

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

INTRODUCCIÓN

CENTRO entiende la educación como un proceso de transformación continua que permite colaborar, cuestionar, adaptar y cambiar paradigmas y estructuras. Promueve la expresión de singularidades, puntos de vista, experiencias e ideas; la crítica y la autocrítica, pluralidad de opiniones, el disenso, la curiosidad, la apertura cognitiva y la empatía.

CENTRO es una comunidad diversa que fomenta la inclusión y la igualdad. Cada una de las personas que forman parte de su comunidad, aportan su manera única de ser en el mundo; y es en la suma de estas individualidades en donde se expresa la riqueza y el valor de la comunidad.

Como comunidad que celebra la diferencia, estamos comprometidos con la equidad, el bienestar, la inclusión y la seguridad de todas las personas. Este compromiso se expresa en acciones encaminadas a practicar, vivir, reforzar y evolucionar nuestros valores en la vida cotidiana. La cultura de paz en CENTRO es una responsabilidad que se construye colectivamente y que se logra a través de convivencia respetuosa, en concordia y participativa.

Ante la realidad que vivimos y los retos que aún enfrenta nuestra sociedad en todos los espacios de convivencia social, real y virtual, se hace necesario contar con un instrumento que prevenga y atienda particularmente, aquellas relacionadas con la discriminación y la violencia por cuestiones de sexo y género, estableciendo un catálogo de conductas, lineamientos, procesos e incorporando las mejores prácticas para garantizar que toda la comunidad CENTRO, desarrolle sus actividades estudiantiles, académicas y laborales en un espacio seguro, respetuoso e inclusivo.

TÍTULO 1: PRINCIPIOS QUE GUÍAN LA APLICACIÓN Y USO DEL PRESENTE PROTOCOLO

Artículo 1. El procedimiento de atención y seguimiento de casos en materia del presente Protocolo se regirá bajo los siguientes principios:

1. Acceso a la justicia. Entendido como el derecho de acceder a instancias imparciales y objetivas para resolver las diferencias o conflictos, así como las demandas y pretensiones legítimas, a través de procedimientos regulados en las normas y resoluciones razonables, proporcionales, que restituyan el ejercicio de los derechos. En ese sentido, las autoridades competentes de CENTRO deben facilitar con todos los medios institucionales disponibles que la(s) persona(s) quejosa(s) sea(n) escuchada(s) respetuosamente, protegida(s) adecuadamente, y reciba(n) el apoyo y la atención apegada a los principios de este Protocolo y la normatividad interna.
2. Buena fe. La buena fe se define como la creencia de que una persona actúa conforme a derecho y se conduce con la verdad, lo que no equivale a displicencia ni a confianza excesiva, sino que únicamente supone la creencia de no dañar un interés ajeno tutelado por el derecho; constituye un principio consistente en un imperativo de conducta honesta, diligente y correcta; es una regla de conducta que exige a las personas honestidad, veracidad y exclusión de intención maliciosa.¹
3. Carga dinámica de la prueba. Como complemento del principio anterior y considerando la naturaleza de las conductas objeto del presente Protocolo, este principio establece que en la presentación, desahogo y valoración de las pruebas se observará una carga dinámica entre las partes considerando: la naturaleza de las conductas denunciadas, la capacidad probatoria de cada una, la posible relación jerárquica o de subordinación entre ellas, y el contexto en que sucedieron los hechos.

¹ DOCTRINA DE LOS ACTOS PROPIOS. SU DERIVACIÓN INMEDIATA Y DIRECTA DEL PRINCIPIO GENERAL DE BUENA FE. Amparo directo 614/2011 del 8 de diciembre de 2011, Tercer Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito, Semanario Judicial de la Federación, viernes 24 de abril de 2015.

4. Confidencialidad y privacidad. Es el deber de guardar total y absoluta secrecía respecto de la información recibida y recabada con motivo de un asunto sujeto a la determinación de alguna autoridad o sujeto obligado. Todas las personas involucradas en los procedimientos están obligadas a resguardar la información o documentación que obre en su poder bajo la más estricta reserva, con el objeto de no re-victimizar o exponer a la persona quejosa a una situación de mayor riesgo, y en el caso de la persona que presuntamente haya realizado la violencia, discriminación, acoso u hostigamiento es importante resguardar la presunción de su inocencia y proteger su identidad. La aplicación de este principio en el marco de este Protocolo significa además que es responsabilidad de las autoridades escolares y del personal que participe en el trámite de las quejas, guardar total y absoluta secrecía respecto de la información recibida y recabada con motivo de los asuntos que se tramitan ante el Comité. De la misma forma, todas las personas involucradas en los procedimientos ante dicho Comité están obligadas a resguardar la información y/o documentación en su poder bajo la más estricta reserva y a no compartirla con personas ajenas al procedimiento por cualquier medio, incluyendo internet, redes sociales, aplicaciones digitales, medios análogos o cualquier otro medio presente o futuro.
5. Debida diligencia. Es un estándar para que las autoridades competentes de CENTRO respondan ante los hechos que ocurran en la comunidad, con base en la prevención, investigación, sanción y restitución de derechos. La debida diligencia exige que las actuaciones y trámites procesales se realicen en el menor tiempo posible sin afectar las garantías del debido proceso. Aplicado este principio a la determinación de las conductas objeto del presente Protocolo, CENTRO se compromete a utilizar todos los medios institucionales a su alcance y actuar de la forma más eficiente para satisfacer los requerimientos de justicia de las personas quejasas, y esclarecer los hechos en el menor tiempo posible en la medida de sus atribuciones, capacidades y competencias.
6. Debido proceso. Todas las personas que sean parte de un procedimiento ante el Comité recibirán un trato justo y equitativo, con derecho a ser escuchadas en audiencia, a defenderse, a contar con orientación sobre el procedimiento (a tener el apoyo de un traductor o intérprete en caso de ser necesario), a presentar pruebas, a recibir una resolución por la instancia competente y contar con recursos para revisar las formalidades del proceso a través de otra instancia especializada, autónoma e imparcial. El Comité analizará los hechos y resolverá de forma objetiva, imparcial, autónoma, exhaustiva, con sentido crítico, perspectiva de género, sin prejuicios negativos ni estereotipos discriminatorios, y con ánimo de justicia.
7. Decisión informada de la persona quejosa. Se debe brindar a la persona quejosa de las conductas objeto del presente Protocolo la información suficiente respecto del procedimiento y sus alcances para que pueda tomar sus propias decisiones y asegurar que éstas sean respetadas durante el proceso; asimismo, el acompañamiento necesario para que conozca los derechos que le asisten, las alternativas con las que cuenta y otras instancias a las cuales puede recurrir.
8. Igualdad y no discriminación. La igualdad y la no discriminación son principios complementarios; el primero tiene una connotación positiva, en tanto trata de garantizar que todas las personas sean iguales en el goce y en el ejercicio de los derechos; mientras que el segundo tiene un sentido negativo, pues exige que las personas no sean sujetas a distinciones arbitrarias e injustas. Asimismo, el derecho a la igualdad es un derecho llave, pues su respeto da acceso al ejercicio de otros derechos. En el contexto del presente Protocolo, las actuaciones y resoluciones del Comité sobre las conductas que constituyen el objeto de este Protocolo, no se permitirán perpetuar relaciones desiguales de poder, reproducir estereotipos discriminatorios en razón del sexo o género de las personas.
9. Imparcialidad. Consiste en llevar a cabo el procedimiento sin favoritismos o preferencias a favor de alguna de las partes. Por tanto, no se concederán ventajas o privilegios ilegales, no se aceptarán dádivas o regalos que provengan de las partes o de terceros con interés en el asunto, no se harán ni aceptarán invitaciones que comprometan su autonomía, no se citarán a las partes o personas vinculadas fuera del espacio institucional donde ejerce su función, y no prejuzgará sobre un asunto. Se tiende a mirar la imparcialidad como un sinónimo de neutralidad o distancia; sin embargo, la verdadera imparcialidad supone la capacidad de acercarse profundamente al conflicto para entenderlo mejor y derivar las consecuencias que se correspondan con su verdadera naturaleza. Por ello, resulta de la mayor importancia que en la determinación de las conductas objeto del presente Protocolo se analice de forma exhaustiva el contexto en que ocurrieron, lo cual, de ninguna manera compromete la imparcialidad, sino que la refuerza colocando los hechos en su justa dimensión, de forma integral y en perspectiva, y no como algo aislado, casual o contingente. Todas las personas que sean parte de un procedimiento ante el Comité serán escuchadas de manera respetuosa en igualdad de condiciones.

