



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



UNIVERSIDAD
DE LA SALUD

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
PARA PREVENIR, ATENDER,
SANCIONAR Y ERRADICAR
PROGRESIVAMENTE LA
VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA
UNIVERSIDAD DE LA SALUD

Agosto 2024



ÍNDICE

1. Introducción.....	4
2. Marco jurídico de actuación.....	5
3. Objetivo general.	5
4. Objetivos específicos.....	6
5. Ámbito de aplicación del protocolo.....	6
6. Principios de aplicación general en la atención de cualquier tipo de violencia.....	6
7. Glosario.....	8
8. Conductas que permiten activar las medidas contempladas en el presente Protocolo.....	10
9. Derechos de las personas denunciantes.....	11
10. Derechos de las personas señaladas.....	11
11. De la interposición de la queja.....	12
12. Activación del Protocolo	12
13. Procedimiento cuando la persona acusada de la agresión sea un integrante de la CE.....	13
14. Cuando las personas acusadas de la agresión sean servidoras públicas.....	13
15. En caso de que la persona señalada sea personal del campo clínico no perteneciente a la UNISA	14
16. Acerca del Comité.....	14
17. Procedimiento cuando las personas acusadas de la agresión sean servidoras públicas.....	15
18. Revisión de la sanción	15
19. Actualización del Protocolo.....	16
20. Generales.....	16
21. Referencias.....	16
Legislación Internacional	

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR PROGRESIVAMENTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE LA SALUD

1. Introducción.

La Universidad tiene por objeto impartir e impulsar la formación en educación superior en el campo de la salud mediante el diseño, desarrollo e implementación de planes y programas de estudio, enfocados al desarrollo del pensamiento crítico, responsabilidad cívica y ética; así como la realización de funciones de docencia, investigación, extensión, difusión y vinculación con una vocación ética, científica y humanista, en un marco de responsabilidad social.

El artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la obligación para todas las autoridades del Estado Mexicano, en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos. Reconociendo su obligación para garantizar el derecho a una vida libre de violencia, el Estado Mexicano ha generado relevantes legislaciones para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, con base en tratados internacionales tales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y suscrita por México en 1981, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), suscrita en 1994 y ratificada por México en 1998.

En ese sentido, a nivel nacional, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece los lineamientos jurídicos y administrativos de todos los órdenes de gobierno para “prevenir, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas, así como los principios y mecanismos para el pleno acceso a una vida libre de violencias, así como para garantizar el goce y ejercicio de sus derechos humanos” (Art. 1). Brindando definiciones puntuales de los tipos y modalidades de violencias que existen, en su artículo 13° detalla las conductas que suponen tanto de acoso sexual como hostigamiento sexual.

Aunado a lo anterior, la Constitución Política de la Ciudad de México, en su artículo 3°, señala que la dignidad humana es el principio rector supremo y sustento de los derechos humanos y reconoce a toda persona la libertad y la igualdad en sus derechos, por lo que toda actividad pública debe de estar orientada y guiada por este respeto y garantía. Y en consideración a que la Ciudad de México es una ciudad de libertades y derechos, el artículo 6, inciso B) señala el derecho de toda persona a una vida libre de violencia.

En cuanto a entornos universitarios, la Ley General de Educación Superior (LGES) en su artículo 7, fracción VI establece que el desarrollo humano integral del estudiantado incluye “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 (...) para construir una sociedad que fomente la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres”. Asimismo, en su artículo 42 dispone que “Las instituciones de educación superior, con el apoyo de las autoridades respectivas,

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR PROGRESIVAMENTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE LA SALUD

en sus ámbitos de competencia, promoverán las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género, así como para la protección del bienestar físico, mental y social de sus estudiantes y del personal que labore en ellas. Dichas medidas se basarán en diagnósticos y estudios de las actividades académicas, escolares y administrativas para lograr una detección y atención oportuna de los factores de riesgo, violencia y discriminación, estableciendo protocolos de atención y proporcionando, en su caso, servicios de orientación y apoyo de trabajo social, médico y psicológico.”¹

Reconociendo los impactos que las violencias – incluyendo el acoso y hostigamiento sexuales – tienen en quienes las experimentan en términos de salud física, salud mental, desarrollo académico, desarrollo laboral y cualquier otra área importante de la vida de la persona, la Universidad de la Salud tiene el firme compromiso de generar acciones en materia de prevención, atención y sanción, y erradicar progresivamente toda forma de violencia, con énfasis en aquella que se da por razones de género.

