



Iniciativa Spotlight

@SpotlightAmLat



CAJA DE HERRAMIENTAS

PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA

CONTRA LAS MUJERES PERTENECIENTES A LAS

COMUNIDADES EDUCATIVAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y

ENFOQUES DE INTERSECCIONALIDAD E INTERCULTURALIDAD

PARA LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

#Con Ellas #AltoAlFemicidio #SpotlightMX

Una iniciativa de las Naciones Unidas Financiada por la Unión Europea



Iniciativa
Spotlight



Contenido

1	MARCO JURÍDICO	7
1.1	INSTRUMENTOS INTERNACIONALES	10
1.2	INSTRUMENTOS NACIONALES	10
2	HERRAMIENTAS DE SANCIÓN	71
2.1	PROCEDIMIENTO DE SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO PENAL	71
2.1.1	Catálogo de los delitos relacionados con la violencia de género	72
2.2	HERRAMIENTAS PARA EL ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL	82
2.2.1	Orientación	82
2.2.2	Acompañamiento	87
2.2.3	Seguimiento	90
2.3	REPARACIÓN INTEGRAL	91
2.3.1	Medidas de reparación	92
2.3.2	Garantías de no repetición	93
2.1	Catálogo de las faltas administrativas relacionadas con la violencia de género	94
3.1.	Catálogo de las conductas relacionadas con la violencia de género	97

PRESENTACIÓN

I. Introducción

La erradicación de la violencia de género en las Instituciones de Educación Superior (IES), requiere de la adopción de medidas para la prevención, atención, sanción y seguimiento, tanto del fenómeno, como de los casos que se susciten en el ámbito educativo.

Cada uno de estos deberes, consiste e implica la realización de acciones diferentes. La **prevención** tiene por finalidad, lograr las condiciones idóneas a efecto de erradicar la violencia y discriminación en contra de mujeres y niñas, lo que implica abordar las causas y reducir los factores de riesgo, por ejemplo, mediante la difusión de derechos humanos de las mujeres y la sensibilización de la comunidad.

Para estos fines, se requiere de: a) la detección de focos rojos y/o zonas de riesgo para la adopción de medidas; b) la conformación de espacios seguros¹; c) procesos de capacitación obligatoria y periódica, en la que se instruya al personal responsable de substanciar los casos acerca de los derechos de las víctimas, la debida coordinación y remisión entre las diversas áreas involucradas² y la documentación adecuada de la violencia; d) establecer mecanismos de monitoreo eficaces con información y estadísticas claras³ y e) medidas para asegurar la transparencia y el acceso a la información⁴.

La **atención** de un caso de violencia inicia con el primer contacto, en el que se deberán ofrecer los primeros auxilios jurídicos y psicológicos. Así también se menciona que, los servicios que se brinden durante este proceso deberán ser eficaces y oportunos para recibir a la víctima, orientarla y canalizarla a las áreas responsables de la sustanciación del procedimiento, e incluso, emitir las medidas de protección que se requieran para contener la violencia y prevenir la configuración de actos posteriores.

Por su parte la **sanción**, es la consecuencia jurídica para la persona que cometió la violencia, a través de ella, se asegura a las personas afectadas el acceso a la justicia mediante la reparación del daño, en un sentido restitutivo y transformador, que asegure la no repetición de los hechos.

En este contexto, cobra relevancia el **seguimiento** de los casos, tanto de los que se conocieron y resolvieron por el órgano competente de las IES, como de los asuntos que fueron referidos para su conocimiento a través de las diferentes vías: la penal, la laboral y la administrativa. De los primeros,

¹ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 2017, Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19, recuperado en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>

² En este sentido, de la revisión de los protocolos de las universidades públicas del Estado de México, Chihuahua, Juárez y Guerrero se observa que, por lo general, el procedimiento de atención involucra la participación de el área o persona de primer contacto, el área legal que conoce del asunto y efectúa la investigación, de los órganos universitarios tales como, el Consejo y el Tribunal Universitario.

³ Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI), 2018, Ley modelo interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la muerte violenta de mujeres (Femicidio/Feminicidio), recuperado en: <http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/LeyModeloFemicidio-ES.pdf>

⁴ Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI), 2017, Tercer Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belém do Pará, recuperado en: <http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/tercerinformehemisferico.pdf>

para verificar el cumplimiento de las medidas de reparación, mientras que, de los segundos, a fin de conocer el camino que siguió el asunto, así como su tratamiento mediante otras vías.