10. Legalidad. Todo acuerdo, determinación y resolución del Comité deberá estar debidamente fundado y motivado conforme a la normativa interna vigente en CENTRO. Cualquier acuerdo, determinación o resolución que se dicte al amparo de este Protocolo debe cumplir con este principio.
11. No re-victimización. La persona quejosa deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Asimismo, se deberá evitar que narre los hechos motivo de la queja a diferentes personas o instancias; o que ahonde en los mismos, a menos que sea estrictamente necesario para dilucidarlos y/o para determinar la responsabilidad sobre los mismos.
12. Objetividad. La objetividad supone la capacidad de definir adecuadamente las fronteras entre los afectos, intereses, opiniones e inclinaciones personales, y las consideraciones, valoraciones y argumentos que surgen del análisis neutral de los hechos, las pruebas desahogadas y las normas aplicables sin sesgo ni discriminación. En la aplicación de este Protocolo las personas que intervengan en el proceso de determinación de una queja, que tenga interés directo o indirecto en su resolución o mantenga algún vínculo familiar, afectivo o personal con la persona quejosa o la persona implicada, estarán obligadas a excusarse de intervenir, debiendo llamar a su suplente o bien nombrar a alguno siguiendo las reglas establecidas en este Protocolo o la normativa interna.
13. Presunción de inocencia. Constituye el derecho de la persona probable responsable de recibir la consideración y el trato de “no autor o no participe” en el hecho que se le imputa, mientras no se demuestre efectivamente su culpabilidad con pruebas en su contra; por lo tanto, le otorga el derecho a que no se apliquen las consecuencias de los efectos jurídicos privativos vinculados a tales hechos en cualquier materia.² En la aplicación del presente Protocolo, se deberá garantizar el derecho de presunción de inocencia y por tanto, abstenerse de presentar a la persona implicada como responsable en tanto haya una resolución sobre el caso.
14. Valor probatorio de las declaraciones de la persona quejosa. De acuerdo con las sentencias de la SCJN y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CoIDH), las declaraciones de las víctimas de las conductas objeto de este Protocolo son una prueba fundamental sobre los hechos, pues “los delitos sexuales son un tipo de agresión que, en general, se producen en ausencia de otras personas más allá de la víctima y la persona o personas agresoras, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas. En razón de lo anterior no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho”. Lo anterior, como menciona el Protocolo para juzgar con perspectiva de género de la SCJN, no significa que cualquier testimonio sea suficiente para invalidar la presunción de inocencia; sin embargo, se deben tener en cuenta como prueba fundamental en concatenación con el contexto en que sucedieron los hechos y otras posibles pruebas.

TÍTULO II. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2. El presente Protocolo es de observancia general y obligatoria y tiene por objeto establecer los mecanismos necesarios para prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los actos de violencia de género entre integrantes de la comunidad universitaria en cualquier espacio físico o virtual, dentro o fuera de las instalaciones de CENTRO.

TÍTULO III. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

ARTÍCULO 3. El presente Protocolo tiene como objetivos:

Prevenir y atender de manera eficaz e inmediata los casos de violencia de género; discriminación por sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género; y acoso y hostigamiento sexual que se presenten en la comunidad;

Distinguirlos de otro tipo de problemáticas, diferencias o inconformidades de naturaleza distinta y que son competencia de otras instancias conforme al Estatuto General y la normatividad interna; y

Brindar orientación, asistencia y apoyo a las personas involucradas en un proceso por estas conductas, siempre bajo una perspectiva de derechos humanos, género, igualdad y no discriminación.

El Protocolo también busca asegurar a la comunidad CENTRO que este tipo de conductas tengan una atención de forma especializada e integral, con base en criterios claramente definidos con los más altos estándares de derechos humanos.

² Tesis 2a. XXXV/2007.

³ SCJN (2020), Protocolo para juzgar con perspectiva de género, México.

TÍTULO IV. CONDUCTAS QUE SANCIONA EL PROTOCOLO

Artículo 4. El presente Protocolo atiende exclusivamente casos relacionados con las siguientes conductas:

- a. Violencia de género
- b. Discriminación por:
 - i. Sexo,
 - ii. Orientación sexual,
 - iii. Identidad y
 - iv. Expresión de género.
- c. Acoso y hostigamiento sexual

Artículo 5. Las conductas de violencia de género serán consideradas como tal a criterio del Comité de diversidad, equidad y cultura de paz, tomando como referencia lo establecido en el glosario de conceptos del presente Protocolo.

Artículo 6. La atención de otro tipo de conductas escolares, académicas, disciplinarias o de derechos, estará sujeta a la competencia de otras instancias señaladas por el Estatuto General, el Manual de Procedimientos y la normatividad interna de CENTRO.

TÍTULO V. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 7. El presente Protocolo será aplicable para atender cualquiera de las conductas establecidas en el apartado IV, que lleguen a ser realizadas por estudiantes, integrantes de la comunidad académica, colaboradores o directivos de CENTRO con respecto a:

1. Algún integrante de la comunidad CENTRO.
2. Cualquier persona, ya sea que ocurra dentro de sus instalaciones, o en cualquier clase de eventos o actividades relacionadas con CENTRO fuera de sus instalaciones, y
3. La imagen, intereses o prestigio de CENTRO.

TÍTULO VI. ÓRGANO COMPETENTE EN LA ATENCIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 8. El Comité de diversidad, equidad y cultura de paz (en adelante “el Comité”) es un órgano cuyo objetivo es prevenir, atender, sancionar y erradicar todos los tipos y modalidades de violencia por cuestiones de género que involucren a estudiantes, integrantes de la comunidad académica, colaboradores o directivos, que impliquen alguna de las conductas descritas en el Título IV de este Protocolo.

Lo anterior, de conformidad con el Estatuto General, este Protocolo y demás normatividad interna, y de forma adicional al objeto y funciones que le asigna el Manual de Procedimientos en la resolución de asuntos por la aplicación de la Cartilla de Derechos.

Artículo 9. El Comité estará integrado por al menos tres personas expertas, que serán designadas por la Junta Directiva con sus respectivos suplentes, y será presidido por una de éstas, según lo determine la Junta Directiva.

Durarán en su encargo un periodo de dos años, los cuales podrán prorrogarse.

En caso de ausencia temporal o definitiva de las y los integrantes del Comité, corresponderá a la Junta Directiva y a la Dirección General, respectivamente, nombrar a las personas suplentes.

Adicionalmente, podrán participar en su integración hasta dos integrantes del Consejo Académico quienes serán propuestos por el propio Consejo para cada caso.

Artículo 10. Para la integración del Comité, se buscará que sea lo más diversa posible en cuanto a sus integrantes.

Artículo 11. Las y los integrantes del Comité, tendrán que ser personas capacitadas en temas de género y derechos humanos para atender las conductas objeto de este Protocolo.

Artículo 12. El Comité podrá contar con el asesoramiento de expertos internos o externos a la institución, de forma permanente o temporal, según sus necesidades.

