres que definen lo masculino y femenino de manera convencional y diferente de una cultura a otra y de una época a otra. Así, este concepto es resultado de un proceso de construcción social.</p>	<p>Hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas, es decir, a una serie de elementos naturales (genéticos, gonádicos, hormonales, musculares, óseos, genitales) a partir de los cuales las personas son calificadas como “hombre” o “mujer”.</p> <p>El esquema social y jurídico sólo da cabida a dos cuerpos: el de los hombres y el de las mujeres. Sin embargo, en la actualidad, desde esa misma perspectiva [biológica], se registra la existencia de las personas intersexuadas.</p>
<p>El GÉNERO se diferencia del SEXO porque el primero es una construcción cultural, resultado de un proceso de formación y socialización, en tanto que el sexo corresponde a las diferencias biológicas y físicas entre mujeres y hombres. En otras palabras, el género no proviene de la naturaleza, sino que se refiere a los roles socioculturales que mujeres y hombres practican en la vida cotidiana. Fruto de ese aprendizaje cultural, unas y otros exhiben los roles e identidades que les han sido asignados por el género. De ahí, la preponderancia de lo masculino y el establecimiento de una supuesta naturaleza subalterna de lo femenino, ingredientes esenciales de ese orden simbólico que definen las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, origen de la violencia de género.</p>	

VIOLENCIA DE GÉNERO: Se define como cualquier violencia ejercida contra una persona en función de su identidad o condición de género, sea hombre o mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

El término violencia de género permite enfatizar que esta violencia tiene como origen las desigualdades estructurales que ubican a las mujeres en el lugar de las subordinadas, sin embargo bajo este concepto también se incluyen aquellas violencias específicas que afectan a los hombres situados también en posiciones de subordinación.

TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO:

1. **Violencia física:** es 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.

2. **Violencia psicológica:** es toda acción que daña o puede dañar emocionalmente a la víctima, así como a su integridad cognitiva y que va dirigida a producir en ella dolor emocional, a hacer que se crea carente de valor y culpable del maltrato que está recibiendo, así como a anularla, intimidarla, aterrorarla y hacerla dependiente de su agresor. Algunos ejemplos de este tipo de violencia son:

Ejemplos de violencia psicológica

Insultos, culpar a la víctima de todo lo malo que sucede o de las conductas violentas que recibe, desvalorizaciones, humillaciones, burlas, descalificaciones, observaciones mordaces, coerción, críticas, desprecios, gritos, miradas o posturas intimidatorias, chantajes, amenazas, ridiculizaciones, abandono y aislamiento emocional, incomunicación, ausencia o negación de cuidado, falta de reconocimiento del valor y las cualidades de la mujer, ensalzar a otras mujeres o personas y no alabar nunca sus cualidades, monopolizar las conversaciones para que la víctima no se pueda expresar, centrar las verbalizaciones sobre ella en sus errores o fallos, ironía, descalificaciones soterradas, etcétera.

3. Violencia patrimonial: es cualquier acto u omisión que se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, retención y/o distracción de objetos, documentos personales, bienes o valores, derechos patrimoniales y/o recursos económicos destinados a satisfacer necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;

4. Violencia sexual: todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo.

Esta violencia abarca actos que van desde el acoso verbal a la penetración forzada y una variedad de tipos de coacción, desde la presión social y la intimidación a la fuerza física. También se considera violencia sexual si la persona no está en condiciones de dar su consentimiento, por ejemplo, cuando está en estado de ebriedad, bajo los efectos de un estupefaciente, dormida o mentalmente incapacitada. Una lista mínima de actos de este tipo es la siguiente:

a) Violación: Se refiere a la penetración vaginal, anal u oral de naturaleza sexual del cuerpo de otra persona, sin su consentimiento, con cualquier parte corporal u objeto, incluido mediante el uso de violencia física y poniendo a la víctima en una situación en que no pueda negarse o que se vea obligada a aceptar por miedo (ONU, 2015).

b) Intento de violación: se refiere al intento de tener una relación sexual no consensual mediante el uso de fuerza o amenazas.

c) Acoso sexual: aquella violencia sexual que incurra en cualquier comportamiento, verbal, gestual o físico, de naturaleza o con connotación sexual y/o íntima, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y/o

su salud física y/o psicológica, en particular cuando se genera en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual se presenta en una relación horizontal, en la que no existe una relación de subordinación. Por tanto, se trata de agresiones entre compañeras y compañeros de estudio o trabajo, en el que se genera un estado de coacción.

d) Hostigamiento sexual: aquella violencia sexual que se produce en una relación vertical, es decir, jerárquica (autoridad-subordinación) y puede ocurrir en el ámbito laboral o educativo. La persona agresora se aprovecha de su posición de autoridad frente a quien le es subordinado. Se expresa a través de conductas verbales y/o físicas, relacionadas con la sexualidad y por lo tanto tienen connotación lasciva.

