
	<h1>Normativa</h1>
	<h2>Protocolo para prevenir, atender, investigar y sancionar faltas disciplinarias y/o violencia de género</h2>
Comunicación Oficial No. 247	Publicado en octubre de 2022

Aprobado por el Consejo de Rectoría en su sesión 461/04 del 13 de septiembre de 2022

### CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES</b> .....	5
1. Objetivos	
2. Naturaleza	
3. Personas destinatarias	
4. Competencia y ámbitos de aplicación	
5. Minoría de edad	
6. Glosario	
7. Principios rectores y estándares	
8. Enfoques y perspectivas	
9. Marco normativo	
<b>CAPÍTULO II. ÁMBITOS, PROCEDIMIENTOS Y RESPONSABILIDADES</b> ...	14
<b>Sección I. Prevención</b>	
10. Concepto	
11. Objetivos de la prevención	
12. Entidades responsables	
13. Perfil de participantes en las Comisiones	
14. Responsabilidades en materia de prevención	
15. Acciones obligatorias en materia de prevención	
<b>Sección II. Detección</b>	
16. Concepto	
17. Responsabilidades en la detección	
<b>Sección III. Atención</b>	
18. Concepto	
19. Modelo de Atención Integral	
20. Victimización secundaria	
21. Asesoría y orientación	
22. Canalización	
<b>Sección IV. Medidas de protección urgente</b>	
23. Concepto, duración y procedencia	
<b>Sección V. Denuncia</b>	
24. Responsabilidades en la atención e investigación	
25. Presentación de la denuncia	

	<h1>Normativa</h1>
	<h2>Protocolo para prevenir, atender, investigar y sancionar faltas disciplinarias y/o violencia de género</h2>
Comunicación Oficial No. 247	Publicado en octubre de 2022

- 26. Ruta de actuación
- 27. Actuación de oficio
- 28. Prescripción

### **Sección VI. Investigación**

- 29. La responsabilidad de investigar
- 30. Registro y documentación de asuntos
- 31. Protección de derechos
- 32. Conclusión y archivo de expedientes
- 33. Notificaciones
- 34. Presentación y traslado del expediente al Comité
- 35. Reformulación de la investigación

### **Sección VII. Procedimientos alternativos**

- 36. Tramitación y excepciones
- 37. Derivación

### **Sección VIII. De las sanciones, medidas y recomendaciones**

- 38. Entidad competente para resolver un asunto
- 39. Carácter y tipo de sanciones
- 40. Cláusula de interpretación y tutela de los derechos universitarios
- 41. Pago de daños
- 42. Vigilancia del cumplimiento de las sanciones

### **Sección IX. Del Comité para el Cuidado de la Integridad Personal y**

#### **Comunitaria**


- 43. Naturaleza y objeto
- 44. Enfoques, principios y criterios de protección
- 45. Estructura
- 46. De la persona colaboradora experta
- 47. Composición del Comité en asuntos de violencia de género
- 48. Composición del Comité en asuntos que involucren al personal
- 49. De las funciones de la/el asistente de la DGMU
- 50. Del asesor o asesora externa
- 51. Abstención o recusación de integrantes del Comité
- 52. Obligaciones de las personas que integran el Comité
- 53. Facultades de la Presidencia del Comité
- 54. Facultades de la Secretaría
- 55. Funciones del pleno
- 56. Funcionamiento del Comité
- 57. De la documentación emitida por el Comité
- 58. Supervisión, seguimiento y cumplimiento de la resolución

### **Sección X. Apelación**

- 59. Condiciones y plazo

### **Sección XI. Uso de mala fe del mecanismo de denuncia**

- 60. Denuncias falsas

	<h1>Normativa</h1>
	<h2>Protocolo para prevenir, atender, investigar y sancionar faltas disciplinarias y/o violencia de género</h2>
Comunicación Oficial No. 247	Publicado en octubre de 2022

<b>CAPÍTULO III. RENDICIÓN DE CUENTAS Y TRANSPARENCIA.....</b>	<b>38</b>
61. Informes	
<b>TRANSITORIOS .....</b>	<b>38</b>

## INTRODUCCIÓN

Las expresiones, tipos y modalidades de la violencia en los entornos educativos, cobran cada día mayor visibilidad. Con ello, la violencia de género develada a través de múltiples conductas con frecuencia es denunciada en las universidades, por lo que su prevención, atención, investigación, sanción y erradicación, merece cuidado y vigilancia.

Ninguna persona debe tolerar, ejercer o legitimar comportamientos violentos o de maltrato. Estas conductas no deben ser permitidas o encubiertas en los espacios educativos, particularmente por quienes son una guía y referente en el sistema educativo.

En este contexto, la Universidad Iberoamericana Puebla (en adelante la Universidad que comprende el campus universitario, Villa IBERO y Casa IBERO) consciente de que toda persona merece un trato digno y sin restricciones, se compromete a establecer y custodiar los medios que garanticen ambientes favorables para el cuidado de la integridad personal y comunitaria. Para ello, asume con responsabilidad la adopción de medidas y acciones para prevenir, atender, investigar y sancionar las conductas mediante el *Protocolo para prevenir, atender, investigar y sancionar faltas disciplinarias y/o violencia de género* (en adelante Protocolo).

Cabe destacar, que el presente Protocolo tiene como antecedentes el *Protocolo para la atención y resolución de quejas ante casos de violencia interpersonal, discriminación, acoso y hostigamiento*, de fecha 22 de octubre de 2018 y el *Reglamento del Comité para el Cuidado de la Integridad Personal y Comunitaria*, publicado en agosto de 2017. Tales normativas sirven como base en su formulación pues reorientan y armonizan parte de los criterios, marcos reguladores, estándares internacionales e indicadores.

Para dar respuesta a la situación por la que históricamente las mujeres y las personas en razones de estereotipos de género han sido victimizadas y enfrentan mayores condiciones de vulnerabilidad, este Protocolo guarda relación con otras normativas como el *Protocolo para la prevención, detección, atención*

*y en su caso sanción, por hechos de hostigamiento sexual, abuso sexual, discriminación, acoso, maltrato y violencia en contra de niñas, adolescentes y mujeres de instituciones educativas oficiales y particulares incorporadas a la Secretaría de Educación del Estado de Puebla (en adelante Protocolo SEP), publicado el 20 de enero 2020, el cual señala que el silencio o complicidad en estas manifestaciones podrán ser considerados: una corresponsabilidad por omisión.*

Así mismo, el presente Protocolo se armoniza y adopta las medidas establecidas en el artículo 43 de la *Ley General de Educación Superior*, publicada en abril de 2021. Entre éstas, el promover espacios libres de cualquier tipo o modalidad de violencia, particularmente violencia de género y discriminación hacia las mujeres.

Por lo anterior, la Defensoría de Derechos Universitarios de la Universidad Iberoamericana Puebla es la instancia garante de operar este Protocolo para la prevención, atención, investigación y erradicación de las conductas señaladas, mientras que el Comité para el Cuidado de la Integridad Personal y Comunitaria, es la entidad responsable de la resolución y determinación de las medidas y sanciones.

## CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

### 1. El presente Protocolo tiene como **objetivos**:

- I. **Prevenir.** Refiere el marco de actuación en materia de prevención, bajo el supuesto de que toda manifestación de violencia es aprendida, por tanto, puede prevenirse y deconstruirse. En consecuencia, es necesario distinguir las causas o factores que favorecen ciertas conductas en los ámbitos educativos, además de diseñar procesos para intervenir y evitar riesgos y/o daños.
- II. **Detectar.** Define las conductas o expresiones que pueden ser distinguidas por cualquier integrante de la Comunidad Universitaria; aquellas que pueden ser atendidas e investigadas en el entorno universitario, o en su caso las que deben ser orientadas o canalizadas.

- III. **Atender.** Genera medidas de primera respuesta, valoración de riesgos y medidas preventivas a través de las instancias, mecanismos y modelos integrales que reconozcan la centralidad de las personas afectadas.
- IV. **Investigar.** Delinea medidas y mecanismos para la búsqueda de información y evidencias que permitan garantizar la verdad de hechos o conductas consideradas faltas disciplinarias y/o violencia de género, además de la inminente responsabilidad.
- V. **Sancionar.** Regula los procedimientos, competencias y funciones, con el propósito de que las instancias competentes determinen y apliquen sanciones, así como medidas pertinentes, a partir de los principios rectores de este Protocolo; privilegiando procesos formativos, restaurativos, reparatorios y de enfoque transformador.