Adicionalmente se menciona que, el monitoreo de los asuntos desde el primer contacto hasta su resolución hace posible conocer la capacidad de respuesta de la IES o de las instituciones a las que fue remitido el caso.

Considerando que el desarrollo adecuado y puntual de estos ejes, tiene por resultado la eliminación de la violencia de género en las IES, en el marco de la iniciativa Spotlight, a través de esta consultoría especializada, se conformó la “**Caja de herramientas para la atención integral a víctimas de violencia contra las mujeres pertenecientes a las comunidades educativas con perspectiva de género y enfoques de interseccionalidad e interculturalidad para las Instituciones de Educación Superior**” (en adelante, Caja de Herramientas), la cual contiene elementos que impactan en cada uno de ellos e inciden en los factores que generan violencia, modificando de esta forma, las relaciones desiguales de poder en el ámbito educativo y produciendo una transformación cultural.

II. ¿Cómo se diseñó esta Caja de Herramientas?

El proceso de elaboración de la Caja de herramientas se desarrolló en cuatro fases principales, atendiendo a los objetivos del proyecto:

1. Se elaboró un mapeo de los modelos y protocolos para la prevención, recepción, atención, sanción y canalización de reportes emergentes de violencia contra las mujeres existentes en las Universidades Autónomas de Chihuahua, Estado de México y Guerrero, para identificar las necesidades y problemáticas que enfrentan las instituciones en relación con posibles situaciones de violencia de género que acontecen al interior de sus instalaciones y en sus inmediaciones, así como las áreas de oportunidad existentes en la respuesta institucional a dichos escenarios.
2. Con base en los hallazgos de la fase I, se desarrolló una versión preliminar de las herramientas para la atención integral a víctimas de violencia contra las mujeres pertenecientes a las comunidades educativas con perspectiva de género y enfoques de interseccionalidad e interculturalidad para las Instituciones de Educación Superior.
3. Atendiendo al marco de actuación interagencial de la Iniciativa *Spotlight*, se organizó y facilitó el “Foro: atención integral de violencia de género en el ámbito educativo” donde las instituciones gubernamentales, las propias Instituciones de Educación Superior, así como organizaciones, colectivas y personas de la sociedad civil organizada pudieron discutir y retroalimentar las herramientas desarrolladas y aportar insumos para su fortalecimiento.
4. Se sistematizaron los principales resultados del foro y se realizaron los ajustes correspondientes y pertinentes a los documentos en aras de que la “Caja de herramientas para la atención integral a víctimas de violencia contra las mujeres pertenecientes a las comunidades educativas con perspectiva de género y enfoques de interseccionalidad e interculturalidad para las Instituciones de Educación Superior” atienda lo más adecuadamente posible a la situación de violencia de género en las IES, asimismo, que responda a las condiciones y necesidades reales de los centros educativos, particularmente de los territorios *Spotlight* .

III. ¿Cómo se usa esta Caja de Herramientas?

El **objetivo** de esta Caja de herramientas es **brindar un ejemplo a las IES de los instrumentos, formatos y lineamientos que pueden ser utilizados** para facilitar su labor en los procesos de prevención, atención, sanción y seguimiento de casos de violencia de género contra las mujeres al interior de sus comunidades educativas.

Atendiendo sus marcos normativos locales e internos, procedimientos y protocolos establecidos formal o informalmente, así como a sus capacidades institucionales para atender casos de violencia de género contra las mujeres al interior de comunidades educativas, **cada IES podrá retomar las herramientas que considere relevantes y/o útiles para complementar, fortalecer o facilitar el desarrollo de su labor**. En el caso de que la IES no cuente con procedimiento alguno podrá echar mano de estas herramientas para comenzar el diseño y puesta en marcha de uno.

Cada herramienta contiene campos y contenidos susceptibles de ser adaptados y reformulados con base en las necesidades y requerimientos específicos de la IES, por lo que **se invita a cada institución a apropiarse de los documentos y enriquecerlos en función de su experiencia, operatividad y normatividad aplicable**.