Ejemplos de conductas que pueden constituir acoso/hostigamiento sexual:

- Realizar silbidos, señales lascivas, miradas incómodas e insinuantes, muecas o gestos que generen pensamientos de connotación sexual.
- Expresar chistes sexuales molestos, comentarios insinuantes u obscenos, así como adulaciones sobre el físico o la imagen corporal.
- Presionar para obtener fotografías o imágenes de la persona en ropa íntima o desnuda.
- Hacer preguntas, referencias o insinuaciones sobre la vida sexual.
- Presionar para regresar a una relación afectiva.
- Realizar llamadas telefónicas o mensajes de texto con insinuaciones de connotación sexual o íntima no aceptadas.
- Visitar insistentemente las redes sociales de la víctima (conocido coloquialmente como “stalker”) y generar comentarios sugestivos o de connotación sexual o íntima.
- Insistir para tener encuentros privados o íntimos fuera del lugar de trabajo o de estudios.
- Llevar a cabo acercamientos excesivos como abra-

zos o besos no deseados o tocamientos, pellizcos, roces, acorralamientos.

- Exhibir fotografías, imágenes, u objetos sexualmente sugestivos, pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes.
- Realizar promesas expresas a la víctima de obtener un beneficio personal a cambio de favores sexuales (Hostigamiento sexual).
- Llevar a cabo amenazas (directas o indirectas) mediante las cuales la persona agresora exige a la víctima realizar conductas sexuales contra su voluntad o con la amenaza de que, en caso de negativa, se generara un mal futuro (Hostigamiento sexual).
- Usar expresiones físicas, gestuales o verbales con connotación sexual, insinuaciones sexuales o proposiciones sexuales.
- Realizar la exhibición de imágenes u objetos con contenido sexual.

MODALIDADES DE LA VIOLENCIA

1. Violencia laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, 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. Incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

2. Violencia docente: aquellas conductas que dañen la autoestima de las y los estudiantes con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.

3. Violencia comunitaria: son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las personas y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.

CONSENTIMIENTO: es una decisión consciente, contundente, inequívoca y afirmativa por parte de cada una de las partes que participan en una actividad sexual por mutuo acuerdo. Es voluntario y debe darse sin usar la coerción, la fuerza, amenazas o intimidación. Consentir significa participar en el acto, como resultado del ejercicio de la libre voluntad.

El consentimiento es revocable, es decir, las personas pueden retirar su consentimiento en una actividad íntima, aun cuando anteriormente la hayan aceptado, por tal motivo, dicha actividad deberá detenerse inmediatamente.

El consentimiento es acotado a una determinada actividad íntima o sexual, por lo que no implica consentir en otras formas de actividad íntima o sexual.

Dentro de una relación, debe haber consentimiento mutuo para participar en una actividad sexual.

El consentimiento no puede darse cuando una persona está incapacitada, inconsciente, bajo el influjo del alcohol, drogas o pierde por momentos el conocimiento, ni tampoco si su entendimiento se ve afectado por un trastorno físico o mental. Tampoco podrá darse el consentimiento si la persona está bajo amenazas de cualquier índole.

DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO: Se entiende como discriminación de género toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando sea por motivo de sexo, género, características genéticas, embarazo, orientación o identidad sexual.

También se entenderá como discriminación de género la homofobia y la misoginia.

Para los fines de este Protocolo, el enfoque de discriminación múltiple o interseccional es la perspectiva o modelo de observación que permite mirar la opresión a una persona de manera transversal y simultánea en los tipos, modalidades y niveles de la violencia de género.

Bibliografía consultada

Álvarez, R.M. y Pérez Duarte, A. (2016). Aplicación práctica de los modelos de prevención, atención y sanción de la violencia de género contra las mujeres- Protocolos de actuación. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Cepal – Naciones Unidas (2016). La medición de la violencia contra las Mujeres en América Latina y el Caribe. Curso e-Learning.

Cofán, M., Valverde, E. y Merino, R. (Coords.) (2015). Guía práctica para el asesoramiento legal a víctimas de violencia de género. España: Fundación Fernando Pombo.

Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, No. 6; Vol. 43, pp. 1241-1299.

Fernández, A. (primavera, 1996). Estereotipos de género en el refranero popular. De la mujer mala te has de guardar y de la buena no fiar. *Revista Política y Cultura*, N. 6, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, México, pp. 43-61.

-----, (2012) “Violencia, sexo, edad y refranero”, en *Revista Desacatos*, 38, enero-abril, 2012, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, México, pp. 139-156.

Naciones Unidas (2015). Directrices para la producción de estadísticas sobre la violencia contra la mujer: Encuestas Estadísticas. Nueva York: División de Estadísticas
National Sexual Violence Resource Center (N/D). ¿Qué es la violencia sexual? Recuperado de: http://www.nsvrc.org/sites/default/files/Publications_NSVRC_Overview_Que-es-la-Violencia-Sexual.pdf

ONU Mujeres - Centro virtual de conocimiento para poner fin a la violencia contra las mujeres. Consentimiento. Recuperado de: <http://www.endvawnow.org/es/articles/469-consentimiento.html>

Organización Mundial de la Salud (2013). Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. Recuperado de: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/98821/1/WHO_RHR_12.37_spa.pdf?ua=1

Leyes

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (vigente), publicada en el D.O.F., el 1º de febrero de 2007.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (vigente), publicada en el D.O.F., el 11 de junio de 2006.