2. Las siguientes directrices, principios, procedimientos e instancias competentes forman parte del conjunto de mecanismos internos para prevenir, atender, investigar, sancionar y en su caso, reparar cualquier falta disciplinaria y/o violencia de género.

3. El presente Protocolo es de observancia general en la Universidad Iberoamericana Puebla. Tiene como **personas destinatarias** a cualquier persona de la Comunidad Universitaria (con excepción de las y los integrantes de las Preparatorias IBERO), ya sea como receptor/a, denunciante, víctima, generador/a, agresor/a, o responsable, independientemente de su adscripción institucional (incluidas terceras personas que mantengan alguna relación permanente o provisional), que se encuentre en los supuestos relativos a las faltas disciplinarias y/o la violencia de género en esta institución universitaria.

**4. Competencia y ámbitos de aplicación.** Este Protocolo se aplicará en los siguientes casos:

- I. Cuando las conductas se cometan en las instalaciones de la Universidad Iberoamericana Puebla y en los espacios físicos en los que se desarrollen actividades académicas y extracurriculares.
- II. Al exterior de la Universidad Iberoamericana Puebla, siempre que se generen en el marco de relaciones y actividades académicas e institucionales.

- III. En las plataformas virtuales y redes sociales institucionales en las que se desarrollen actividades académicas o extracurriculares.

**5. Minoría de edad.** Si alguna de las personas involucradas es menor de 18 años, la denuncia seguirá un procedimiento especial donde primarán: el interés superior de niñas, niños y adolescentes, el enfoque intersectorial y los estándares internacionales relativos a este sector. La madre, el padre o tutor/a estará(n) informado/a(s) en todo momento y serán quienes acompañen el procedimiento.

**6. Glosario.** Para efectos de este Protocolo, se entenderá por:

- I. **Acoso escolar.** Conjunto de actos violentos que se ejercen entre estudiantes, causando daños y afectaciones físicas, psicológicas o sociales.
- II. **Acoso sexual.** Cualquier conducta verbal, física o ambas, relativas a la sexualidad, que pongan en riesgo o causen daño psicoemocional y que atenten contra la dignidad humana, sin que exista una relación de subordinación con quien lesiona.
- III. **Ciberacoso.** Conducta que se evidencia en la molestia, amenaza, extorsión o daño en la integridad e imagen a través del espacio digital de la Universidad Iberoamericana Puebla.
- IV. **Círculos de paz.** Herramienta que favorece el abordaje de conflictos o problemas en grupos, a través de un proceso de diálogo, consenso en la toma de decisiones y la generación de ambientes de respeto.
- V. **Denuncia.** Manifestación de cualquier integrante de la Comunidad Universitaria respecto a una situación que ha vivido y es considerada falta disciplinaria y/o violencia de género.
- VI. **Discriminación.** Trato desigual o desfavorable dirigido a una persona o grupo, en razón a su origen étnico, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, embarazo, lengua, religión, estado civil, orientación sexual, identidad o cualquier otra condición que excluya o restrinja sus derechos.

- VII. Expediente.** Conjunto de pruebas, evidencias y demás elementos que se recaban durante una investigación por un caso de falta disciplinaria y/o violencia de género.
- VIII. Faltas académicas.** Aquellas que vulneran la transparencia de los procesos escolares, así como los principios y las condiciones indispensables para el buen desarrollo de las actividades áulicas y extra-áulicas derivadas de la operación de un plan de estudios.<sup>1</sup>
- IX. Faltas disciplinarias.** Toda conducta que por acción u omisión lesione la integridad física o psicológica de alguna persona integrante de nuestra comunidad universitaria; como lo establece el documento *Compromisos Institucionales para el Cuidado de la Integridad Personal y Comunitaria*.
- X. Hostigamiento sexual.** Cualquier acto que refleje el ejercicio de poder y que valiéndose de una relación de subordinación y/o posición jerárquica, asedie o emita propuestas mediante un lenguaje lascivo, con el propósito de ejecutar cualquier acto sexual.
- XI. Justicia restaurativa.** Modelo para resolver un caso que se centra en la atención a víctimas, en la responsabilidad activa de las personas que cometieron el acto y en la participación comunitaria, con el propósito de alcanzar la reparación íntegra de las personas afectadas, la cobertura de las necesidades y responsabilidades, tanto individuales como colectivas.
- XII. Mediación.** Instrumento de la justicia restaurativa que gestiona conflictos, a través de un proceso que involucra la participación de una persona neutral y experta, quien acompaña y hace visible el conflicto, además de confrontar los puntos de vista y experiencias para establecer acuerdos sobre la reparación integral.
- XIII. Programa re-educativo.** Proceso educativo que favorece el desarrollo de habilidades y formas de relacionarse en condiciones de igualdad.
- XIV. Resolución de faltas disciplinarias y/o violencia de género.** Documento que contiene las medidas y sanciones de un caso, emitido por el Comité para el Cuidado de la Integridad Personal y Comunitaria

---

<sup>1</sup> Conformar al artículo 104, párrafo segundo del Reglamento de alumnos de licenciatura y posgrado.



de la Universidad Iberoamericana Puebla, previa investigación por parte de la Defensoría de Derechos Universitarios.

- XV. Responsable.** Persona de la Comunidad Universitaria que comete una falta disciplinaria y/o violencia de género contra otro/a integrante y/o colectivo de la misma, cuya responsabilidad es acreditada y determinada por el Comité para el Cuidado de la Integridad Personal y Comunitaria.
- XVI. Víctima.** Integrante de la Comunidad Universitaria que sufre daño o menoscabo físico, emocional y/o material, como consecuencia de cualquier falta disciplinaria y/o violencia de género.
- XVII. Victimario/a.** Persona que comete alguna de las conductas descritas en el Glosario de este Protocolo.
- XVIII. Violación a la intimidad sexual.** Divulgar, compartir, distribuir, solicitar y/o publicar una imagen de una persona desnuda, parcial o totalmente, de contenido erótico sexual, por cualquier medio ya sea impreso, grabado o digital, sin el consentimiento de la víctima. Dichos actos serán considerados competencia de este Protocolo cuando se cometan a través de las plataformas institucionales.<sup>2</sup>
- XIX. Violencia de género.** Acto lesivo que se ejerce contra cualquier persona o colectivo, cuya motivación es la orientación sexual o identidad de género, o una situación de desigualdad o desventaja, que genera daños y perjuicios, y atenta contra la integridad, la seguridad, la libertad e incluso la vida.
- XX. Violencia digital.** Actos de acoso, hostigamiento, amenazas, intimidación, exhibición, insultos, vulneración de datos, mensajes de odio, o divulgación de información, textos y publicación de fotografías, videos, impresiones gráficas o sonoras -verdaderas, falsas o alteradas-, de contenido violento erótico o sexual, que se realicen sin el consentimiento de una persona mediante plataformas institucionales. Dichos actos serán considerados competencia de este Protocolo cuando se cometan a través de las plataformas institucionales.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Conforme al artículo 222 del Código Penal del Estado de Puebla.

<sup>3</sup> Conforme al artículo 23 Bis de la Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla.

- XXI. Violencia docente.** Aquellas conductas que dañen la autoestima de estudiantes con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social y/o académica, limitaciones y/o características físicas, cometidas por el personal docente.
- XXII. Violencia física.** Acto que, mediante la fuerza física, empleo de armas, objetos o sustancias, provoque daños o lesiones.
- XXIII. Violencia universitaria.** Conductas cometidas a través de expresiones, tipos y modalidades de violencia o actos de discriminación entre y hacia integrantes de la Comunidad Universitaria que dañen su dignidad e integridad física y emocional.
- XXIV. Violencia psicológica.** Acto u omisión que afecte el estado emocional y/o mental de las personas, generando efectos secundarios que desencadenen desde estados depresivos hasta ideaciones suicidas o suicidios.
- XXV. Violencia sexual.** Cualquier acto que lastime o dañe el cuerpo y/o la sexualidad de una persona y que atente contra su integridad física y moral; su libre desarrollo de la personalidad y su dignidad.
- XXVI. Vulneración a un derecho universitario.** Implica la transgresión o negación de los derechos universitarios por parte de las Autoridades Universitarias, personal o docentes de la Universidad.