Artículo 13. Las funciones del Comité en temas de género son:

- a. Realizar diagnósticos y estudios para la detección y atención oportuna de factores de riesgo al interior de la comunidad CENTRO en materia de género.
- b. Diseñar medidas de prevención de casos de violencia de género, discriminación por sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, acoso y hostigamiento sexual.
- c. Emitir recomendaciones generales fundadas y motivadas sobre los asuntos de su competencia.
- d. Ofrecer a las partes involucradas en conductas objeto de este Protocolo, servicios de orientación, apoyo médico y psicológico, y en su caso, dar seguimiento.
- e. Resolver las quejas en contra de las conductas objeto de este Protocolo, determinar la responsabilidad de las personas implicadas, sancionar las conductas, dictar medidas de restitución y/o que prevengan la no repetición, a favor de las personas quejasas.
- f. Resolver las quejas que se presenten por la aplicación de la Cartilla de Derechos entre estudiantes, por los integrantes de la comunidad académica, por las y los colaboradores o directivos, que no sean competencia de otras áreas, órganos y/o Comités, de conformidad con el Manual de Procedimientos.
- g. Resolver cualquier queja relacionada con protección de derechos, de conformidad al Manual de Procedimiento y acorde a su competencia.
- h. Llevar el registro de los expedientes de los casos que conoce observando la legislación en materia de información, datos personales y archivo.
- i. Dar seguimiento al cumplimiento de sus resoluciones.
- j. Acordar cualquier otra decisión en el ámbito de sus atribuciones.

Artículo 14. Las sesiones del Comité en temas de género serán privadas y presenciales en un espacio físico apto y destinado para ello, con la asistencia de sus integrantes y, de ser necesario, personal de apoyo.

También, cuando las circunstancias lo requieran o lo permitan, podrán realizarse mediante videoconferencia con las debidas garantías de privacidad y reserva de la información.

Artículo 15. Queda prohibida la comparecencia conjunta o simultánea de las partes involucradas en una misma sesión. La comparecencia de las partes involucradas se llevará por separado, a efecto de no poner en riesgo la integridad psicológica, emocional o de salud de la persona quejosa, que no se le coloque en una situación de mayor vulnerabilidad y no re-victimizar.

Artículo 16. El Comité también podrá acordar la comparecencia de personas que participen con el carácter de testigos por separado, en la misma u otra sesión, las cuales estarán obligadas a guardar confidencialidad sobre lo que en ellas se trate.

Artículo 17. La comparecencia de las partes involucradas y de las personas testigos, podrá realizarse de forma presencial o por videoconferencia, con las condiciones que aseguren la debida privacidad y confidencialidad de la información, y atendiendo las garantías y principios antes establecidos.

Artículo 18. A consideración de la persona que presida el Comité, podrán asistir a las sesiones como personas invitadas, aquellas que puedan contribuir al desarrollo de sus funciones. Estas personas estarán obligadas a guardar confidencialidad sobre lo que en ellas se trate. El incumplimiento de esta obligación será objeto de responsabilidades.

Artículo 19. El Comité sesionará tantas veces como resulte necesario, previa convocatoria con por lo menos tres días hábiles de antelación. En asuntos que lo ameriten podrá convocarse a sesiones urgentes con por lo menos un día hábil de antelación.

Artículo 20. Se requiere de la asistencia de todas las personas integrantes y/o de sus suplentes para instalar las sesiones. Cada integrante del Comité tendrá derecho a un voto, y los acuerdos y resoluciones serán tomados por mayoría de votos.

Artículo 21. Las funciones de la persona que preside el Comité son:

- a. Acordar la admisión de las quejas con respecto a las conductas objeto de este Protocolo.
- b. Ordenar el inicio de una queja de forma oficiosa.
- c. En casos graves o urgentes dictar de forma inmediata las medidas precautorias que sean necesarias para la protección de las personas quejasas y la imagen e intereses de CENTRO.
- d. Con apoyo de las personas que integran el Comité, investigar los hechos, allegarse de las pruebas que sean necesarias, instruir el cierre del procedimiento y elaborar el proyecto de resolución.
- e. Convocar a sesiones del Comité, integrar el orden del día, presidir la sesión, otorgar el orden de intervención y poner los asuntos a votación de sus integrantes.
- f. Convocar a otro(s) Comité(s) tratándose de casos de su conocimiento que impliquen un tema que corresponde también al ámbito de competencia de aquellos.
- g. Suscribir junto con las personas que integran el Comité, las resoluciones y acuerdos.
- h. Presentar un informe anual de actividades a la Junta Directiva.

TÍTULO VII. PERSONAS QUE PUEDEN PRESENTAR UNA QUEJA

Artículo 22. Las quejas podrán ser presentadas por las siguientes personas:

1. Integrantes de la comunidad CENTRO afectadas directa o indirectamente por cualquiera de las conductas objeto de este Protocolo que sea realizada por algún integrante de la comunidad, quienes podrán comparecer por sí o por medio de representantes legales acreditados ante el Comité mediante poder simple.
2. Personas externas a la comunidad CENTRO afectadas directamente por cualquiera de las conductas objeto de este Protocolo que sean realizadas por integrantes de la comunidad, que ocurran dentro de sus instalaciones, o en cualquier clase de eventos o actividades relacionadas con CENTRO fuera de ellas; y quienes podrán comparecer por sí o por medio de representantes legales acreditados ante el Comité mediante poder simple.
3. Terceras personas que tengan conocimiento de la realización de cualquiera de las conductas objeto de este Protocolo por parte de integrantes de la comunidad CENTRO, que den lugar a afectaciones directas a otra persona integrante de la comunidad, en cuyo caso, deberá obtenerse el previo consentimiento, mediante comparecencia de la persona quejosa.
4. Terceras personas que tienen conocimiento de la realización de cualquiera de las conductas objeto de este Protocolo por parte de integrantes de la comunidad CENTRO, que den lugar a afectaciones indirectas, en cuyo caso, la admisión de la queja quedará a criterio del Comité atendiendo a la gravedad de la conducta.
5. De oficio, por acuerdo del Comité o de la Junta Directiva.

Artículo 23. Las quejas anónimas o en medios de comunicación, redes sociales u otros medios de denuncia diferentes a los establecidos en este Protocolo, señalando como responsables a integrantes de la comunidad CENTRO no serán objeto de tramitación.

Artículo 24. Cuando se acredite plenamente y sin lugar a duda que existe falsedad o mala fe en la queja presentada, en alguna de las declaraciones o pruebas de cualquier persona que participe en el procedimiento, el Comité solicitará al Comité de principios que intervenga para establecer medidas disciplinarias a la persona que haya incurrido en dicha conducta, atendiendo a la gravedad y considerando la reiteración de la misma.

Bajo ningún supuesto se considerará falso lo señalado en la queja en caso de que los hechos que la motivaron no se acrediten en la investigación.

Artículo 25. El Comité dará vista al Comité de Principios en aquellos casos frecuentes donde una misma persona presenta quejas que resultan reiteradamente falsas.

TÍTULO VIII. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 26. Las quejas podrán presentarse a través de alguno de los siguientes medios:

1. Por comparecencia presencial o virtual previa identificación,
2. Por escrito entregado en las oficinas del área legal o vía correo electrónico. En este caso, se requerirá de la ratificación de la queja.

Estos medios deberán garantizar la seguridad, reserva y confidencialidad de la identidad de las personas quejasas, y la información personal y sensible que se contenga en las quejas.

Artículo 27. El plazo para presentar quejas respecto de conductas contempladas en este protocolo será de dieciocho meses contados a partir de que los hechos tuvieron lugar.

A criterio del Comité de diversidad, equidad y cultura de paz, por acuerdo unánime, podrá ampliarse este último plazo de forma debidamente fundada y motivada.

Artículo 28. Las quejas serán recibidas y tramitadas durante los días y horas hábiles del Comité. Durante los días inhábiles quedará suspendida la recepción y el trámite de las quejas. En caso de que la fecha de vencimiento de algún plazo corresponda a un día inhábil, el plazo se extenderá al día hábil inmediato siguiente.

CAPÍTULO I. Trámite de las quejas

Artículo 29. Las quejas deberán presentarse por alguno de los medios antes señalados ante el Comité.

En caso de información incompleta el Comité solicitará a la persona quejosa para que la presente en el plazo de tres días hábiles siguientes, en caso de no hacerlo, se tendrá por no presentada la queja.