Para cumplir con este objeto la Universidad está obligada a regirse bajo los ejes fundamentales de respeto a los derechos humanos y de perspectiva de género, ambos observándose de forma transversal en sus funciones sustantivas y adjetivas.

Este Protocolo otorgará las herramientas conceptuales, metodológicas y procedimientos para atender de forma institucional los actos de violencia de género que se presenten entre los integrantes de la Comunidad Universitaria, en un marco de derechos humanos, con perspectiva de género interseccional, con el fin de que las personas que integran la comunidad universitaria tengan acceso a una vida libre de violencia.

2. Marco jurídico de actuación.

Su aplicación es complementaria de los siguientes mandatos jurídicos, como lo son: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Convención Americana de Derechos Humanos; Convención Belém Do Pará; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Protocolo Facultativo de la Convención Sobre La Eliminación de todas Las Formas de Discriminación Contra la Mujer; Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal; Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombre para el Distrito Federal; Ley de Víctimas para la Ciudad de México; Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal; Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; Ley General de Responsabilidades Administrativas; Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal; entre otros.

3. Objetivo general.

Contribuir a la construcción de un ambiente seguro y libre de violencia entre los integrantes de la comunidad universitaria, mediante la debida diligencia y la atención a las víctimas de violencia, desde la perspectiva

de género y el respeto a sus derechos humanos, a través de la aplicación de este protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar progresivamente la violencia de género.

4. **Objetivos específicos.**

- Establecer los principios y pautas para prevenir, atender, sancionar y erradicar progresivamente la violencia de género en la Comunidad Universitaria.
- Salvaguardar la dignidad, la autonomía y la integridad física y emocional de las integrantes de la Comunidad Universitaria que han vivido violencia de género.
- Definir las acciones de autoridades universitarias en los procesos para prevenir, atender, sancionar y erradicar progresivamente la violencia de género en la Comunidad Universitaria.
- Informar a los integrantes de la Comunidad Universitaria de las instancias y autoridades competentes que deberán conocer, investigar, y sancionar las conductas objeto del presente Protocolo.
- Establecer e informar los mecanismos participativos de evaluación, revisión y actualización de este Protocolo.
- Proporcionar la atención inmediata y efectiva a la persona que es víctima de violencia.
- Establecer las acciones y medidas institucionales de prevención en materia de violencia de género.

5. **Ámbito de aplicación del protocolo.**

Este Protocolo es de observancia general para todos los integrantes de la Comunidad Universitaria, respecto a conductas que se puedan presumir constitutivas de violencia de género. Se aplicará a cualquier persona independientemente de su carácter, jerarquía o función, incluyendo a todas aquellas que de forma directa o indirecta se encuentren dentro de instalaciones de la Universidad de la Salud o vinculadas en el ejercicio de cualquier actividad con la misma (personas prestadoras de servicios profesionales, las y los usuarios de servicios universitarios, proveedoras y proveedores u otros servicios); en su caso, este Protocolo será aplicable según corresponda y/o se dará vista a la autoridad correspondiente.

Las conductas objeto de este Protocolo comprenden aquellas que sucedan de forma presencial, en cualquier espacio análogo o digital o mediante el uso de tecnologías de la información y de la comunicación (TIC's), redes sociales, correo electrónico, aulas virtuales, etcétera, cometidas dentro o fuera de los recintos universitarios, siempre y cuando alguna de las personas involucradas sea integrante de la Comunidad Universitaria.