7. Todas las actuaciones de este Protocolo se basarán en los siguientes principios rectores y estándares:

- I. Accesibilidad.** Condiciones, acciones y procedimientos para que las personas involucradas participen en igualdad de condiciones.
- II. Buena fe.** Incluye la actuación responsable de las partes involucradas en un caso de faltas disciplinarias y/o violencia de género. Ante la presunción de que las personas afectadas y/o víctimas acuden ante las instancias con honestidad e integridad. Las autoridades corresponsables deberán evitar revictimizar o criminalizar ofreciendo la atención de forma adecuada e integral.
- III. Confidencialidad.** Protección de la identidad e información que forma parte del caso. Las personas involucradas deberán abstenerse de

revelar información; solo podrán revelar los datos que a solicitud de las instancias sea estrictamente necesario.

- IV. Debida diligencia.** Investigación expedita, exhaustiva, imparcial y efectiva para esclarecer los hechos correspondientes vinculados a las faltas disciplinarias y la violencia de género, que favorezca la toma de las medidas y decisiones pertinentes.
- V. Derecho de audiencia.** Garantía de toda persona integrante de la Comunidad Universitaria a ejercer su defensa y a ser escuchada por la autoridad competente, con las debidas oportunidades y en los plazos establecidos por la normativa correspondiente, previo al reconocimiento o restricción de sus derechos y obligaciones.
- VI. Debido proceso.** Toda persona integrante de la Comunidad Universitaria tiene derecho a contar con las debidas garantías de cuidado y poder defenderse, presentando a su favor todas las pruebas que acrediten su dicho dentro de un plazo razonable ante la Autoridad Universitaria competente, quien actuará asegurando en todo momento objetividad e imparcialidad.
- VII. Dignidad.** Derecho fundamental que implica el respeto a la autonomía y a recibir un trato adecuado y en igualdad de condiciones.
- VIII. Igualdad procesal.** La autoridad universitaria correspondiente deberá asegurar que frente a un proceso de investigación por alguna falta las personas tengan las mismas oportunidades para defenderse.
- IX. Igualdad y no discriminación.** Cualquier acción, mecanismo o procedimiento deberá observar estos principios para brindar un trato adecuado sin distinción, restricción o exclusión por motivo alguno como el género, la edad, la opinión política o religiosa, el origen étnico, nacionalidad, discapacidad, estado civil, condición de salud, por mencionar algunos.
- X. No revictimización.** Cualquier acción emprendida en la indagación, investigación, acompañamiento y entrega de resolución deberá considerar y respetar la dignidad, integridad y privacidad de la víctima de tal forma que, ésta no sea expuesta a revivir lo sucedido o se produzca un sufrimiento añadido por parte del personal universitario.

- XI. Presunción de inocencia.** Toda persona integrante de la Comunidad Universitaria será considerada inocente frente a dichos o denuncias, y será la autoridad correspondiente -a través de la investigación objetiva e imparcial- quien confirme, compruebe o descarte los señalamientos.
- XII. Valor reforzado al testimonio de la víctima.** Frente a los impactos y afectaciones que la víctima presenta por la situación vivida, en ocasiones no es posible brindar información precisa o exacta por lo que deberá eliminarse cualquier prejuizgamiento, prejuicios o estereotipos de género sobre la vida y condiciones de las víctimas, ya sea previamente o con posterioridad a los hechos que refiere.

## **8. Enfoques y perspectivas:**

- I. Enfoque de derechos humanos.** Marco conceptual y normativo que favorece el reconocimiento y protección de la titularidad de derechos de todas las personas.
- II. Enfoque de interseccionalidad.** Categoría de análisis para referir los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones; permite así contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por tanto, el abordaje de la realidad.
- III. Enfoque de juventudes.** Perspectiva que reconoce a las personas jóvenes como personas sujetas de derechos y actores estratégicos para la toma de decisiones en beneficio de la Comunidad Universitaria.
- IV. Enfoque diferencial.** Método que considera las características específicas, condiciones de vulnerabilidad o desventaja de las personas en programas, proyectos o investigaciones de un caso o asunto.
- V. Enfoque intercultural.** Reconocimiento de la diversidad cultural que valora en la existencia e interacción de las diferentes cosmovisiones y modos de vida, posibilidades de una convivencia armónica entre la Comunidad Universitaria, basada en el goce de sus derechos en igualdad de condiciones.
- VI. Enfoque transformador.** Mecanismo que permite la modificación y eliminación de las causas y condiciones estructurales que favorecen la discriminación y desigualdad; producto de los hechos victimizantes, así

como las acciones y estrategias de protección, atención y reparación integral.

**VII. Perspectiva de género.** Enfoque teórico, político y metodológico que permite analizar y cuestionar las construcciones sociales, las relaciones de poder, las formas de exclusión, de subordinación y opresión, desigualdad y discriminación que se justifican y toleran, a partir de bases biológicas y roles asignados social y culturalmente.<sup>4</sup>

**VIII. Transversalización de la perspectiva de género.** Proceso a partir del cual se incorpora la perspectiva de género en diversos ámbitos y acciones, para promover la igualdad de derechos y el ejercicio de estos entre la Comunidad Universitaria, así como la eliminación de brechas u obstáculos para generar condiciones de equilibrio en los espacios. Abarca diversas aristas de las políticas y condiciones de las instituciones.<sup>5</sup>

**9. Marco normativo.** Este Protocolo se armoniza con normas internacionales, nacionales, estatales y locales, así como con cualquier otro estándar o criterio que favorezca el principio *pro persona* que, de forma enunciativa más no limitativa, se enumeran a continuación:

**Tratados internacionales, normativa nacional y estatal:**

- I. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer;
- II. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer;
- III. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- IV. Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla;
- V. Ley Federal del Trabajo;
- VI. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- VII. Ley General de Educación Superior;
- VIII. Ley para la Igualdad entre Hombres y Mujeres;

---

<sup>4</sup> Política de Igualdad y Transversalidad de la Perspectiva de Género de la IBERO Puebla (2020, p. 18).

<sup>5</sup> *Ídem*.

- IX.** Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla;
- X.** Ley para la Igualdad entre Hombres y Mujeres del Estado de Puebla;
- XI.** Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención; y
- XII.** Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

#### **Normativa de IBERO Puebla:**

- I.** Código de ética y conducta para colaboradores;
- II.** Compromisos Institucionales para el Cuidado de la Integridad Personal y Comunitaria;
- III.** Estatuto Orgánico;
- IV.** Ideario de la Universidad Iberoamericana Puebla;
- V.** Política de Igualdad y Transversalidad de la Perspectiva de Género;
- VI.** Política de Prevención de Riesgos Psicosociales CUGOCEAC;
- VII.** Reglamento de Disciplina con Dignidad y Convivencia Universitaria;
- VIII.** Reglamento de alumnos de licenciatura y posgrado de la Universidad Iberoamericana Puebla, y
- IX.** Reglamento de los Consejos Consultivos.

Además de las legislaciones nacionales, internacionales y la normativa institucional que en un sentido interpretativo o por disposición textual protejan los derechos humanos y/o busquen prevenir, atender, investigar o sancionar las violencias universitarias.

## **CAPÍTULO II. ÁMBITOS, PROCEDIMIENTOS Y RESPONSABILIDADES**

### **Sección I. Prevención**

**10. Concepto.** La prevención es el conjunto de acciones y estrategias para evitar conductas que contravengan las normativas, valores y principios que rigen la convivencia universitaria. A través de su promoción e implementación, se

garantiza un entorno de respeto a la integridad, dignidad y seguridad de las personas.

El cuidado ético de las personas en el entorno universitario comprende la gestión y atención cotidiana de la vida, así como de la salud física, emocional y social en las relaciones.

**11. Objetivo de la prevención.** Orientar y ejecutar mediante una construcción colaborativa, acuerdos, acciones y estrategias que, por iniciativa propia o por solicitudes derivadas de otros órganos y entidades de la Universidad, conozca o reciba la Defensoría de Derechos Universitarios a través de la Defensoría Adjunta de Promoción, Prevención y Cuidado para evitar o reducir la comisión de conductas vinculadas a las faltas disciplinarias y/o violencia de género.