Artículo 30. Las quejas deberán contener la siguiente información:

- a. Nombre completo de la persona quejosa respetando su identidad y expresión de género.
- b. Número telefónico y correo electrónico de la persona quejosa (correo electrónico institucional para el caso de integrantes de comunidad CENTRO) para comunicaciones y notificaciones.
- c. La mayor información de la persona implicada con que se cuente, como nombre completo, correo electrónico institucional u otros datos que permitan su identificación, comunicación y notificación.
- d. Descripción completa y exhaustiva de los hechos que incluya las circunstancias de modo, tiempo y lugar donde ocurrieron las conductas materia de la queja.
- e. Las pruebas que la persona quejosa quiera presentar al momento, sin que ello sea obstáculo para presentarlas posteriormente en los plazos establecidos en el presente Protocolo.

Artículo 31. La queja constará en un formato físico o electrónico.

- a. Formato físico: a través de escrito libre en papel que la persona quejosa entregue al Comité, o bien, mediante escrito donde conste su comparecencia personal, en ambos casos deberán estar firmados por la persona que lo presenta.
- b. Formato electrónico: a través del correo electrónico (institucional para el caso de integrantes de comunidad CENTRO) que la persona quejosa envíe al Comité.

Artículo 32. Acciones preliminares. Al momento de recibir la queja el Comité deberá hacer un análisis y valoración inmediata de las conductas denunciadas para saber si:

- a. Se trata de conductas graves o hechos de urgente intervención;
- b. Se requieren medidas precautorias para proteger a la(s) persona(s) quejosa(s).

Al mismo tiempo, se ofrecerá a la(s) persona(s) quejosa(s) orientación, apoyo médico y psicológico. Se entenderá por:

- a. Orientación. Proporcionar a las partes información y asesoría sobre el procedimiento y sus etapas, sobre los plazos y los alcances de las resoluciones del Comité; así como de las alternativas externas con las que cuenta.
- b. Apoyo médico. Brindar a las partes servicios y atención de primeros auxilios básicos, en caso de que lo requieran.
- c. Apoyo psicológico. Canalizar a las partes con personal profesional que les brinde contención y acompañamiento.

Artículo 33. Se entenderá como grave o urgente cualquier conducta que:

- a. Corresponda a una conducta tipificada como delito por el derecho penal;
- b. Lesione o ponga en riesgo la integridad física o psicológica de la persona quejosa;
- c. Genere un daño probable o un riesgo evidente de difícil restitución en la persona o derechos de la parte quejosa;
- d. Se realice por una persona reincidente, por la misma u otra conducta objeto del presente Protocolo, en agravio de esta u otra persona quejosa;
- e. Afecte a una persona menor de edad, con condición de discapacidad o en situación de vulnerabilidad;
- f. Sea realizada por el personal directivo, o
- g. Comprometa seriamente la imagen o los intereses de CENTRO.

Artículo 34. En la calificación de la gravedad o urgencia de las conductas también deberá considerarse:

- a. La frecuencia, reiteración, reincidencia o continuidad de la conducta;
- b. El uso de violencia física;
- c. La existencia de una relación de jerarquía o subordinación entre las partes, y
- d. Los antecedentes y el contexto en que sucedieron los hechos.

Artículo 35. Medidas precautorias. En caso de que la conducta denunciada sea grave o urgente el Comité de diversidad, equidad y cultura de paz dictará las medidas precautorias necesarias en un plazo no mayor de veinticuatro horas posteriores a la presentación de la queja, las cuales serán notificadas a la persona responsable de su cumplimiento mediante correo electrónico institucional; adicionalmente, el Comité podrá utilizar otros medios para notificarlo.

Artículo 36. Las medidas precautorias podrán solicitarse por la persona quejosa o ser otorgadas de oficio.

Artículo 37. El dictado de medidas precautorias no prejuzga sobre la veracidad de los hechos denunciados ni sobre la probable responsabilidad de la(s) persona(s) implicada(s).

Artículo 38. Las medidas precautorias deberán estar debidamente fundadas y motivadas, ser razonables y proporcionales atendiendo a las características, gravedad y urgencia de los hechos, y podrán consistir en:

- a. Orden de cese inmediato de las conductas denunciadas.
- b. Orden de alejamiento, reubicación o incomunicación entre la persona implicada y la persona quejosa en los términos y condiciones que señale el Comité.
- c. Suspensión provisional por tiempo determinado de la relación escolar, académica, administrativa o directiva entre la persona señalada como implicado y la persona quejosa, o entre la persona implicada y CENTRO, en tanto lo resuelva el Comité.
- d. Notificación a otras autoridades competentes para que coadyuven en la ejecución de estas medidas.
- e. Cualquier otra que el Comité estime pertinente para proteger los intereses de las partes.

Artículo 39. La duración de las medidas precautorias será fijada por el Comité por el tiempo que sea necesario para garantizar el objetivo para el cual fueron otorgadas y de ser necesario las podrá extender o prorrogar.

Artículo 40. El incumplimiento de las medidas precautorias a cargo de la persona implicada será considerado como un hecho grave y una agravante en la resolución de la queja, sin que lo anterior, sea impedimento para que el Comité pueda tomar medidas adicionales con el fin de salvaguardar la seguridad y/o la integridad de la persona quejosa y se dé vista al Comité de Principios para iniciar el procedimiento correspondiente en el ámbito de su competencia.

Artículo 41. Contra la imposición de medidas precautorias procede el recurso de reconsideración que deberá presentarse ante el Comité en los cinco días hábiles posteriores a la notificación de las medidas, y deberá ser resuelto por el mismo en un plazo no mayor a cinco días hábiles posteriores a su recepción.

Artículo 42. La interposición del recurso no interrumpe el cumplimiento de las medidas precautorias impuestas.

Artículo 43. Desde la presentación de la queja por las conductas objeto de este Protocolo, y durante el tiempo que sea necesario o lo acuerde el Comité, se ofrecerá a las partes involucradas, servicios de orientación, apoyo médico y psicológico, ya sea por medio de su propio personal, o bien por conducto de personal externo o canalizándolas a otras instituciones donde lo puedan recibir, según lo estime conveniente CENTRO.

Artículo 44. Para brindar este apoyo CENTRO podrá celebrar convenios de colaboración con instituciones públicas o privadas especializadas en la atención de temas de género.

CAPÍTULO II. Admisión o desechamiento de la queja

Artículo 45. Admisión de la queja. Una vez que se presente la queja se pondrá a consideración del Comité. De haber elementos suficientes que permitan suponer la realización de las conductas denunciadas e identificar a la persona implicada, se admitirá a trámite la queja.

Artículo 46. Desechamiento de la queja. En caso contrario, la queja será desechada cuando:

- a. Denuncie conductas que no son objeto del presente Protocolo y sean competencia de otra área, órgano o comité;
- b. Se trate de quejas anónimas o en medios de comunicación, redes sociales u otros medios .
- c. Se trate de los mismos hechos imputados a la misma persona previamente determinados o resueltos por el Comité, u otra instancia facultada que previamente los haya revisado y resuelto.
- d. Cuando haya vencido el plazo para su presentación.
- e. Cuando la queja fuere presentada por terceras personas y no se obtenga el consentimiento de la persona respecto de la cual se cometieron las conductas.

Artículo 47. El acuerdo de admisión o desechamiento de la queja deberá ser comunicado a más tardar a los tres días hábiles posteriores a su presentación.

Artículo 48. Contra el desechamiento de la queja procede el recurso de reconsideración que deberá presentarse ante el Comité en los cinco días hábiles posteriores a la notificación del desechamiento, y deberá ser resuelto por el mismo en un plazo no mayor a diez días hábiles posteriores a su recepción. La presentación de este recurso suspende el plazo de prescripción para la presentación de la queja.

Artículo 49. Se excluye de lo anterior a las quejas anónimas o en medios de comunicación, redes sociales u otros medios de denuncia diferentes a los establecidos en este Protocolo, en cuyo caso, el acuerdo de desechamiento será inapelable.