6. **Principios de aplicación general en la atención de cualquier tipo de violencia.**

Los principios que rigen a todas las instancias universitarias involucradas para prevenir, atender, sancionar y erradicar progresivamente la violencia de género en la Comunidad Universitaria son:

- **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.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR PROGRESIVAMENTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE LA SALUD

- **Igualdad sustantiva:** acceso al mismo trato y oportunidades de todas las personas, para el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos.
- **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 y gozarán de los mismos derechos e igualdad de circunstancias en su trato.
- **Perspectiva de género:** metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las personas que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas y culturales entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.
- **Interseccionalidad:** categoría de análisis para referir los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por lo tanto, el abordaje de dicha realidad.
- **Transversalidad:** herramienta metodológica para garantizar la inclusión de la perspectiva de género como eje integrador, en la gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria, tendientes a la homogeneización de principios, conceptos y acciones a implementar, para garantizar la concreción del principio de igualdad.
- **Victimización secundaria o revictimización:** es el conjunto de consecuencias psicológicas, sociales, jurídicas y económicas de carácter negativo que derivan de la experiencia de la víctima en su contacto con el proceso de prevenir, atender, sancionar y erradicar progresivamente la violencia de género, y suponen un choque entre las legítimas expectativas de la víctima y la inadecuada atención institucional recibida.
- **Transparencia:** el procedimiento de denuncia y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas.
- **Progresividad:** implica el gradual progreso para lograr su pleno cumplimiento, es decir, que para el cumplimiento de ciertos derechos se requiere la toma de medidas a corto, mediano y largo plazo, pero procediendo lo más expedita y eficazmente posible.
- **Imparcialidad:** la autoridad debe permanecer ajena a los intereses de las partes y actuar sin favorecer indebidamente a alguna de ellas.
- **Debida diligencia:** la obligación de las autoridades de dar respuesta eficiente, oportuna y responsable a las personas en situación de discriminación.
- **Confidencialidad:** en cuanto a la protección al derecho a la intimidad conlleva una abstención en la divulgación y un manejo sigiloso de la información de las actividades que realiza la persona y que posibilitan identificarla, aspecto que está tutelado y reconocido en la Constitución.
- **Información adecuada:** implica que el responsable deberá informar al titular la existencia y características principales del tratamiento al que serán sometidos sus datos personales, a fin de que pueda tomar decisiones informadas al respecto.
- **Accesibilidad:** el procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones.

- **Presunción de buena fe:** implica que las partes actúen con honestidad y convicción.
- **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.
- **Prohibición de represalias:** no se podrá 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.
- **Legalidad:** la actuación de las instancias estará fundada y motivada por la normativa universitaria vigente.
- **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.
- **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.

7. Glosario.

Para efectos del presente Protocolo se entenderá por:

- **Autoridades Universitarias (AU):** cualquier persona servidora pública, órgano, instancia, unidad y área de la Universidad de la Salud que realice comisión en materia de gestión académica, administrativa y de gobierno.
- **Comité de Regulación de Convivencia Universitaria:** órgano colegiado que propone acciones y estrategias para establecer relaciones constructivas y de respeto entre quienes integran la comunidad universitaria, en aras de una sana convivencia institucional; así mismo, posee la facultad de determinar responsabilidades y establecer sanciones por las infracciones al Reglamento de Convivencia y Disciplina Universitaria y del Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar Progresivamente la Violencia de Género.
- **Comunidad Académica (CA):** personas que realizan actividades de docencia, investigación, desarrollo tecnológico y difusión de la cultura en la Universidad de la Salud, entre otras actividades complementarias necesarias para el funcionamiento de la Universidad, esto comprende tanto a la comunidad que labora en las instalaciones de la Universidad como en campos clínicos.
- **Comunidad Estudiantil (CE):** personas con calidad de estudiantes vinculadas a la Universidad mediante su inscripción y matriculación en cualquiera de sus planes y programas de estudio.
- **Comunidad Universitaria (CU):** se compone de los integrantes de las comunidades estudiantiles y académicas, así como de las personas servidoras públicas adscritas a la Universidad.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR PROGRESIVAMENTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE LA SALUD