IV. ¿Qué contiene esta Caja de Herramientas?

Las herramientas que se elaboraron por eje son:

Herramientas de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en las IES	
Prevención	1.1 Marco Jurídico. 1.2 Lineamientos para elaboración diagnósticos sobre violencia de género en IES 1.3 Lineamientos para el registro de casos y base de datos de casos. 1.3.1 Base de datos para el registro de casos. 1.4 Propuesta de formación de personal clave administrativo y de perfiles de puesto del personal a cargo de la atención integral a las víctimas de violencia contra las mujeres. 1.5 Aviso de Privacidad integral.
Atención	2.1 Formato de denuncia – queja. 2.2 Formato para Evaluación del riesgo 2.3 Catálogo de medidas de protección. 2.4 Perfiles del personal a cargo de la atención e investigación de la violencia de género en IES. 2.5 Lineamientos para la comunicación y atención de primer contacto con víctimas de violencia de género dirigida a las autoridades educativas.
Sanción	3.1 Herramientas de sanción. a) Procedimiento de sanción de la violencia de género en el ámbito penal, administrativa y laboral. b) Herramientas para el acompañamiento integral de los casos.

	c) Catálogo de medidas de reparación y no repetición.
Seguimiento	4.1 Instructivo sobre Formato para la referencia de casos a instituciones y OSCs para la atención oportuna e integral. 4.2 Formato para la referencia de casos a instituciones y OSCs para la atención oportuna e integral. 4.3 Formato de Oficio para canalización de casos. 4.4 Directorio para canalización de casos que incluya a instituciones y OSCs para la atención oportuna e integral de las víctimas.

PREVENCIÓN

1 MARCO JURÍDICO

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, deben prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.⁵

Derivado de la reforma constitucional en materia de derechos humanos del 10 de junio de 2011 y la incorporación de la normatividad internacional en el corpus iuris mexicano, las autoridades se encuentran obligadas por lo establecido en instrumentos internacionales de derechos humanos, además de lo dispuesto en el ordenamiento mexicano.⁶

A nivel internacional, se considera la educación como un derecho humano fundamental⁷ y se encuentra consagrado como tal en instrumentos internacionales y regionales de carácter vinculante.⁸ Los Estados tienen la obligación de respetar, proteger y garantizar el derecho a la educación para todas las personas, protegiéndolas frente a la discriminación y la violencia en la esfera educativa, a fin de garantizar el ejercicio y goce de este derecho.⁹

El acceso a la educación es uno de los cimientos de la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible aprobada por de las Naciones Unidas en 2015, que busca garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas las personas.¹⁰ También, la educación debe darse en condiciones de igualdad,¹¹ en virtud del principio de igualdad de mujeres y hombres ante la ley.¹²

Asimismo, la comunidad internacional realza la importancia de que la educación se imparta en entornos de aprendizaje sanos, que brinden apoyo y sean seguros. De ahí la importancia de aplicar políticas y estrategias para proteger de la violencia al alumnado, docentes y al personal administrativo en el marco de las escuelas libres de violencia,¹³ lo que incluye la violencia de género.

⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1ero, párr. 3.

⁶ *Ibid.*, párr. 1.

⁷ Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 26, párrafo 1.

⁸ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 13; Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, artículo 5; la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (artículo 24); la Convención sobre los Derechos del Niño (artículo 28); Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (artículo 30).

⁹ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Recomendación general número 36 sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación, 27 de noviembre de 2017, CEDAW/C/GC/36, párr. 6.

¹⁰ Naciones Unidas, Objetivos de Desarrollo Sostenible Agenda 2030, Objetivo 4.

¹¹ Comité CEDAW. Recomendación general número 36, *op.cit.*, párr. 3.

¹² Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, artículo 15, párr. 1. *Cfr.* Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 3. También Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 7.

¹³ Declaración de Incheon y Marco de Acción para la Educación.

La violencia de género constituye una violación a los derechos humanos, limitando total o parcialmente el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos y libertades;¹⁴ trasciende todos los sectores de la sociedad y se manifiesta en todos los ámbitos, desde lo público hasta lo privado, pudiendo en particular perpetrarse en el trabajo y en instituciones educativas.¹⁵

Las mujeres se ven afectadas desproporcionalmente por la violencia de género en todos los espacios, inclusive en las instituciones educativas lo que menoscaba gravemente su acceso a una educación en condiciones de igualdad con los hombres y en un entorno seguro.