Artículo 50. Cuando la queja sea presentada por terceras personas, por conductas objeto de este Protocolo, requerirán del consentimiento de la persona que presuntamente las resintió, por lo que el Comité procederá a:

- a. Identificar a la persona objeto de las conductas denunciadas, y la citará para que comparezca ante el mismo dentro de un plazo de cinco días hábiles. En caso de que las circunstancias lo ameriten, el Comité podrá ampliar este plazo según lo estime pertinente;
- b. Durante la comparecencia, se le hará saber el contenido de la queja presentada por conductas presuntamente realizadas respecto de su persona, se le brindará orientación sobre sus derechos y el procedimiento. Así mismo, se le ofrecerá apoyo médico y psicológico.
- c. En caso de desistir, se asentará en un acta la decisión expresa de la persona. Lo anterior sin implicar que en otro momento pueda presentarla dentro de los plazos de prescripción que establece este Protocolo.
- d. De expresar su consentimiento para continuar con la queja, se procederá a recabar la información de la queja en los mismos términos que establece el punto “2. Información de la queja” de este Protocolo, y adquirirá el carácter de quejosa.

CAPÍTULO III. Sustanciación del procedimiento

Artículo 51. Normativa para el trámite. Para el trámite del procedimiento de queja ante el Comité de diversidad, equidad y cultura de paz se seguirá lo dispuesto por este Protocolo, sus principios y reglas, el Estatuto General y demás normativa interna. En el caso de situaciones no previstas corresponderá al Comité acordar lo correspondiente.

Artículo 52. Días y horas hábiles. Las quejas serán recibidas y tramitadas durante los días y horas hábiles del Comité. Durante los días inhábiles quedará suspendida la recepción y el trámite de las quejas. En caso de que la fecha de vencimiento de algún plazo corresponda a un día inhábil, el plazo se extenderá al día hábil inmediato siguiente.

Artículo 53. Notificación de la admisión. La admisión de la queja deberá ser notificada a las partes por correo electrónico institucional a más tardar a los tres días hábiles posteriores a su presentación.

Cuando la persona quejosa no sea integrante de la comunidad CENTRO, o cuando constituya una tercera persona que no forme parte de la comunidad CENTRO, se notificará la admisión por los medios de comunicación señalados en su queja.

Artículo 54. En caso de ser admitida la queja, a la parte quejosa se le informará:

- i. De los derechos y obligaciones que le asisten y vinculan;
- ii. El número de expediente del caso;
- iii. La persona encargada de auxiliar en su tramitación;
- iv. Los servicios de orientación, apoyo médico y contención psicológica con los que cuenta en caso de requerir alguno de ellos; y

- v. Se le pedirá señalar o ratificar un correo electrónico institucional, donde se le harán llegar las notificaciones durante el trámite de la queja. En caso de tratarse de una persona ajena a CENTRO, ésta podrá señalar un correo electrónico personal.

Asimismo, a la persona implicada se le informará:

- i. De los derechos y obligaciones que le asisten y vinculan;
- ii. El número de expediente del caso;
- iii. Del contenido de la queja;
- iv. La persona encargada de auxiliar en su tramitación;
- v. Los servicios de orientación, apoyo médico y contención psicológica con los que cuenta en caso de requerir alguno de ellos;
- vi. Se le pedirá proporcionar y ratificar su correo electrónico institucional, donde se le harán llegar las notificaciones durante el trámite de la queja; y
- vii. En su caso, se reiterarán las medidas precautorias que se hayan dictado.

Artículo 55. Personas menores de dieciocho años. Cuando una de las partes dentro del procedimiento de queja sea persona menor de dieciocho años, el Comité deberá dar aviso inmediatamente a la persona que ejerza la patria potestad para que la represente en el procedimiento.

Durante el trámite del procedimiento de queja la institución a través del Comité estará obligada a garantizar su interés superior, así como todos los derechos que le asisten.

Artículo 56. Integración del expediente. Los acuerdos, informes, promociones y actuaciones que se realicen durante el trámite del procedimiento de queja deberán integrarse en un expediente.

En el caso de aquellos documentos que se presenten en físico, deberán ser digitalizados e integrados al mismo (Ver: Políticas sobre resguardo de información confidencial y datos personales).

Artículo 57. Acumulación. Podrá decretarse la acumulación de quejas cuando derivado de la sustanciación, se advierta que existe una relación o vínculo entre dos o más expedientes, señalando a la misma persona como implicada respecto de una misma conducta.

Artículo 58. Desistimiento de la queja. La persona quejosa podrá desistirse en cualquier momento después de haber presentado la queja, así expresándolo ante el Comité, sin que esto amerite alguna medida disciplinaria, o que sus declaraciones sean consideradas como falsas. Sólo en el caso de que existieran elementos para suponer que el desistimiento es motivado por falsedad o mala fe, el Comité tendrá la facultad de evaluarlo, revisarlo y pronunciarse al respecto.

Artículo 59. Contestación de la queja. Junto con la notificación de la admisión de la queja, a la persona implicada se le concederá un plazo de diez días hábiles posteriores a la notificación para que formule su contestación a la queja, manifieste lo que a su interés convenga y ofrezca las pruebas que sustenten su dicho. En dicho escrito, la persona implicada deberá manifestarse sobre cada uno de los hechos que se le imputan en la queja.

Artículo 60. El escrito de contestación deberá contener firma autógrafa y ser entregado al Comité. En caso de enviar el escrito por vía electrónica, digitalizarlo y enviarlo desde su cuenta de correo institucional.

Artículo 61. De no presentar el escrito de contestación en el plazo señalado, se entenderá que la persona desiste del ejercicio de su derecho y se continuará con la determinación del procedimiento.

Artículo 62. Aceptación de la responsabilidad. En caso de que la persona implicada acepte su responsabilidad en los hechos que se le imputan, se instruirá el cierre del procedimiento, y se elaborará el proyecto de resolución considerando la aceptación de la responsabilidad.

Artículo 63. Represalias. Si como resultado de la presentación de la queja algún integrante de la comunidad CENTRO ejerce algún tipo de represalias, amenazas, coacciones o venganzas en contra de la persona quejosa o implicado, dichas personas serán sujetas a los procedimientos del Comité de Principios.

Artículo 64. Promociones y actuaciones de las partes. Las promociones y actuaciones de las partes dentro del procedimiento de queja podrán presentarse y/o tramitarse preferentemente por correo electrónico, por escrito o, si los hechos lo permiten, personalmente o por vía remota ante el Comité quien deberá elaborar el acta correspondiente.

Artículo 65. Notificaciones durante el trámite de la queja. Todas las notificaciones dentro del procedimiento de queja, salvo disposición expresa en el presente Protocolo o acuerdo fundado y motivado del Comité, se realizarán a través del correo electrónico institucional cuando las partes sean integrantes de la comunidad CENTRO, y a través del correo electrónico señalado durante la presentación de la queja cuando la persona quejosa sea externa a la institución.

Artículo 66. Cada actuación del Comité deberá de ser notificada para el conocimiento de las partes. Es responsabilidad de las partes mantener su cuenta de correo electrónico activa, en revisión constante y con espacio disponible para recibir correos electrónicos.

Las partes consienten que en caso de emergencias o en ausencia de respuesta para temas de carácter urgente, también se le podrá contactar en el teléfono u otros datos de contacto que haya proporcionado en la queja.

Artículo 67. Actuaciones y certificaciones del Comité. En las diversas actuaciones que se realicen las personas integrantes del Comité deberán suscribir acta y sus certificaciones tendrán valor probatorio pleno dentro del procedimiento.

Artículo 68. Ofrecimiento de pruebas. Admitida la queja las partes contarán con diez días hábiles posteriores a su notificación para presentar las pruebas que a su derecho convengan, las cuales serán desahogadas y valoradas conforme a las reglas procesales correspondientes y los principios establecidos en este Protocolo.

Vencido dicho plazo sólo se admitirán pruebas supervenientes que sean relevantes para la determinación de la queja, previa acreditación de que son posteriores a dicho vencimiento, hasta antes del acuerdo del cierre del procedimiento.

Artículo 69. Las pruebas que podrán presentarse son:

- i. Documentales privadas o públicas;
- ii. Testimoniales;
- iii. Periciales;
- iv. Presuncionales, e
- v. Instrumental de actuaciones.