- **Consejo Académico Universitario (Consejo):** órgano colegiado de la Universidad cuya función será coadyuvar en la planeación, el desarrollo de las funciones sustantivas de la Universidad, así como en la evaluación institucional vinculada con el cumplimiento de sus objetivos académicos.
- **Coordinación de Política Educativa y Desarrollo Estudiantil (CPEDE):** unidad administrativa con las facultades concedidas en el artículo 28 del Estatuto Orgánico de la Universidad de la Salud.
- **Dirección de Gestión Académica (DGA):** unidad administrativa con las facultades concedidas en el Manual de la Universidad de la Salud.
- **Dirección Ejecutiva de Investigación y Estudios Avanzados (DEIyEA):** unidad administrativa con las facultades concedidas en el artículo 25 del Estatuto Orgánico de la Universidad de la Salud.
- **Dirección Ejecutiva de Docencia (DED):** unidad administrativa con las facultades concedidas en el artículo 24 del Estatuto Orgánico de la Universidad de la Salud.
- **Dirección Jurídico-Normativa y de la Unidad de Transparencia (DJNyUT):** unidad administrativa con las facultades concedidas en el artículo 29 del Estatuto Orgánico de la Universidad de la Salud.
- **Núcleo de Bienestar Emocional (NUBE):** programa para brindar atención integral y multidisciplinaria, con pleno respeto a los Derechos Humanos, Perspectiva de Género y salud comunitaria a todos los jóvenes, estudiantes y comunidad.
- **Órgano Interno de Control (OIC):** unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, así como aquellas otras instancias de los Órganos constitucionales autónomos que, conforme a sus respectivas leyes, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de las Personas Servidoras Públicas.
- **Persona señalada:** cualquier persona integrante de la Comunidad Universitaria o personal que labora en un campo clínico a quien se le atribuye la posible comisión de actos catalogados como violencia de género.
- **Persona servidora pública:** cualquier persona que desempeña un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Universidad.
- **Queja:** es el trámite principal para el proceso de prevenir, atender, sancionar y erradicar progresivamente la violencia de género, realizado de manera individual o colectiva por medio escrito, que presenta de manera formal la persona afectada ante el Unidad para prevenir, atender, sancionar y erradicar progresivamente la violencia de género (UPASEPVG), en la cual se refieren posibles hechos de violencia.
- **Unidad para prevenir, atender, sancionar y erradicar progresivamente la violencia de género (UPASEPVG):** para efectos del presente instrumento jurídico y de acuerdo con la estructura orgánica esta unidad administrativa, es la Subdirección de Desarrollo y Movilidad Estudiantil, que es el área encargada del proceso para prevenir, atender, sancionar y erradicar progresivamente la violencia de género.
- **Universidad (UNISA):** Universidad de la Salud.
- **Víctima:** la persona a quien se le inflige cualquier tipo de violencia de género.

8. Conductas que permiten activar las medidas contempladas en el presente Protocolo.

A continuación, se enlistan las conductas que pueden constituir violencia de género de acuerdo con el presente Protocolo:

- **Acoso sexual:** cualquier acto de molestia, que realiza una persona integrante de la CU en contra de otra, por cualquier medio, siempre que sean de naturaleza sexual, que le cause una afectación emocional y/o psicológica. Estos actos pueden constituir, entre otras conductas, agresiones verbales y/o físicas, así como actos de control o prohibición, sin que de manera forzada exista la subordinación, pero sí un ejercicio de abuso de poder que conlleva a un estado indefenso y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Todo acto de acoso supone la ausencia de consentimiento de la víctima.
- **Hostigamiento sexual:** es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El hostigamiento sexual supone las mismas conductas que el acoso sexual.
- **Violencia:** formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres, mismas que se enuncian a continuación sin excluir las demás que puedan ser consideradas en otros instrumentos normativos o cualesquiera otras formas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres:
- **Violencia sexual:** cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o sexualidad de la víctima y que, por tanto, atente contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al concebirla como objeto.
- **Violencia Laboral y Docente:** aquella que 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.
- **La violencia psicológica:** cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en la restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.
- **La 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 en la Comunidad:** actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.
- **Violencia Institucional:** actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar progresivamente los diferentes tipos de violencia.
- **Violencia digital:** 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

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR PROGRESIVAMENTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE LA SALUD

de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia; así como aquellos actos dolosos que causen daño a la intimidad, privacidad y/o dignidad de las mujeres, que se cometan por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