**12. Entidades responsables.** La Defensoría Adjunta de Promoción, Prevención y Cuidado, será la entidad responsable de articular transversalmente las dimensiones formativo-preventiva de las violencias. Además de coordinar periódicamente proyectos y acciones en colaboración con otras comisiones o áreas de la Universidad Iberoamericana Puebla.

Las entidades corresponsables registrarán sus acciones a través de sus respectivos lineamientos y éstas serán:

- I. Comisión de Prevención de Violencias.
- II. Comisión de Salud Integral.
- III. Comisión de Igualdad.

**13.** Todas las personas que participen en estas Comisiones, deberán tener perfiles adecuados como sensibilidad de género y conocimientos en igualdad sustantiva, derechos universitarios, prevención y atención de las violencias universitarias, entre otros, además de actualizarse de forma permanente para cumplir con sus responsabilidades conforme a los propios lineamientos de sus estatutos.

**14.** Las responsabilidades de la Defensoría de Derechos Universitarios en materia de prevención, son las siguientes:

- I. Elaborar un programa anual de trabajo, a partir del análisis y monitoreo permanente de problemáticas referentes a las faltas disciplinarias y/o violencias universitarias cometidas en la Universidad Iberoamericana Puebla.
- II. Formular propuestas y actividades desde enfoques y ejes como la cultura de paz, inclusión, respeto a la diversidad, ética del cuidado, perspectiva de género, derechos humanos -con énfasis en el derecho a una vida libre de violencia- y de interseccionalidad.
- III. Desarrollar espacios formativos como talleres, cursos, seminarios, foros y en general cualquier tipo de eventos que deconstruyan estereotipos y prejuicios en razón de género. Tales actividades deberán enmarcarse de manera integral en el derecho a una vida libre de violencia y en el cuidado personal y comunitario. Se dirigirán principalmente al profesorado, al personal de tiempo y comunidad estudiantil, en función de proyectos evaluables, previamente dialogados con áreas pertinentes.
- IV. Impulsar y diseñar campañas sobre problemáticas relacionadas con faltas disciplinarias y/o violencias, particularmente violencia de género, que incluyan materiales para informar, sensibilizar y concientizar a la Comunidad Universitaria. Para ello, deberá cuidar el uso de lenguaje incluyente y evitar imágenes que reproduzcan estereotipos de género.
- V. Generar estrategias que favorezcan una cultura de respeto a la dignidad humana y a la diversidad.
- VI. Realizar recomendaciones en materia de sensibilización, difusión y formación sobre problemáticas referentes a faltas disciplinarias y/o violencias a órganos colegiados, departamentos, comisiones o comités, o cualquier otro espacio que sea pertinente o en el que participe, a fin de que éstas puedan favorecer la prevención general o atención temprana de las mismas.
- VII. Orientar y acompañar propuestas de la Comunidad Universitaria relativas a faltas disciplinarias y/o violencia de género.
- VIII. Difundir y socializar con la Comunidad Universitaria: propuestas, proyectos, avances y encomiendas en el ámbito de prevención de las violencias.



- IX.** Realizar reportes semestrales de las acciones y resultados; la metodología utilizada incluirá la desagregación de datos por sexo y género.
- X.** Monitorear y evaluar tanto los proyectos como los procesos, de forma pertinente y permanente en esta materia.

**15. Acciones obligatorias en materia de prevención.** Conforme al Protocolo SEP, las acciones principales a observar por todas las entidades corresponsables son:

- I.** Reforzar valores como la justicia, el respeto, la solidaridad, la igualdad, la sororidad, la equidad, el cuidado personal y comunitario, entre otros.
- II.** Desarrollar estrategias para mejorar la convivencia armónica.
- III.** Promover y fortalecer la cultura del respeto a la diversidad y la no violencia.
- IV.** Formar en los espacios curriculares y extracurriculares en igualdad de condiciones.
- V.** Orientar y acompañar a estudiantes cuya trayectoria presente antecedentes de violencia.
- VI.** Promover la corresponsabilidad y vínculos parentales o de personas tutoras, en las trayectorias universitarias.
- VII.** Implementar estrategias para promover la prohibición de conductas que propicien o reproduzcan violencia, así como la protección de los derechos universitarios y humanos, principalmente los vinculados al derecho a una vida libre de violencia.
- VIII.** Orientar y concientizar sobre el uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) de forma responsable.
- IX.** Generar alternativas para la construcción de paz con el propósito de generar aptitudes que permitan afrontar o resolver conflictos de forma pacífica.

## **Sección II. Detección**

**16. Concepto.** La **detección** de faltas disciplinarias y/o violencia de género corresponderá principalmente al personal de tiempo y a docentes de la Universidad Iberoamericana Puebla. Cualquiera de las personas mencionadas, deberá(n) actuar ante cualquier conducta, considerando que la detección es la primera condición para intervenir y atender cualquier caso. Toda persona que tenga conocimiento de un hecho o haya testificado alguna situación vinculada con una falta disciplinar o violencia de género, deberá:

- I. Informar a la persona afectada sobre el derecho a ser orientada y atendida en la Defensoría de Derechos Universitarios, evitando en todo momento, la victimización secundaria.
- II. Notificar a la Defensoría de Derechos Universitarios; siendo requisito indispensable que la persona afectada exprese su intención de continuar con el procedimiento.

**17.** La detección y notificación correspondiente, permitirá que la Defensoría cuente con precedentes de alguna situación, caso o asunto. Sin embargo, para que una denuncia tenga efectividad será indispensable que la persona afectada ratifique.

Para orientar la detección de conductas, este Protocolo retoma los indicadores específicos e inespecíficos del Protocolo SEP (ver Anexo 1), sin ser éstos limitativos en la identificación de otros indicadores e/o indicios.

## Anexo 1. Indicadores para detectar faltas disciplinarias y/o violencia de género

### INDICADORES ESPECÍFICOS

- a. Comportamientos extremos (agresividad o rechazo extremo en acercamiento con otras personas).
- b. Visitas frecuentes al médico o enfermería o centros de salud.
- c. Temor manifiesto a una persona en particular.
- d. Marcas en el cuerpo (heridas, hematomas, mordeduras o quemaduras, entre otros).
- e. Lesiones, fracturas o esguinces sin explicación coherente o que no concuerden con la causa expresada.
- f. Molestias evidentes (o verbalizadas) en genitales.
- g. Sugilaciones (chupetones).
- h. Sensibilidad extrema al contacto o acercamiento físico.
  - i. Dificultades para caminar o sentarse.
  - j. Escribe, dibuja, juega o sueña con imágenes aterrizantes o sexuales.
- k. Conocimiento de temas sexuales y/o conducta inapropiada a su edad.
- l. Testimonio de la víctima.

### COMPORIAMIENTOS DE PRESUNTAS PERSONAS AGRESORAS ADULTAS

- a. Presenta bajas expectativas y expresiones negativas hacia niñas, adolescentes y mujeres ("es un desastre", "no sirve para nada", "es incontrolable", "daña al grupo", "sale con muchos", "se viste de forma provocativa", "es inmoral", etc.).
- b. Realiza conductas discriminatorias, machistas, homofóbicas o misóginas en contra de niñas, adolescentes y mujeres.
- c. Oculta lesiones de niñas, adolescentes y mujeres mediante explicaciones poco coherentes, contradictorias e ilógicas.
- d. Priva a niñas, adolescentes y mujeres de construir relaciones sociales (no le permite visitar amistades y/o parientes).
- e. Tiende a naturalizar la violencia como forma de relación interpersonal y solución de conflictos.
- f. Utiliza el castigo severo (golpes, humillaciones entre otros que llegan a causar dolor físico o emocional) como mecanismo de disciplina y control.
- g. Defiende patrones de crianza basados en roles de género y concepciones tradicionales rígidas.
- h. No demuestra preocupación por niñas, adolescentes y mujeres, ni por satisfacer sus necesidades básicas o por el contrario puede mostrarse extremadamente protector (a).
  - i. Muestra apatía, desinterés y/o depresión o presenta un pobre control de impulsos.
  - j. Busca estar a solas con niñas, adolescentes o mujeres en espacios que carezcan de protección o de vigilancia de terceras personas.
- k. Utiliza la amenaza o el chantaje afectivo como mecanismo de sumisión.
  - l. Tiende a recurrir al engaño o seducción, valiéndose de su posición de superioridad o poder frente a niñas, adolescentes y mujeres.
- m. Forzar a otras personas a realizar juegos sexualizados.