Además de las pruebas antes señaladas, las partes podrán ofrecer otros medios probatorios productos de las herramientas tecnológicas que consten en soporte electrónico, formato digital o estén disponibles en internet, redes sociales o aplicaciones digitales, incluyendo mensajes, fotografías o videos, que concatenados con otros medios de prueba generen convicción.

En caso de que la presentación, desahogo y valoración de las pruebas genere un costo económico, éste deberá ser cubierto por la parte que las ofrezca.

Artículo 70. El Comité podrá allegarse de los medios de prueba que considere pertinentes, solicitar informes a las áreas internas de CENTRO, solicitar la colaboración de otras personas o autoridades externas a la institución, llamar a comparecer a personas testigos de los hechos y llamar a audiencia a las partes para que comparezcan por separado, atendiendo a la gravedad de las conductas y evitando el riesgo de re-victimizar a la persona quejosa o colocarla en situación de vulnerabilidad.

Artículo 71. Restitución de derechos. De ser procedente, frente a hechos no graves y sólo mediante propuesta libre, voluntaria y espontánea de la persona quejosa, las partes podrán acordar el cumplimiento de aquellas medidas que restituyan los derechos de la persona quejosa y hagan posible una comprensión de la importancia de su no repetición en la persona implicada.

Para ello, el Comité deberá verificar que la propuesta no se genere bajo coacción o amenaza, no ponga en riesgo los derechos de la persona quejosa, ni la imagen e intereses de CENTRO, y se trate de medidas razonables, efectivas y proporcionales para poner fin a la queja

Artículo 72. Cierre del procedimiento. Allogados los elementos suficientes para proceder a la resolución de la queja, se instruirá el cierre del procedimiento y la elaboración del proyecto de resolución.

CAPÍTULO IV. Resolución de la queja

Artículo 73. Proyecto de resolución. El proyecto de resolución deberá redactarse en un lenguaje sencillo y accesible, exponer de forma sucinta los antecedentes del hecho, fundar y motivar su determinación, acreditar la responsabilidad o no responsabilidad de la persona implicada y, en su caso, proponer los resolutivos que sancionen las conductas, atiendan sus efectos y hagan los ajustes para procurar evitar su repetición.

Artículo 74. En las consideraciones que motivan y fundamentan la resolución, deberán contenerse los razonamientos y argumentos lógico-conceptuales mediante las cuales se analizan los hechos y el contexto en el que éstos sucedieron, se valoran las pruebas y se acreditan las faltas realizadas, utilizando como principio rector la perspectiva de género y el enfoque interseccional conforme a las definiciones contenidas en este Protocolo.

Artículo 75. De no llegarse a acreditar la responsabilidad de la persona implicada con respecto a las faltas denunciadas y contenidas en la queja, la resolución será en sentido absolutorio.

Artículo 76. Resolución de la queja. Elaborado el proyecto se convocará a sesión poniendo a disposición del Comité el expediente respectivo.

Artículo 77. La resolución deberá dictarse en un plazo que no podrá exceder de 20 días hábiles contados a partir del día siguiente en que se notifique a las partes el acuerdo de cierre de instrucción, de no ser posible considerando que las vacaciones escolares interrumpen el plazo de tramitación, durante el siguiente ciclo escolar debiendo el Comité tomar las previsiones necesarias y dictar los acuerdos conducentes conforme a sus atribuciones y atendiendo al caso concreto.

Aprobada la resolución se notificará a las partes vía correo electrónico, a las autoridades encargadas de su ejecución.

Artículo 78. En caso de que no se acrediten las conductas y por tanto, no quede demostrada la responsabilidad de la persona implicada, se asentará lo correspondiente en la resolución.

Artículo 79. A las partes del procedimiento de queja se le dejarán a salvo sus derechos, en caso de que decidieran hacerlos valer ante las autoridades competentes para el caso de que así lo considere pertinente.

CAPÍTULO V. Medidas disciplinarias

Artículo 79. Las medidas disciplinarias que podrán imponerse a manera de sanción en la resolución son:

- i. Amonestación;
- ii. Disculpa escrita, privada o pública;
- iii. Orden de alejamiento o incomunicación temporal o permanente con la persona quejosa;
- iv. Cursar programas, talleres o capacitaciones de reeducación y/o formación que guarden relación con la conducta materia de la sanción, y condicionar la permanencia en la institución o su reincorporación a su debido cumplimiento;
- v. Suspensión por un plazo determinado que no sea menor a un semestre;
- vi. Baja temporal o definitiva, y
- vii. Rescisión del contrato o destitución del cargo.

Artículo 80. Corresponde al Comité determinar las modalidades, particularidades y parámetros de las medidas disciplinarias impuestas, así como dar vista a otras autoridades competentes que deban conocer de las conductas denunciadas. El Comité revisará y en su caso validará el efectivo cumplimiento de las mismas.

Adicionalmente, el Comité podrá ordenar la continuidad o implementación de medidas de servicios de orientación, apoyo médico y psicológico, la protección de la persona quejosa con los medios de los que disponga la institución, y que la persona implicada acuda con costo a su cargo a talleres de sensibilización, cursos de formación en género, derechos humanos, así como otro tipo de medidas que puedan evitar su repetición.

CAPÍTULO VI. Recurso de revisión

Artículo 81. Las resoluciones del Comité podrán impugnarse mediante el recurso de revisión ante el Consejo Académico.

Artículo 82. Corresponde al Consejo Académico resolver, a través del recurso de revisión en contra de las resoluciones y acuerdos emitidos por el Comité. Dicho recurso, deberá ser interpuesto por cualquier integrante de la comunidad de conformidad con lo siguiente:

- i. La persona contará con un plazo de cinco días hábiles, posteriores a la notificación del acto recurrido, para presentar el recurso ante el Consejo Académico.
- ii. El Consejo Académico tendrá un plazo de cinco días hábiles para admitirlo.
- iii. El recurso no suspende el acto recurrido salvo casos excepcionales determinados por el Consejo Académico.
- iv. El Consejo Académico tendrá un plazo de diez días hábiles para resolver en sesión extraordinaria.
- v. La resolución será inapelable.

Sólo para aquellos casos donde hayan participado integrantes del Consejo Académico conjuntamente con el Comité en la revisión del mismo, estos deberán de excusarse para conocer, participar y resolver el recurso de revisión, esto con la finalidad de evitar un posible conflicto de interés.

Artículo 83. En este recurso sólo se revisará que el proceso se haya llevado con apego a los principios, términos y formalidades establecidas en el presente Protocolo. El Consejo Académico no se pronunciará sobre el fondo del asunto, por lo cual no podrán aprobarse pruebas adicionales en relación con el fondo.

CAPÍTULO VII. Ejecución

Artículo 84. Transcurrido el plazo para interponer el recurso de revisión, y en su caso una vez resuelto, el Comité se encargará de la ejecución de la resolución.

CAPÍTULO VIII. Seguimiento de la resolución

Artículo 85. El Comité será el responsable de dar seguimiento al cumplimiento de las medidas impuestas o sanciones. El expediente de la queja no se concluirá hasta que se verifique el cumplimiento de la resolución.

Artículo 86. En caso de incumplimiento y dependiendo de la gravedad del caso, el Comité podrá ordenar la baja definitiva, en el caso de estudiantes; la rescisión de la relación laboral en el caso de colaboradores o la destitución de un cargo académico o directivo.

CAPÍTULO IX. Recomendaciones

Artículo 87. Dependiendo el caso, el Comité de diversidad, equidad y cultura de paz tendrá la facultad de emitir recomendaciones generales que ayuden a detectar áreas de oportunidad para prevenir futuras afectaciones a los derechos de la comunidad CENTRO en casos de discriminación y violencia de género, acoso y hostigamiento sexual.

El Consejo Académico participará en la elaboración y formulación de las recomendaciones junto con el Comité.