9. Derechos de las personas denunciantes.

Toda persona que interponga una queja tendrá los siguientes derechos:

- **El derecho a la justicia pronta, expedita e imparcial:** la persona que solicite la atención, la recibirá de forma inmediata y podrá presentar su queja, atendiendo al “principio de buena fe”. Se atenderá de manera inmediata, evitando revictimizar a la persona y estableciendo las diversas medidas que le brinden seguridad para su adecuado desenvolvimiento en el ámbito universitario y personal. Se les brindará a las personas involucradas la atención psicológica y jurídica necesarios.
- **Renunciar o suspender:** toda persona tiene derecho de interrumpir la atención a que tiene derecho en el momento en que lo decida, podrá hacerlo sin que esto implique que no pueda volver a recibirla. Esto será posible únicamente para la atención personal y siempre y cuando no se haya dictado la resolución correspondiente. Esto no restringe las investigaciones que deban encausarse en otras instancias judiciales u autoridades administrativas obligadas a investigar y sancionar la violencia contra las mujeres de manera oficiosa, oportuna, competente, independiente, imparcial, exhaustiva, garantizando el derecho a una vida libre de violencia.
- **Orientación:** las AU ofrecerán la información a las personas que hayan interpuesto una queja sobre los medios para denunciar las conductas contempladas en el Protocolo, misma que podrá ser interpuesta ante las autoridades internas o externas a la Universidad, y prestará el acompañamiento institucional desde el ámbito de sus facultades, así como la debida canalización a las instancias competentes.
- **Derecho a una vida libre de violencia:** derecho que tienen todas las personas que hayan interpuesto una queja a que ninguna acción u omisión, basada en el género, le cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual.
- Derecho a medidas de académicas de protección y/o cautelares, y solicitar su revisión ante nuevos antecedentes o cambio de circunstancias.

10. Derechos de las personas señaladas.

- **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.
- **Medidas de reparación:** en caso de que las autoridades universitarias y si fuese el caso, jurisdiccionales, determinan la no responsabilidad al finalizar el procedimiento, tendrá derecho a ser absuelto de cualquier medida académica o preventivas que se haya implementado.
- **Denunciar:** en caso de que se cometan infracciones o conductas constitutivas de delito en su contra, o se expresen o difundan afirmaciones falsas o sin fundamento.

11. De la interposición de la queja.

Tienen derecho a interponer una queja todas las personas que integran la CU. No se tramitarán quejas anónimas.

Medios de contacto a la **UPASEPVG**:

- 1. Presencial:** en las oficinas de la UPASEPVG, se atenderá a la persona afectada y se le brindará el formato de consentimiento informado para seguimiento de la queja. Si por caso fortuito o fuerza mayor no se puede brindar la atención, se solicitará a la persona afectada que proporcione su correo institucional para brindarle opciones de horario para recibir atención de manera oportuna.
- 2. Referencia escrita:** Se realizará por oficio de parte de la Coordinación Académica del respectivo programa académico, a las autoridades de las DGA, DED, DEIyEA o la DJNyUT.
- 3. NUBE:** por medio del formato de referencia de parte del personal del NUBE. El no contar con una referencia escrita NO es un impedimento para el acceso a la atención de primer contacto para las personas afectadas.
- 4. Correo electrónico:** atencionvdg@unisa.cdmx.gob.mx, mediante el cual se dará respuesta con opciones de horario para recibir la atención de manera oportuna.

12. Activación del Protocolo

- I. La **UPASEPVG** recibe la queja:
 - a) Realiza la valoración inicial de la persona que presentó la queja, y canalización para:
 - Recibir asistencia médica derivada de la agresión.
 - Recibir asistencia psicológica, y/o
 - Recibir asistencia legal.
 - b) Da aviso al Ministerio Público (MP) mediante oficio inmediatamente después de realizar la valoración.
 - c) Recabará la documentación necesaria a fin de integrar un expediente único del caso, preservando la confidencialidad y evitando la revictimización de la víctima.
 - d) Avisará a la DJNyUT solicitando, vía oficio, las medidas precautorias para salvaguardar la integridad física y psicoemocional de la víctima, protegiendo los datos personales de las personas involucradas, anexando los siguientes documentos:
 1. Copia certificada de la queja por parte de la CPEyDE; y
 2. Formato de resumen de atención.
- II. Notificará, mediante oficio, anexando sendos documentos a las autoridades de las unidades administrativas de la **DED** con copia a la **DGA**, a la **DEIyEA** y a la **DJNyUT**.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR PROGRESIVAMENTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE LA SALUD