Al respecto, las relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres en el ámbito educativo pueden tener como una de sus manifestaciones el acoso y hostigamiento sexual por parte de estudiantes, docentes y personal administrativo.¹⁶

En particular, las mujeres que pertenecen a grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad tienen un mayor riesgo de sufrir violencia en el ámbito educativo a causa de la discriminación múltiple a la que se enfrentan, ya sea por su origen étnico, raza, religión, edad, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, discapacidad, así como cualquier otra condición relevante.

Ante este panorama, los Estados tienen la obligación de tomar todas las medidas apropiadas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, a fin de garantizarles el ejercicio y goce de sus derechos humanos.¹⁷

En ese sentido, deben adoptar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación en la esfera de la educación¹⁸ y del empleo,¹⁹ así como prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género contra las mujeres que ocurre en estos espacios.²⁰

En unísono con los estándares internacionales, la normatividad nacional reconoce la educación como un derecho fundamental, que se basa en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva.²¹ En México, la educación debe ser inclusiva,²² intercultural,²³ integral, en condiciones de igualdad,²⁴ y libre de violencia, incluyendo la violencia de género.

¹⁴ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Preámbulo.

¹⁵ Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la mujer, artículo 2, inciso b; Convención de Belem do Pará, artículo 2, inciso b.

¹⁶ Comité CEDAW. Recomendación general número 36, *op.cit.*, párr. 65.

¹⁷ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, artículo 3.

¹⁸ *Íbid.*, artículo 10.

¹⁹ *Íbid.*, artículo 11.

²⁰ *Íbid.* artículo 7.

²¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 3ero, párr. 1; Ley General de Educación, artículo 1o.

²² Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad, artículo 12, párr. 1.

²³ Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas, artículo 11.

²⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 4º, párr. 1; Ley General de Educación, artículo 8; párr. 1; artículo 15, fracción III, VI

La Secretaría de Educación Pública es la autoridad responsable de formular y aplicar programas que permitan la detección temprana de la violencia contra las mujeres en las instituciones educativas, procurando dar una primera respuesta urgente ante este tipo de violencia.²⁵

Las acciones de prevención y atención de la violencia en el entorno educativo atañen a todos los niveles de la educación,²⁶ incluyendo las IES que deberán a fin de establecerse como espacios libres de violencia, deberán promover las medidas necesarias para prevenir, atender, investigar, y sancionar todos los tipos y modalidades de violencia de género,²⁷ así como para la proteger el bienestar físico, mental y social de sus estudiantes y del personal que labore en ellas,²⁸ garantizando así el acceso pleno de las mujeres al derecho de educación superior.²⁹

En particular, las medidas deben garantizar la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia psicológica, física, patrimonial, económica y sexual contra las mujeres pertenecientes a la comunidad educativa que puede manifestarse en todas las esferas de la vida,³⁰ incluyendo en la esfera familiar, laboral y docente, institucional, digital y mediática.

Una de las medidas que permiten lograr este objetivo es la elaboración e implementación de mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en la comunidad educativa de las instituciones de educación superior, que permitan desde un enfoque de perspectiva de género, interculturalidad e interseccional, responder de manera adecuada a la violencia de género.³¹

Además de las medidas que tomen las instituciones educativas, las autoridades de procuración de justicia tienen la obligación de investigar, sancionar y reparar los actos de violencia de género constitutivos de delitos previstos en el ordenamiento penal, cuando se cometen en contra de mujeres de la comunidad educativa. Asimismo, deberán brindar protección y atención a las víctimas de estos delitos.³²

A continuación, se enlista el marco normativo internacional y nacional relacionado con la violencia de género en las IES que impide el ejercicio y goce de los derechos humanos de las mujeres que conforman la comunidad educativa.

²⁵ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 45, fracción VIII.

²⁶ Ley General de Educación, artículo 74, párr. 1.

²⁷ Ley General de Educación Superior, artículo 43, párr. 2,

²⁸ *Íbid.*, artículo 42, párr. 1.

²⁹ *Íbid.*, artículo 43, párr. 1.

³⁰ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 3.

³¹ SEP, Inmujeres. Directrices para elaborar e implementar mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las instituciones de educación superior, junio de 2022.

³² Código Nacional de Procedimientos Penales, artículo 109, fracción XVI, XVIII, XIX; Ley General de Víctimas, artículo 7, fracción VIII.