**TÍTULO IX. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES
EN EL PROCEDIMIENTO****CAPÍTULO I. Derechos de la(s) persona(s) quejosa(s)**

Artículo 88. La(s) persona(s) quejosa(s) tendrán los siguientes derechos:

- a. A ser tratada con dignidad y respeto.
- b. Gozar de los principios establecidos en este Protocolo.
- c. Que sus datos personales e información sensible en el expediente de queja sean tratados con absoluta confidencialidad.
- d. Recibir orientación, apoyo médico y psicológico; medidas precautorias y otras medidas de protección.
- e. Recibir información por sí misma o a través de sus representantes del trámite del procedimiento de su queja.
- f. A consultar el expediente de la queja.
- g. Estar acompañada y asistida por personas de su confianza durante todo el trámite de la queja.
- h. En caso de ser una persona con discapacidad a que se realicen los ajustes necesarios durante el trámite del procedimiento.
- i. En caso de ser una persona de la diversidad sexual, a que se respete su identidad y expresión de género.

CAPÍTULO II. Derechos de la(s) persona(s) señaladas como implicada(s)

Artículo 89. La(s) persona(s) señalada(s) como implicada(s) tendrán los siguientes derechos:

- a. A ser tratada con dignidad y respeto.
- b. Gozar de los principios establecidos en este Protocolo.
- c. Que sus datos personales e información sensible en el expediente de queja sean tratados con absoluta confidencialidad.
- d. Recibir orientación, apoyo médico y psicológico; medidas de protección.
- e. A ser informada de los motivos de queja y los hechos que se le imputan.
- f. Recibir información por sí misma o a través de sus representantes del trámite del procedimiento de su queja.
- g. A consultar el expediente de la queja.

- h. Estar acompañada y asistida por personas de su confianza durante todo el trámite de la queja.
- i. En caso de ser una persona con discapacidad a que se realicen los ajustes necesarios durante el trámite del procedimiento.
- j. En caso de ser una persona de la diversidad sexual, a que se respete su identidad y expresión de género.

CAPÍTULO III. Obligaciones de las partes durante el procedimiento

Artículo 90. Tanto las personas quejasas como las personas señaladas como implicadas tendrán las siguientes obligaciones:

- a. Conducirse con honestidad y verdad, con apego a los valores, principios y reglas de CENTRO, para no afectar los derechos y libertades de otras personas.
- b. Guardar confidencialidad sobre los datos personales, información sensible y todo aquello que obre en el expediente de la queja, por lo que queda estrictamente prohibido divulgar, durante el procedimiento y hasta la resolución de la queja, información a personas ajenas al procedimiento por cualquier medio, incluyendo internet, redes sociales, aplicaciones digitales o medios análogos.
- c. Atender en tiempo y forma los informes y requerimientos que se les hagan, con los apercibimientos correspondientes en caso de incumplimiento.
- d. Mantener una actitud de respeto a su contraparte, a otras partes en el procedimiento, a quienes asisten como testigos, así como a las personas integrantes del Comité de diversidad, equidad y cultura de paz, autoridades y personal de apoyo que concurren en el trámite de la queja.

ANEXO 1.

Glosario de conceptos

A continuación, se describen las definiciones de las conductas objeto del presente Protocolo, en el ámbito de su aplicación dentro de la comunidad CENTRO y su entorno, así como conceptos adicionales o complementarios que son de utilidad para su uso adecuado:

I. Violencia de género

Se define como cualquier violencia ejercida contra una persona en función de su identidad o expresión de género, sin distinción de sexo, tanto en el ámbito público como en el privado.⁴

En ese sentido, las personas afectadas por esta forma de violencia son mayoritariamente mujeres pero también personas de la diversidad sexual y de género, pues el motivo detrás de la violencia es su pertenencia a ciertos grupos históricamente discriminados, excluidos o violentados por su sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género.

Las formas de violencia de género que se describen en el marco legal mexicano y que son parte del tipo de violencia objeto del presente Protocolo son las siguientes:

- a. Violencia psicológica: es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica de una persona, que puede consistir en negligencia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan a la persona a la depresión, aislamiento, devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

⁴De acuerdo con el Protocolo para juzgar con perspectiva de género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) "la violencia es una de las maneras en la que las personas ejercen poder sobre otras. La violencia por razón de género afecta principalmente a mujeres, niñas y personas de la diversidad sexual, y se relaciona con afianzar o probar la masculinidad o la dominación de un hombre sobre las personas que conforman estos grupos sociales. Es una violencia instrumental que busca controlar el actuar de las mujeres como grupo, las identidades diversas y a los hombres que en ciertos escenarios pueden ser vulnerables debido a jerarquías como edad, clase, etnia y orientación sexual". SCJN (2020), Protocolo para juzgar con perspectiva de género, México, [disponible aquí](#).

- b. Violencia física: es cualquier acto que inflige daño no accidental al cuerpo de una persona, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar lesiones internas, externas, o ambas, poniendo en riesgo su salud o vida.
- c. Violencia económica: es toda acción u omisión que afecta la supervivencia económica de una persona. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a afectar su mínimo vital, controlar sus percepciones, entre otras.
- d. Violencia sexual: es cualquier acto que degrada, lesiona o daña el cuerpo y/o la sexualidad de una persona y por tanto atenta contra su libertad, dignidad, integridad física y emocional, salud o vida. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la persona, al denigrarla y concebirla como objeto al servicio de sus deseos.
- e. Violencia por prejuicio: la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha identificado un tipo de violencia llamada por prejuicio en contra de las personas de la diversidad sexual y de género. También conocida como crímenes de odio, se refiere a las conductas de violencia contra personas que forman parte de ciertos grupos sociales determinados por su orientación sexual, identidad y expresión de género, y que están motivados por los prejuicios negativos que tienen ciertas personas en contra de la diversidad sexual y de género.⁵
- f. Misoginia: es una conducta que promueve o ejecuta actos de menosprecio, repulsión, discriminación u odio en contra de las mujeres.
- g. Cyberbullying: consiste en conductas tales como insultos, burlas, amenazas, chantaje, humillación, suplantación, acoso y hostigamiento a una persona a través de medios de comunicación electrónicos como el internet, el correo electrónico, las redes sociales y las aplicaciones digitales en teléfonos celulares, tablets y computadoras o cualquier otro medio presente o futuro, que genera una vulneración a la integridad, salud, intimidad⁶, dignidad, identidad y seguridad de las personas.⁷
- h. Bullying: escolar se caracteriza según criterios dictados por la SCJN como todo acto y omisión que de manera reiterada agrede física, emocional, patrimonial o sexualmente a una niña, niño o adolescente, bajo el cuidado de las instituciones escolares públicas o privadas.⁸ Aunque cualquier persona puede ser objeto de bullying, este Protocolo se centra en este tipo de conductas que afectan exclusivamente a las mujeres y a las personas de la diversidad sexual, por su sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género.
- i. Sexting: es la circulación de una imagen o video propio con contenido sexual o íntimo a través de mensajes de texto, correo electrónico, aplicaciones de mensajería, redes sociales, páginas web, blogs, chats, entre otros. Su nombre surge de la combinación de las palabras en inglés “sex” y “texting”.⁹ La imagen puede ser enviada “voluntariamente” a uno o varios contactos y después ser circulada sin consentimiento ni control de forma “viral”, por lo que el sexting pues estar acompañado por la “sextorsión”¹⁰ cuando el contenido es usado por un tercero para extorsionar a la persona protagonista.

⁵ Por ejemplo, las agresiones físicas en contra de personas de la comunidad LGBTI+, porque algunos los consideran personas “indeseables, inferiores o peligrosas”. De acuerdo con la CIDH estas formas de violencia no son hechos aislados, sino parte de un fenómeno social más amplio que se dirige hacia grupos sociales específicos, implica cierto contexto, complicidad o tolerancia social, y busca mandar un mensaje “aleccionador”, de amenaza o de advertencia a quienes forman parte de dichos grupos. Ver: Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), Violencia contra personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex en América Latina, OEA/Ser.L/V/II, Doc. 36, 12 de noviembre de 2015, párrafos 44-48, [disponible aquí](#).