### INDICADORES INESPECÍFICOS

- a. Cambios bruscos en su comportamiento o estados de ánimo.
- b. Sentimientos de culpa, desgano, apatía, silencio persistente, aislamiento, anorexia.
- c. Ataques de ira.
- d. Crisis de llanto sin explicación.
- e. Cambios en el tipo de vestimenta.
- f. Temor o miedo de ir a casa o abandono del hogar.
- g. Cambios evidentes en la alimentación.
- h. Desinterés en actividades que antes disfrutaba.
  - i. Desinterés en las actividades vinculadas al aprendizaje y a la escuela.
  - j. Dificultad para concentrarse, distracción constante.
- k. Descenso brusco del rendimiento escolar.
  - l. Evasión o desinterés de participar en juegos o actividades grupales o físicas.
- m. Deserción escolar.
- n. Negarse a ir o permanecer en la Institución educativa o aula.
- o. Enuresis (micciones incontroladas) o encopresis (defecación involuntaria).
- p. Malestares físicos constantes.
- q. Manifestaciones auto-agresivas de distinto tipo (cortarse, golpearse, ponerse en situaciones de riesgo físico, arrancarse el cabello, rascarse hasta sangrar y causarse otras lesiones serias que comprometan su salud).
- r. Trastornos del sueño (pesadillas, terror nocturno o insomnio).
- s. Trastornos o cambios notorios en los hábitos alimenticios.
- t. Temor o nerviosismo ante la presencia de una persona adulta o miedo a quedarse a solas con una persona en particular.

### Sección III. Atención

**18. Concepto.** La **atención** es el mecanismo obligatorio dispuesto en la Defensoría de Derechos Universitarios mediante la Defensoría Adjunta de Atención, Investigación y Seguimiento; incluye la escucha, acompañamiento, recepción, asistencia, acogida y cuidado de las personas afectadas y/o víctima(s) de alguna falta disciplinaria y/o violencia de género.

**19. Modelo de Atención Integral.** La atención se brindará conforme al Modelo de Atención Integral desarrollado *ad hoc* en IBERO Puebla (Anexo 2) y su coordinación estará a cargo de la Defensoría de Derechos Universitarios. Las áreas brindarán, según las necesidades y requerimientos de la persona denunciante: asistencia médica, psicológica (orientación o asistencia en función de los propios recursos y áreas de la Universidad Iberoamericana Puebla) o jurídica. Esto, con el fin de establecer las medidas de protección urgente o acompañamiento, así como una protección integral en función de las condiciones y posibles riesgos de cada denunciante.

#### Anexo 2. Modelo de Atención Integral

ETAPA	TIPO DE ATENCIÓN	MEDIDAS	INSTANCIAS O ÁREAS
<b>1</b> Registro	Atención urgente	Atención médica	Servicio Médico
		Atención psicológica	Defensoría: Orientación psicosocial
		Medidas de protección urgente	Defensoría Adjunta de Atención, Investigación y Seguimiento
	Atención oportuna	· Asesoría y orientación · Canalización · Presentación de denuncia · Investigación	Defensoría Adjunta de Atención, Investigación y Seguimiento
<b>2</b> Resolución dictada por Comité para el Cuidado de la Integridad Personal y Comunitaria	Asistencia y acompañamiento	Medidas psicoeducativas y psicosociales	Defensoría: Orientación psicosocial Defensoría Adjunta de Prevención, Promoción y Cuidado
		Procedimiento, resolución y en su caso, reparación	Defensoría Adjunta de Atención, Investigación y Seguimiento
<b>3</b> Monitoreo hasta archivar expediente	Recuperación victimal individual / comunitaria	Acompañamiento psicosocial individual y/o comunitario	Defensoría: Orientación psicosocial
		Medidas institucionales (garantías de no repetición)	Defensoría Adjunta de Prevención, Promoción y Cuidado

**20. Victimización secundaria.** Conforme al Protocolo SEP, todas las personas de la Comunidad Universitaria deberán evitar:

- I. Desestimar la situación de cualquier acto de violencia.
- II. Culpabilizar a las personas afectadas y/o víctimas.
- III. Iniciar procesos de mediación con el agresor o agresora.

**21. Asesoría y orientación.** La Defensoría de Derechos Universitarios orientará y brindará la información necesaria a cualquier integrante de la Comunidad Universitaria que presuma estar en alguno de los supuestos de faltas disciplinarias y/o violencia de género. En tanto, generará los registros correspondientes para el seguimiento y atención oportuna cuando la persona afectada decida iniciar formalmente el procedimiento.

**22. Canalización.** En caso de que las conductas descritas no sean competencia de la Defensoría de Derechos Universitarios, se realizará la canalización correspondiente; ya sea a instancias internas de la Universidad Iberoamericana Puebla o externas, oficiales jurisdiccionales o no jurisdiccionales. Al tratarse de un delito, se brindará la información necesaria y derivación o acompañamiento, según corresponda.

#### **Sección IV. Medidas de protección urgente**

**23. Concepto, duración y procedencia.** La Defensoría de Derechos Universitarios podrá emitir medidas de protección urgente para preservar la integridad y seguridad de la persona denunciante, siempre que existan condiciones objetivas de riesgo, ya sea antes de iniciar la investigación o durante el desarrollo de la misma, conforme a los siguientes criterios:

- I. La duración máxima de estas medidas será hasta por treinta días hábiles y dicho plazo podrá ser prorrogable el tiempo que resulte necesario.
- II. La Defensoría de Derechos Universitarios determinará qué áreas de la Universidad Iberoamericana Puebla son corresponsables en su cumplimiento e informará y notificará en todo momento a las Autoridades

Universitarias sobre la determinación y, en su caso, sobre la prórroga correspondiente, así como los motivos de la decisión.

- III. Si la Defensoría de Derechos Universitarios no fuera competente o la persona peticionaria decidiera acudir ante instancias oficiales, se recomendará la solicitud de las medidas, siempre que se advierta algún riesgo. En su caso, esta Defensoría podrá decretar las medidas que sean procedentes, bajo las propias condiciones y competencia institucional.

## **Sección V. Denuncia**

**24.** La Defensoría Adjunta de Atención, Investigación y Seguimiento será la responsable de atender, recibir denuncias e investigar las faltas disciplinarias y/o la violencia de género. Para ello, el personal deberá cubrir con el perfil de puesto conforme a lo establecido en el Reglamento de la Defensoría de Derechos Universitarios y participar en procesos de formación, sensibilización y actualización que desde dicha instancia se determine.

**25.** La Defensoría de Derechos Universitarios es una instancia de buena fe; facultada para recibir denuncias, investigar y dar seguimiento a los casos o asuntos en los que se presume que exista una falta disciplinaria y/o violencia de género, conforme al Reglamento de la Defensoría de Derechos Universitarios.

La denuncia podrá interponerse sólo por la persona afectada directamente, a través de dos vías:

- I. Formato de solicitud impreso, presentándolo directamente a la Defensoría de Derechos Universitarios (Anexo 3).
- II. Formato electrónico alojado en el sitio web, el cual, una vez enviado deberá ser ratificado personalmente en la Defensoría de Derechos Universitarios.

### Anexo 3. Formato de solicitud para denunciar faltas disciplinarias y/o violencia de género



#### Formato de solicitud de denuncia

---

Nombre completo de la persona afectada (obligatorio).

---

Número de colaborador/a, profesor/a o matrícula de estudiante (obligatorio).

---

Teléfono celular (obligatorio).

---

Correo electrónico personal y/o institucional (obligatorio).

---

Área donde estudia o presta sus servicios (obligatorio).

---

Nombre o apelativo de la persona que señala (obligatorio).

---

Correo o teléfono de la persona que señala (opcional).

---

Dirección (opcional).

---

Descripción de los motivos por los que se acude a la Defensoría de Derechos Universitarios (obligatorio).

---

Petición concreta a la Defensoría de Derechos Universitarios (obligatorio).

---

Documentos probatorios (opcional).

---

Lugar y fecha

---

Firma

26. La **ruta de actuación** que las partes involucradas seguirán ante un caso por faltas disciplinarias y/o violencia de género, se marca como anexo 4.