La **DED** recibirá el asunto siempre y cuando:

- a) La víctima sea estudiante de pregrado.
- b) La víctima sea personal académico de pregrado.
- c) La persona acusada de agresión sea estudiante de pregrado.
- d) La persona acusada de agresión sea personal académico de pregrado.

La **DEIyEA** recibirá el asunto siempre y cuando:

- a) La víctima sea estudiante de posgrado y las especialidades.
- b) La víctima sea personal académico de posgrado y las especialidades.
- c) La persona acusada de agresión sea estudiante de posgrado y las especialidades.
- d) La persona acusada de agresión sea personal académico de posgrado y las especialidades.

La **DJNyUT**, recibirá el asunto siempre y cuando:

- a) La víctima sea funcionario público.
- b) La persona acusada de agresión sea funcionario público.

La **DJNyUT** en todos los asuntos que se requieran emitirá las medidas precautorias para salvaguardar la integridad física y psicoemocional de la víctima.

III. Realizará un seguimiento del estado del caso y de la víctima durante el proceso.

13. Procedimiento cuando la persona acusada de la agresión sea un integrante de la CE.

I. Para los asuntos que competan a las **DED** y la **DEIyEA** realizarán:

1. Gestionará las medidas académicas para la protección de la víctima, valorando:

- a) Las circunstancias del caso y valoración del riesgo.
 - b) Los elementos que proporcionarán mayor seguridad para la persona afectada.
2. Notificará a la **DJNyUT** en caso de haber gestionado cualquier medida académica para protección de la víctima.
3. Convocarán al **Comité**.

14. Cuando las personas acusadas de la agresión sean servidoras públicas.

I. La **DJNyUT**:

1. Recibirá la copia certificada de la **CPEyDE** de la denuncia y el formato de resumen de atención de la **UPASEPVG**.
2. Notificará al **OIC**, mediante oficio, con copia a la **DAF**.

15. En caso de que la persona señalada sea personal del campo clínico no perteneciente a la UNISA

I. La **DED**:

1. Recibirá la copia certificada de la **CPEyDE** de la denuncia y el formato de resumen de atención de la **UPASEPVG**.
2. Notificará, vía oficio, a la Dirección de Gestión Académica.

II. La **DGA**:

1. Gestionará medidas académicas para protección de la víctima y de los estudiantes que se encuentren en dicho campo, considerando:
 - a) Las circunstancias del caso y valoración del riesgo.
 - b) La voluntad de la víctima.
 - c) Los elementos que proporcionarán mayor seguridad para la persona afectada.
2. Notificará el caso al titular de la institución a la que pertenece el campo clínico, solicitando la activación de los protocolos institucionales de violencia sexual.
3. Seguirá el proceso en el campo clínico.
4. Notificará a la **DJNyUT** el resultado del proceso.

III. La **DJNyUT** notificará a las partes y unidades administrativas implicadas, la resolución del proceso.

16. Acerca del Comité.

Cuando la persona señalada sea parte de la **CE**, la resolución del caso estará a cargo del **Comité**, conformado por representantes con voz y voto de las servidoras públicas que se designen de las unidades administrativas de: **DED**, **DEIyEA**, **DAF**, y como asesora jurídica sin voto y con voz la **DJNyUT**.

I. Para fines del presente protocolo, el Comité tendrá las siguientes responsabilidades:

1. Realizar una audiencia donde la persona señalada aporte su declaración y pruebas.
2. Bajo los principios señalados analizar el acto de violencia sexual.
3. Determinar si existen o no los elementos suficientes para sancionar en materia disciplinaria a la persona señalada.
4. Levantar un acta sobre la resolución del caso donde se expliquen los criterios para llegar a la sanción disciplinaria, la cual se debe entregar a la **DJNyUT** para la notificación correspondiente.