⁶ El *Código Penal del Distrito Federal* establece en su artículo 181 quinto: Comete delito contra la intimidad sexual: I. Quien videografe, audiografe, fotografíe, filme o elabore, imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido sexual íntimo, de una persona sin su consentimiento o mediante engaño. II. Quien exponga, distribuya, difunda, exhiba, reproduzca, transmita, comercialice, oferte, intercambie y comparta imágenes, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona, a sabiendas de que no existe consentimiento, mediante materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales o cualquier medio tecnológico.

⁷ <https://www.gob.mx/cyberbullying/articulos/que-es-el-cyberbullying>

⁸ SCJN, tesis 1ª. CCXCVII/2015 /10ª). “Bullying escuela. Su concepto”.

⁹ Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, *Sexting, Guía práctica para adultos*, Argentina, consultado por última vez el 17 de febrero de 2021, [disponible aquí](#).

¹⁰ *Ibidem*.

II. Discriminación

Es la acción u omisión, voluntaria o no, que genera un trato diferenciado, exclusión o privilegio, de forma injustificada por ser una conducta subjetiva, irracional o desproporcionada, motivada para efectos de este Protocolo por el sexo, la orientación sexual, la identidad o expresión de género de una persona o grupo de personas, que genera una afectación al ejercicio de sus derechos, particularmente el derecho a la igualdad, al trato digno, a una vida libre de violencia, a la educación o al trabajo. En los casos previstos en este Protocolo, puede ser motivada por:

- a. Sexo: se refiere a las características físicas y biológicas (anatómicas, fisiológicas, genéticas u hormonales) a partir de las cuales las personas son clasificadas como “hembras” o “machos” de la especie humana al momento de nacer y a quienes en función de ello se les nombra mujeres u hombres¹¹, respectivamente.¹²
- b. Género: se refiere a los atributos, funciones y roles que individual, colectiva, histórica, cultural, económica y políticamente –entre otros– han sido asignados a mujeres y hombres.¹³
- c. Orientación sexual: es la capacidad de cada persona de sentir atracción erótica-afectiva por personas de su mismo sexo o diferente al suyo, con una identidad o expresión de género idéntica o diferente a la suya, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con ellas.¹⁴
- d. Identidad de género: es la experiencia interna e individual del género, tal como cada persona la asume, siente y vive, que puede corresponder o no con el sexo que le asignaron al nacer. Incluye la apropiación personal de su propio cuerpo, que podría o no involucrar la modificación de su apariencia o funcionalidad a través de tratamientos farmacológicos, hormonales, quirúrgicos o de otra índole, elegidos de forma libre.¹⁵
- e. Expresión de género: es la manifestación libre del género de una persona. Puede incluir la forma de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir, relacionarse con otras personas, apropiarse de su propio cuerpo, en ocasiones modificarlo, entre otros aspectos.¹⁶
- f. Estereotipos de género: reflejan las características que social y culturalmente se asignan a mujeres y hombres a partir de las diferencias físicas basadas principalmente en su sexo, lo cual ocurre sin tomar en cuenta las diferencias individuales, su experiencia y proyecto de vida. También se entenderá como discriminación de género la homofobia, transfobia, bifobia, lesbofobia, sexismo y misoginia.

¹¹ SCJN (2014), *Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género*, México, p. 12.

¹² En el documento *Reexaminando la construcción binaria de la sexualidad* de Laura Saldívia, nos menciona que las personas que ejercen la medicina pueden determinar el sexo de una persona de acuerdo a muchos factores como el sexo genético o cromosómico (XY o XX), el sexo gonadal (glándulas reproductivas sexuales como testículos y ovarios), el sexo morfológico interno (como vesículas seminales/próstata o vagina/útero/trompas de falopio), el sexo morfológico externo (genitales como pene/escroto o clítoris/labia), el sexo hormonal (andrógenos y estrógenos) y el sexo fenotípico (son características sexuales secundarias como el pelo facial o en el pecho o senos). Ver: Laura Saldívia, *Reexaminando la construcción binaria de la sexualidad*, [disponible aquí](#).

¹³ En sociedades patriarcales como la nuestra se diseñan y organizan desde una prescripción de valores y normas identificables con una determinada construcción simbólica de lo que es entendido como “feminidad” y “masculinidad”, que no son categorías basadas en hechos naturales o biológicos sino construcciones culturales cambiantes a lo largo de la historia, de forma que el orden sociocultural configurado sobre la base de la sexualidad se expresa a través del género. Así la categoría género permite comprender las asignaciones y expectativas que se construyen con respecto a las diferencias sexuales entre mujeres y hombres: las funciones y actividades que pueden desempeñar, el tipo de afectividad y expresión corporal que pueden manifestar, las habilidades físicas e intelectuales que pueden desplegar, la posición social y el grado de reconocimiento al que pueden aspirar. La noción de lo femenino está asociada a la maternidad, al hecho de engendrar y parir. De ahí deriva la idea de lo femenino vinculado a la dulzura, delicadeza, cuidados, dependencia, emociones, intuiciones y afectos, a ser más para otros que para sí misma, mujeres que en cumplimiento al “mandato cultural” deben asumir el papel de esposa-madre-ama de casa, cuidar a una familia, unir al clan y ser su pilar emocional. En cambio, lo masculino está asociado a la paternidad, al hecho de preñar y reproducirse. Se articula alrededor de la virilidad, fuerza, dominación, liderazgo, competitividad, autonomía y razón, hombres que en cumplimiento del “mandato cultural” deben asumir el papel de esposo-padre-jefe de familia, sostener una casa, defender al clan y ser su proveedor material. Ver: Norma Blazquez Graf y otras (2021), *Investigación feminista, Epistemología, metodología y representaciones sociales*, Universidad Nacional Autónoma de México, México, pp. 80-84.

¹⁴ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2017), *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*, México, p. 27-28.

¹⁵ *Ibid*, p. 23.

III. Acoso sexual

De acuerdo con la SCJN¹⁷ son actos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad física y emocional, la libertad y la seguridad de las personas, entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones o miradas marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o de hecho sin consentimiento de la persona.

El acoso sexual se configura cuando no hay una relación jerárquica o de subordinación entre las partes y puede consistir en:

- a. Chantaje sexual: requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, o promesa de él, en su situación actual o futura, como amenaza respecto de esa situación o como condición para su resultado favorable en cuestiones escolares, académicas o laborales.
- b. Acoso sin contacto físico: realizar comentarios sexuales sobre el cuerpo o la apariencia de una persona, forzarle a hablar sobre sus parejas o relaciones sexuales, proferir silbidos, piropos indeseados, miradas o frases lascivas, peticiones de favores sexuales, espiar, propagar rumores sexuales y exposición de órganos sexuales. También puede incluir tomar fotos o grabar videos sin consentimiento de la persona, o inclusive la circulación de aquellas que aparezcan en redes sociales o aplicaciones, cuyo objeto o resultado sea la sexualización de las personas en contra de su voluntad.
- c. Acoso con contacto físico: tocamientos y roces contra otra persona sin su consentimiento, saludos, abrazos o besos de manera lasciva o sexual.
- d. Ciber acoso: es cuando el acoso sexual (y también el hostigamiento) se realiza a través de medios de comunicación o electrónicos como el internet, el correo electrónico, las redes sociales y las aplicaciones digitales en teléfonos celulares, tablets y computadoras, generando una vulneración a la integridad, salud, intimidad,¹⁸ dignidad, identidad y seguridad de las personas.

IV. Hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual está integrado por las mismas conductas que configuran al acoso sexual con la diferencia que entre las partes involucradas existe una relación de jerarquía o subordinación, por ejemplo, entre el personal directivo respecto al personal académico o administrativo, o el personal directivo o académico respecto de las y los estudiantes. Se trata de conductas relacionadas con el ejercicio asimétrico del poder de unas personas hacia otras.¹⁹

¹⁷ SCJN (2014), *Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación*, México.

¹⁸ Ver el art. 181 quintus del *Código Penal del Distrito Federal* antes citado

¹⁹ SCJN (2020), *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*, Op. cit.