**Anexo 4. Ruta de actuación ante una falta disciplinar y/o violencia de género**





**27. Actuación de oficio.** Para que la Defensoría de Derechos Universitarios actúe frente a una denuncia, ésta tendrá que ser solicitada a petición de parte. Las investigaciones de oficio se realizarán según la gravedad del caso o bien, deriven de alguna denuncia conexa presentada ante esta instancia.

**28. Prescripción.** Las conductas no prescriben, en tanto la(s) persona(s) afectada(s) presente(n) la denuncia hasta seis meses después de los hechos. Dicho término, podrá ampliarse si existieran justificaciones objetivas derivadas de la victimización.

## **Sección VI. Investigación**

**29.** En su responsabilidad de investigar, la Defensoría de Derechos Universitarios deberá:

- I. Realizar las indagaciones pertinentes de forma exhaustiva para verificar que exista una falta disciplinar y/o violencia de género.
- II. Integrar el expediente bajo los principios y enfoques descritos en este Protocolo, el Reglamento de la Defensoría de Derechos Universitarios, así como en el Reglamento para la Protección de Datos Personales y demás aplicables.
- III. Notificar e informar a las partes de forma clara y transparente en todo momento.
- IV. Turnar al Comité para el Cuidado de la Integridad Personal y Comunitaria el expediente debidamente fundamentado para su resolución.

**30.** El proceso de registro y documentación de casos que tiene la Defensoría de Derechos Universitarios favorecerá la integración del expediente conforme a los siguientes criterios:

- I. Identificación de las conductas (faltas disciplinarias y/o violencia de género) de acuerdo con la Normativa Institucional.
- II. Identificación de la existencia de relaciones de poder.
- III. Identificación de los riesgos inminentes frente a la falta disciplinaria y/o violencia de género.
- IV. Condiciones de vulnerabilidad, desigualdad o discriminación.
- V. Condiciones de espacio, tiempo y modo.

- VI.** Condiciones de premeditación, repetición o reincidencia, además del grado de afectación final de la conducta; reflejado en el daño objetivo que resienta la integridad y dignidad de las personas afectadas o la(s) víctima(s).
- VII.** Que hayan sido afectadas o involucradas otras posibles personas afectadas o víctima(s).

**31.** Se protegerán en todo momento los derechos de las partes involucradas, tales como: la protección de los datos personales y sensibles, la presunción de inocencia, el debido proceso, la debida diligencia, así como la garantía de audiencia e igualdad procesal.

**32.** El archivo de los expedientes concluidos deberá apegarse a los criterios de clasificación y conservación de documentos observados por la legislación nacional e internacional y, de ser el caso, la generada por la Universidad Iberoamericana Puebla.

**33.** Se utilizarán los medios adecuados para informar a las personas involucradas, de manera clara, directa y cuidadosa, sobre el avance de las acciones en torno a la etapa de investigación.

#### **34. Presentación y traslado del expediente al Comité**

- I.** Una vez que la Defensoría de Derechos Universitarios califique un caso, éste será investigado de forma exhaustiva. El expediente deberá estar debidamente fundado y motivado para después turnarlo al Comité para el Cuidado de la Integridad Personal y Comunitaria.
- II.** El expediente deberá contener:
  - a.** Todas las pruebas de cargo y descargo de las partes involucradas.
  - b.** Algunas sugerencias de medidas, en el marco de la justicia restaurativa, conforme a las consideraciones expresadas por las personas denunciantes; valorando los criterios de proporcionalidad y el respeto a los derechos humanos.
  - c.** Recomendaciones sobre las medidas de reparación integral para la(s) víctima(s).
  - d.** Propuestas de medidas de no repetición y medidas institucionales enfocadas a su aplicación comunitaria e institucional, con la

finalidad de que las instancias correspondientes las apliquen en beneficio de los derechos universitarios, la prevención y erradicación de la(s) conducta(s) denunciada(s).

**35. Reformulación de la investigación.** Cuando el pleno del Comité para el Cuidado de la Integridad Personal y Comunitaria determine por votación unánime que el expediente remitido por la Defensoría de Derechos Universitarios no cumple con los criterios necesarios para poder deliberar una decisión, la Presidencia procederá de la siguiente manera:

- I. Instruirá a la Defensoría de Derechos Universitarios para que, dentro del plazo de tres días hábiles, solvente las carencias metodológicas, técnicas o probatorias que tenga el expediente.
- II. Decretará suspendida la sesión para reanudarla una vez cumplido el plazo otorgado a la Defensoría de Derechos Universitarios.
- III. Si la Defensoría de Derechos Universitarios no cumple en el plazo establecido, deberá remitir a la Presidencia del Comité las razones y justificación para la extensión del plazo.

## **Sección VII. Procedimientos alternativos**

**36.** Estos procedimientos únicamente podrán iniciarse con previa aceptación y consentimiento de la persona afectada, y siempre que existan criterios objetivos, condiciones de igualdad, favorezcan la restauración y reparación del daño.

Considerando que la justicia restaurativa, la mediación o los círculos de paz son algunas de las vías en estos procedimientos, sólo podrán efectuarse con personal especializado.

Por ningún motivo se optará por estos procedimientos cuando se presuma:

- I. La comisión de un delito que se persiga de oficio.
- II. Violencia de género.
- III. Violencia contra las mujeres (conforme a los estándares internacionales).
- IV. Que la persona afectada sea menor de edad.
- V. Que exista más de una víctima.
- VI. Que los hechos y conductas sean reiteradas.

**VII.** Que exista una posición jerárquica respecto de la víctima.

**VIII.** Que se ponga en mayor riesgo a la persona receptora.

**37.** Cuando se presuma la existencia de delito(s), el procedimiento institucional no será limitativo de la acción legal; si la presunta víctima decidiera optar por esa vía. En este caso, se realizará la derivación o canalización correspondiente, de acuerdo con el numeral 22 de este Protocolo.

### **Sección VIII. De la sanciones, medidas y recomendaciones**

**38. Entidad competente para resolver un caso.** El Comité para el Cuidado de la Integridad Personal y Comunitaria determinará quién o quiénes son las personas responsables, así como las sanciones, medidas y recomendaciones.

**39. Carácter y tipo de sanciones.** Las sanciones, medidas y recomendaciones tendrán un carácter correctivo, educativo, preventivo y de disciplina restaurativa. Entre las sanciones y medidas están:

- I.** Permanencia condicionada -aplicable a estudiantes-.
- II.** Amonestaciones por escrito.
- III.** Trabajo en beneficio de la Comunidad Universitaria.
- IV.** Programas formativos o re-educativos.
- V.** Orientación psicológica y/o psicoeducación (programas/prácticas terapéuticas).
- VI.** Suspensión.
- VII.** Pérdida de los derechos universitarios.
- VIII.** Separación temporal o definitiva -aplicable a colaboradoras/es-, o baja temporal o definitiva -aplicable a estudiantes-, sea por la gravedad de los hechos o instancias externas que lo requieran expresamente.
- IX.** Otras que a juicio del Comité sean aplicables.

Las sanciones, medidas y recomendaciones deberán incluir: medidas institucionales y las garantías de no repetición, además de asegurar, en función de los alcances institucionales y limitaciones presupuestales, el enfoque transformador.

**40. Cláusula de interpretación y tutela de los derechos universitarios.** Para tutelar los derechos universitarios de las partes involucradas, la Defensoría de Derechos Universitarios podrá:

- I. Solicitar a quien presida el Comité, en caso de existir duda, ambigüedad o vaguedad, explique el sentido de algún resolutivo.
- II. Vigilar en todo momento las actuaciones del Comité, teniendo voz, pero no voto en las sesiones; en aras de proteger los derechos universitarios.

**41.** Además de las sanciones, medidas y recomendaciones, en los casos que corresponda, se establecerá para la(s) persona(s) responsable(s), el pago de daños y perjuicios desde la perspectiva de reparación integral.

**42.** La Defensoría de Derechos Universitarios, a través de la Defensoría Adjunta de Atención, Investigación y Seguimiento, será la encargada de coordinar y vigilar el establecimiento, entrega y cumplimiento de las sanciones, medidas y recomendaciones.