El proceso de resolución deberá ocurrir en un plazo no mayor a quince (15) días hábiles después de haber recibido el caso por parte de la **DED** o **DEIyEA**.

II. El Comité podrá únicamente determinar sanciones en materia disciplinaria con base en lo siguiente:

1. Amonestación.
2. Suspensión no mayor a un año escolar.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR PROGRESIVAMENTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE LA SALUD

3. Expulsión de la UNISA.

17. Procedimiento cuando las personas acusadas de la agresión sean servidoras públicas.

- I. Cuando la persona señalada sea Servidora Pública de la UNISA, el procedimiento de resolución estará regulado con base en lo que establece la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México.
- II. Cuando la persona señalada sea personal de campo clínico que no está adscrito a la UNISA, el procedimiento de resolución será el siguiente:
 1. La **DGA** notificará a la Dirección General del campo clínico correspondiente que un miembro de su personal se encuentra en calidad de persona señalada en un caso de hostigamiento o acoso sexual.
 2. En caso de ser necesario, la **DGA** solicitará a la Dirección General del campo clínico correspondiente las medidas de protección sugeridas por la DGA. En caso de que no se lleven a cabo, la DGA podrá implementar medidas de protección tales como (sin limitarse a) cambios en el horario y/o en el campo donde cursa la persona afectada; solicitar asignación de nueva sede clínica para la sección académica a la que pertenece la persona afectada, etcétera.
 3. La Dirección General del campo clínico correspondiente deberá activar su propio protocolo para atención a casos de hostigamiento y/o acoso sexual, haciendo del conocimiento de la DGA cada paso del proceso. En cada ocasión en que esto suceda, la **DGA** brindará dicha información a la **UPSEPVG**, quien la transmitirá a la persona afectada.
 4. La **DGA** recibirá la resolución del caso emitida por la Dirección General del campo clínico. Esta información será compartida con el **UPASEPVG** en sobre sellado, quien la transmitirá a la persona afectada.

18. Revisión de la sanción

En caso de determinar que hay sanciones, aquella persona señalada que forme parte de la Comunidad Estudiantil podrá impugnar la resolución ante el Consejo, presentando ante dicho Consejo un escrito debidamente fundado y motivado, en un término no mayor a tres (3) días hábiles después de que se le notifique. El Consejo responderá la procedencia o no de la apelación en un plazo no mayor a quince (15) días hábiles a partir de la fecha en que se presentó dicho escrito. De no presentar el escrito en el plazo señalado, se entenderá que se asume completamente el acto y su respectiva sanción disciplinaria.

Respecto a la procedencia del Consejo resolverá confirmar, modificar o revocar la sanción disciplinaria.

La decisión del Consejo será inapelable.

Los procedimientos de resolución de casos de violencia sexual son paralelos y no reemplazan ningún proceso de denuncia penal que la persona afectada decida hacer en la instancia jurídica correspondiente.

En caso de acreditarse la falsedad de la queja, se aplicará a la persona responsable la sanción que corresponda conforme a lo previsto en los artículos 13 fracción XVI y 21 fracción III del Reglamento de Convivencia y Disciplina Universitaria y de acuerdo con la Legislación Universitaria.

La detección de denuncias falsas previene actos de discriminación y protege el principio de presunción de inocencia, por lo que para determinar la falsedad deberá de contar con una base probatoria.

19. Actualización del Protocolo.

El presente protocolo será actualizado conforme a éste en atención a la perspectiva de protección a la dignidad de toda persona.

20. Generales.

El presente Protocolo entrará en vigor el día 05 de agosto del año dos mil veinticuatro. Lo que no esté previsto en el presente instrumento será resuelto por el Consejo Académico Universitario con la asistencia de la Dirección Jurídica Normativa y de la Unidad de Transparencia de la Universidad de la Salud.

Queda sin efectos el Protocolo para la atención a los casos de violencia de género en la Universidad de la Salud publicado el 06 de marzo del año 2023.

21. Referencias.

BELTRÁN PEDREIRA Elena, et al., *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*. Madrid, Alianza Editorial. 3era reimpr., 2012. 286 pp.

BEUCHOT, Mauricio, et al., “La fundamentación de los Derechos Humanos como problema moral.” en *Derechos humanos y naturaleza humana*. México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México. 2a ed. 2017, 201 pp.

Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4441/4.pdf> / <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/4441-derechos-humanos-y-naturaleza-humana>.

BOHÓRQUEZ MONSALVE, Viviana, et al., “Las tensiones de la dignidad humana: conceptualización y aplicación en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos”, en, *Revista Internacional de derechos humanos*, San José Costa Rica no. 11, Vol. 6, 2009, 41-64 pp.

Disponible en <https://biblioteca.corteidh.or.cr/documento/59784> / <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r24903.pdf>

CASTRO TRAUlsen, Regina, et al., *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*. México. Suprema Corte de Justicia de la Nación. 2020. 284 pp.

DEL POZO PÉREZ, Marta. et al., *Estudios interdisciplinarios de género*. España, Valencia. Tirant lo Blanch. 2020. 612 pp.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR PROGRESIVAMENTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE LA SALUD

GALVÁN TELLO, María del Carmen. et al., Juzgar con perspectiva de género. Sentencias relevantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Corte Interamericana de Derechos Humanos y Tribunal Europeo de Derechos Humanos. México Tirant Lo Blanch. 2018. 241 pp.

GONZÁLEZ, Nancy Nelly, et al., “Derechos Humanos y su interacción en el Estado Constitucional,” en, La delimitación y la restricción del derecho a la tutela jurisdiccional. Ciudad de México, México. Tirant lo Blanch, 2018. 350 pp.

GONZÁLEZ MARTÍNEZ, Aída. El protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer -mitos y supuestos. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. pp.29.

LARRAURI, Elena. Criminología crítica y Violencia de Género. Madrid. Trotta. 2a Edición. 2018. 149 pp.

MEJÍA GUERRERO, Luz Patricia. “La Comisión Interamericana de Mujeres y la Convención de Belém do Pará. Impacto en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.” en Revista Instituto Interamericano de Derechos Humanos. San José, 2012, pp.189-215.

Disponible en: <https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1637/revista-iidh56.pdf>

SÁNCHEZ CORDERO, Olga. Juzgar con perspectiva de género. México. Instituto Nacional de Ciencias Penales. 2019. 19 pp.

SEGATO, Rita Laura. Las estructuras elementales de la violencia. Argentina, Buenos Aires. Prometeo Libros. 2a ed., 2010. 257 pp.

TRAMONTANA, Enzamaría, “Hacia la consolidación de la perspectiva de género en el Sistema Interamericano: avances y desafíos a la luz de la reciente jurisprudencia de la Corte de San José”. Revista Internacional de derechos humanos, San José Costa Rica no. 53, 2011, pp. 141-184.

Disponible en <https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/r26677.pdf>

VÁZQUEZ ALFARO, José Luis. Evolución y perspectiva de los órganos de jurisdicción administrativa en el ordenamiento mexicano. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016. 289 pp.

Legislación Internacional

Convención Americana sobre Derechos Humanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el jueves 7 de mayo de 1981.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el martes 12 de mayo de 1981.

Convención sobre los Derechos del Niño, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el viernes 25 de enero de 1991.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (también conocida como Convención Belém do Pará), publicada en la Primera Sección del Diario Oficial de la Federación, el martes 19 de enero de 1999.

UNIVERSIDAD DE LA SALUD

Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI).

Disponible en: <https://www.oas.org/es/mese cvi/nosotros.asp>

Herramienta Complementaria para la Consulta de los Protocolos de Actuación. HECOPAC.

Disponible en: <https://hecopac.scjn.gob.mx/>

Historia en breve de la Comisión Interamericana de Mujeres

Disponible en: [https://www.oas.org/es/cim/docs/BriefHistory\[SP\].pdf](https://www.oas.org/es/cim/docs/BriefHistory[SP].pdf)

Protocolo para Juzgar con Perspectiva de género. Suprema Corte de Justicia de la Nación. México. 2020.

Disponible en: http://archivos.diputados.gob.mx/Comisiones_LXII/Igualdad_sexual/PROTOCOLO.pdf