### **Sección IX. Del Comité para el Cuidado de la Integridad Personal y Comunitaria**

**43.** El Comité para el Cuidado de la Integridad Personal y Comunitaria es la instancia colegiada encargada de analizar el expediente por casos de faltas disciplinarias y/o violencia de género que le disponga la Defensoría de Derechos Universitarios. A partir de su valoración, establecerá sanciones, medidas y recomendaciones.

**44.** El Comité regirá sus actuaciones bajo los enfoques, principios y criterios de protección más amplia, considerados en el Capítulo I de este Protocolo.

**45.** El Comité para el Cuidado de la Integridad personal y Comunitaria está integrado por:

- I. Titular de la Dirección General del Medio Universitario (DGMU), *ex officio*, quien preside el Comité.
- II. Titular de la Dirección del Instituto de Derechos Humanos Ignacio Ellacuría S.J., *ex officio*.
- III. Responsable de Asuntos Jurídicos, *ex officio*.

- IV. Una persona representante de la Consulta Jesuita Universitaria.
- V. Un/a colaborador/a de tiempo designado por el Comité, según sea la materia del caso y *expertise*.
- VI. La/el asistente de la Dirección General del Medio Universitario.

**46.** Para la designación de la persona colaboradora de tiempo, la presidencia del Comité pondrá a consideración de las y los integrantes una terna de candidaturas. La elección de las personas propuestas deberá considerar:

- I. El principio de paridad.
- II. Que la persona conozca el área o departamento en el que se presentó el caso.
- III. Que las personas conozcan las dinámicas, normativas y los principios institucionales.
- IV. Cualquier otra consideración conforme a la valoración del caso.

Las personas integrantes del Comité, por mayoría simple, votarán por alguna de las propuestas y la persona seleccionada será quien reciba la invitación. Si la persona seleccionada no pudiera o manifestara negativa en participar, la presidencia del Comité remitirá la consulta a las personas que en el orden de la votación haya quedado en la terna. En caso de no existir consenso para designar a la persona, quien presida el Comité, designará a la persona de forma directa ajena a la terna, teniendo voto de calidad en el proceso.

**47.** Tratándose de una denuncia por violencia de género, además de las personas titulares nombradas, podrían adherirse a juicio de este Comité:

- I. Integrante de la Comisión de Prevención de Violencias.
- II. Integrante de la Comisión de Igualdad de Género con *expertise* en la materia.

**48.** Tratándose de una denuncia que involucre al personal de la Universidad Iberoamericana Puebla, participará un/a representante de la Dirección de Personal.

**49.** La/El asistente de la Dirección General del Medio Universitario realizará todas las gestiones y cumplirá con las encomiendas que la Presidencia del Comité delegue, a saber: convocatoria del Comité, realización de agenda, minuta de acuerdos y participación; tendrá voz en las reuniones conforme le sea requerido, pero cumplirá con los mismos criterios de confidencialidad a la par de las y los demás integrantes.

**50. Asesor/a externo/a.** Quien presida el Comité podrá invitar a la sesión a un/a experto/a de la Comunidad Universitaria o fuera de ésta, en carácter de persona asesora, para fortalecer su análisis y toma de decisiones en la resolución del caso correspondiente.

**51. Abstención o recusación de integrantes del Comité.** Cualquier integrante del Comité podrá abstenerse o ser recusado/a para lograr objetividad e imparcialidad en las actuaciones, de acuerdo con las siguientes consideraciones:

- I. Se abstendrán quienes tengan alguna relación con el objeto de conocimiento del caso; algún vínculo de amistad o enemistad con las partes involucradas; algún interés en el caso, entre otras.
- II. Cualquiera de las personas involucradas que tengan conocimiento de alguna de las cuestiones mencionadas en la fracción I de este numeral, podrá solicitar que el/la integrante sea apartada/o del Comité.
- III. En el caso de que alguna de las personas integrantes del Comité quede excluida de intervenir por causa de abstención o recusación, el pleno del Comité procederá al nombramiento de un/a suplente de entre las personas que formen parte de las mismas áreas o entidades participantes.
- IV. La Secretaría del Comité documentará los motivos de dicha determinación para incorporarlos en la minuta de la sesión y al expediente correspondiente.

## **52. Obligaciones de las y los integrantes del Comité:**

- I. Asistir a todas las sesiones convocadas por la Presidencia del Comité.
- II. Formarse y actualizarse en materia de derechos humanos, perspectiva de género e interseccionalidad, así como en otros ámbitos que a juicio de las/os integrantes sean pertinentes.
- III. Participar en actividades para la resolución del caso.

## **53. Facultades de la Presidencia del Comité:**

- I. Dirigir y moderar el desarrollo de las sesiones para analizar y resolver los casos remitidos por la Defensoría de Derechos Universitarios.
- II. Convocar a las personas que forman parte del Comité y, si procede, de las personas a las que el Comité deba dar audiencia.
- III. Fijar el día, hora y lugar de las reuniones, así como el establecimiento del orden del día de cada sesión.
- IV. Enviar las convocatorias para sesionar a quienes integran el Comité y, realizar otros actos de comunicación como las audiencias con personas que se estimen convenientes.
- V. Conducir la sesión del Comité.
- VI. Requerir apoyo de personas expertas o grupos interdisciplinarios, si el Comité lo estima conveniente.
- VII. Generar la exhortación a la(s) persona(s) invitada(s) no permanente(s) del Comité, oficio que deberá ser formalizado por escrito y entregado a la persona. Dicho documento deberá contener como mínimo:
  - a. Nombre(s) de la persona(s) convocada(s), o por respeto a su identidad de género se colocará el nombre con que se identifique;
  - b. Fecha y hora de la sesión;
  - c. Lugar físico o plataforma digital donde se desarrollará la sesión del Comité,
  - d. Incluir los lineamientos sobre privacidad y confidencialidad de la información que debe observar; tales lineamientos serán realizados y aprobados por el pleno del Comité. En caso de que la(s) persona(s) invitada(s) no permanente(s) del Comité acepte(n) la invitación, la Secretaría del Comité deberá considerar el tiempo



pertinente, así como los mecanismos pedagógicos, para proporcionar una sesión de inducción.

- VIII.** Realizar espacios de inducción a quienes se sumen por primera vez al Comité en su calidad de personas expertas o invitadas.

**54. La Secretaría será rotativa y sus facultades son:**

- I. Pasar lista que verifique *quórum* durante la sesión.
- II. Elaborar las actas de cada sesión.
- III. Leer y aprobar las actas de las sesiones previas.
- IV. Leer y aprobar el orden de la sesión.
- V. Facilitar la sesión de inducción a la(s) persona(s) invitada(s) del Comité, que proporcione el conocimiento de su funcionamiento, así como la responsabilidad de ser parte de éste.

La Secretaría del Comité será nombrada al inicio de la primera sesión y será rotativa anualmente, en el orden en el que figuran las personas integrantes del Comité.

**55. Son funciones del pleno del Comité:**

- I. Verificar que las actuaciones que realizó la Defensoría de Derechos Universitarios estén apegadas a la Normativa Institucional.
- II. Vigilar que los derechos humanos, universitarios y académicos de las partes involucradas sean respetados y garantizados.
- III. Mantener confidencialidad del caso, además de proteger los datos personales que sean de su conocimiento y guardar total reserva de la resolución del Comité.
- IV. Firmar las actas de cada sesión.
- V. Reunirse para organizar su funcionamiento y procedimientos.
- VI. Coadyuvar con las instancias competentes para diseñar propuestas de atención de las faltas disciplinarias y/o violencia de género.

**56. Funcionamiento del Comité:**

- I. El Comité para el Cuidado de la Integridad Personal y Comunitaria actúa siempre en pleno. El *quórum* de constitución es de la mitad más uno de

sus integrantes en primera convocatoria y de la mitad de sus integrantes en la segunda convocatoria.

- II.** Los acuerdos se aprueban por unanimidad o por mayoría simple. Se entenderá la votación por unanimidad cuando todas las personas integrantes del Comité voten en el mismo sentido. Por mayoría simple cuando se tenga la mayoría de los votos del total de integrantes en el mismo sentido. En caso de empate, la Presidencia del Comité tendrá el voto de calidad que defina la decisión. La Secretaría del Comité asumirá la responsabilidad del conteo de los votos y del registro de los mismos, además entregará esa información a la Presidencia para que anuncie si el acuerdo fue por unanimidad o por mayoría simple.
- III.** El/la presidente/a del Comité tiene la facultad de conducir la votación para la toma de decisiones, siendo de forma económica o nominal. Entiéndase por votación económica cuando quienes integran el Comité levantan la mano para emitir su votación. Por su parte, la votación nominal será cuando de manera individual externan por voz el sentido de su voto a favor o en contra.
- IV.** Es derecho de cualquier integrante del Comité formular un voto particular cuando quiera dejar patente su postura a favor o en contra de una resolución. Dicho voto será redactado por quien lo solicite y entregado a la Secretaría del Comité, quien lo integrará al acta correspondiente. La entrega del voto particular a la Secretaría del Comité deberá realizarse dentro de las setenta y dos horas hábiles posteriores al desarrollo de la sesión del Comité que dé lugar a la motivación del voto particular. Cuando una persona integrante del Comité esté de acuerdo con la resolución dictada por el Pleno del Comité, pero difiere de la investigación realizada por la Defensoría de Derechos Universitarios o de los argumentos que sustentan la resolución, podrá generar un voto concurrente.
- V.** En el voto concurrente, la persona integrante del Comité puede incluso hacer aportaciones de carácter metodológico o teórico que no fueron tomadas en cuenta en la investigación o en la discusión de la resolución del Comité.

- VI.** El procedimiento para presentar y entregar un voto concurrente será el mismo que para los votos en particular.
- VII.** Las sanciones que por su naturaleza involucren relaciones laborales o implicaciones de orden económico y patrimonial, se sustentarán en la metodología de análisis económico aplicada por las áreas responsables y competentes de la Universidad Iberoamericana Puebla, consistente en la argumentación de las implicaciones e impactos económicos por los daños correspondientes.
- VIII.** En tanto el Comité determine las resoluciones que modifiquen, rescindan las relaciones laborales o haya determinaciones de índole económico o patrimonial, será la Dirección de Personal la que realice las valoraciones y gestiones correspondientes.
- IX.** El Comité informará periódicamente a la Comunidad Universitaria sobre su desempeño y resolución de casos para favorecer la rendición de cuentas.

**57. De la documentación emitida por el Comité:**

- I.** Las actas de cada sesión del Comité para el Cuidado de la Integridad Personal y Comunitaria serán elaboradas por la Secretaría. Estas actas deberán ser redactadas y puestas para la aprobación de cada integrante del Comité, a más tardar setenta y dos horas hábiles después de realizada la sesión.
- II.** La Secretaría deberá obtener en físico la firma o rúbrica de cada integrante. Si por condiciones extraordinarias no se puede realizar este acto de forma presencial, entonces, se podrán utilizar los medios electrónicos institucionales que aseguren cumplir este requisito.
- III.** En cada sesión, la Secretaría dará lectura del acta de la sesión previa. Es facultad del pleno del Comité por votación simple determinar que se omita la lectura del acta de la sesión anterior.
- IV.** La Defensoría de Derechos Universitarios tendrá el depósito y custodia de las actas y de la documentación generada en el procedimiento. El archivo de las actas deberá apegarse a los criterios de clasificación y conservación de los documentos observados por legislación nacional e

internacional y, de ser el caso, la generada por la Universidad Iberoamericana Puebla.

- V. Será menester de la Defensoría de Derechos Universitarios desarrollar con las actas del Comité, un sistema de precedentes que ayude al Comité a delinear criterios sistemáticos similares o superables para casos o asuntos que tengan hechos, circunstancias o elementos parecidos.
- VI. Las personas que integren el Comité pueden consultar las actas, mediante su lectura, en el propio espacio de la Defensoría de los Derechos Universitarios y en presencia del personal de la misma instancia. Si por alguna razón la presencialidad de este acto es imposible, entonces, la Defensoría de Derechos Universitarios hará uso de los medios digitales que aseguren el acceso y a la vez brinden seguridad de la información documental digital.
- VII. Durante las sesiones del Comité, los participantes podrán solicitar a la Secretaría actas previas que consten los acuerdos literales a los que se haya llegado y la fecha de éstos.
- VIII. La resolución emitida por el Comité para el Cuidado de la Integridad Personal y Comunitaria deberá notificarse en un plazo no mayor a diez días hábiles a las partes involucradas y por los medios más adecuados, haciendo entrega de dicha resolución de manera impresa o digital.

**58. Supervisión, seguimiento y cumplimiento de la resolución.** La resolución tomada por el Comité para el Cuidado de la Integridad Personal y Comunitaria deberá ser comunicada a la Defensoría de Derechos Universitarios, sin exceder de un máximo de tres días hábiles.

- I. El formato de entrega será un documento enviado por escrito o correo electrónico, que contenga lo siguiente:
  - a. La justificación de la decisión debidamente fundada y motivada;
  - b. Puntos resolutorios indicando, entre otros aspectos, las áreas corresponsables, los términos y plazos para el cumplimiento, además de los procedimientos, y

- c. Firma física o digital de todas las personas integrantes del Comité.
- II. Al recibir la resolución, ya sea de forma física o digital, la Defensoría de Derechos Universitarios procederá a gestionar y vigilar el cumplimiento de los puntos resolutorios emitidos por el Comité, ante las áreas y personal determinados.
- III. La tramitación e implementación del tipo de las resoluciones descritas, será competencia de las instancias que así determine el propio Comité.
- IV. La Presidencia del Comité tendrá la obligación de informar a la Dirección General Académica o a las instancias correspondientes sobre las sanciones, medidas y recomendaciones tomadas en su resolución, cuando sea oportuno. Para ello, deberá cuidar en todo momento los datos personales y sensibles de las personas.
- V. La Defensoría de Derechos Universitarios deberá presentar informes intermedios o un informe final, según corresponda, ante las personas integrantes del Comité cuando se haya ejecutado de forma total la resolución. Dicha información también deberá ser compartida a las personas involucradas, en tanto no vulnere sus derechos.

## **Sección X. Apelación**

**59.** Cualquiera de las partes que intervengan en un caso pueden apelar la resolución en un lapso de diez días hábiles ante la instancia inmediata que es el Tribunal Universitario, cuya actuación se fundamenta en el Reglamento del Tribunal Universitario.

## **Sección XI. Uso de mala fe del mecanismo de denuncia**

**60.** En caso de detectarse que existió una denuncia falsa o la intención de dañar a una persona mediante este mecanismo, la denuncia quedará sin efecto y la persona denunciante deberá asumir la responsabilidad de dichos actos a través de las medidas que el Comité establezca para tales casos, previstos en la Normativa Institucional.

### CAPÍTULO III. RENDICIÓN DE CUENTAS Y TRANSPARENCIA.

**61.** La rendición de cuentas incluirá procesos, acciones y actividades disponibles para que las personas integrantes de la Comunidad Universitaria puedan: monitorear, vigilar, evaluar y exigir resultados a las instancias y autoridades corresponsables.

Sin ser limitativos, entre los medios de los que se disponen son:

- I. Informes públicos sobre la actuación y los resultados de la Defensoría; según sus atribuciones y facultades descritas en el presente Protocolo.
- II. Información cuantitativa sobre casos desagregados por sexo/género, para asegurar en todo momento la protección de datos personales y sensibles de las partes involucradas en los procesos.
- III. Presentación de avances y resultados de los proyectos, además del curso de las acciones para promover la participación de la Comunidad Universitaria.

### TRANSITORIOS

#### **Transitorio I**

El presente Protocolo entrará en vigor a partir de su publicación oficial en la Normativa Institucional versión digital.

#### **Transitorio II**

El presente documento abroga el Reglamento del Comité para el Cuidado de la Integridad Personal y Comunitaria publicado en la Comunicación Oficial 203, el Reglamento de disciplina con dignidad y convivencia universitaria publicado en la Comunicación Oficial 210 y el Protocolo para la atención y resolución de quejas de violencia interpersonal, discriminación, acoso y hostigamiento, publicado en la Comunicación Oficial 211.

#### **Transitorio III**

Cualquier asunto no previsto en este Protocolo será resuelto por el Consejo de Rectoría.

#### **Transitorio IV**

Este Protocolo será revisado y actualizado cada tres años a excepción de que se requiera algún cambio urgente para atender alguna armonización normativa o procedimental.