1.1 INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

El marco normativo internacional se encuentra compuesto por instrumentos internacionales y regionales de carácter vinculante y no vinculante.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
- Declaración de Incheon y Marco de Acción para la Educación
- Declaración sobre los Principios Fundamentales de Justicia para las Víctimas de Delitos y del Abuso de Poder
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra La Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- Recomendación General número 36 del Comité CEDAW sobre el derecho de las niñas y mujeres a la educación
- Recomendación General número 19 del Comité CEDAW sobre la violencia contra la mujer

- Convención Americana sobre Derechos Humanos (“Pacto de San José”)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (“Convención de Belém do Pará”)

1.2 INSTRUMENTOS NACIONALES

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley General de Educación
- Ley General de Educación Superior
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad
- Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas
- Ley General de Víctimas
- Código Nacional de Procedimientos Penales
- Ley Federal del Trabajo
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional Directrices para elaborar e implementar mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las instituciones de educación superior

Nota: Es importante mencionar que en cada entidad federativa de interés, se deberá tomar en cuenta la legislación local aplicable en la materia.

LINEAMIENTOS E INSTRUMENTO PARA LA ELABORACIÓN DE DIAGNÓSTICOS SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS IES

En México, la prevención de la violencia de género al interior de las comunidades escolares es una responsabilidad compartida entre distintos sectores e instituciones; sin embargo, de acuerdo con el artículo 74 de la Ley General de Educación³³, son las autoridades educativas, en el ámbito de sus competencias, las responsables de diseñar y aplicar estrategias para la creación de ambientes igualitarios y respetuosos de los derechos humanos y el fomento de la cultura de la paz, resolución no violenta de conflictos, fortalecimiento de la cohesión comunitaria y convivencia armónica al interior de los planteles. Además, deben desarrollar materiales, lineamientos y/o protocolos para prevenir y atender la violencia que se genere en el entorno escolar.

Para que estas acciones cuenten con un mayor impacto y resultados, es necesario que estén basadas en evidencia empírica. La implementación de estudios, investigaciones y diagnósticos que permitan conocer las causas e incidencia de la violencia de género que puede suscitarse al interior de los planteles y comunidades educativas, así como su impacto en el clima escolar y en el desempeño académico y el desarrollo integral de las personas que las conforman, es fundamental para generar mecanismos efectivos de prevención y atención.

Para los casos específicos de acoso y hostigamiento sexual en las IES, el Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría de Educación, a través de la Subsecretaría de Educación Superior³⁴, proponen la elaboración de algunos mecanismos para su prevención y atención, estableciendo que las medidas propuestas deberán basarse en un diagnóstico de la situación de violencia que impere en la comunidad educativa y ajustarse al marco normativo interno de cada IES.

Con la finalidad de contar con elementos suficientes para emprender el diseño de acciones efectivas tanto de prevención como de detección de los casos de violencia de género en las IES; esta sección desarrolla una propuesta para el levantamiento de información sobre **percepción** de riesgos en el ambiente escolar; conocimientos; igualdad; inclusión; violencia de género; experiencias de violencia al interior de la IES, así como los conocimiento y percepción de los mecanismos para la prevención y atención de la violencia de género.

³³ Ley General de Educación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de septiembre de 2019. Declaratoria de invalidez de artículos por Sentencia de la SCJN notificada para efectos legales al 30 de junio de 2021. Disponible en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE.pdf>, consultada el 18 de enero de 2023.

³⁴ Instituto Nacional de las Mujeres (2022) *Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior*. INMUJERES. Disponible en <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/directrices-para-elaborar-e-implementar-mecanismos-para-la-prevencion-atencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-y-del-acoso-sexual>, consultada el 18 de enero de 2023.

Se recomienda realizar este ejercicio diagnóstico de manera inicial antes de echar a andar o reformar los mecanismos para la prevención y atención de la violencia de género y la discriminación al interior de la IES y repetirlo periódicamente en función de las necesidades detectadas y en caso de identificar cambios significativos en las estadísticas de incidencia de casos de violencia y discriminación en la comunidad educativa.

Pautas para el levantamiento de información

¿Cuál es el objetivo del levantamiento de información?

Conocer la percepción de las personas que integran la comunidad educativa respecto a las causas e incidencia de actos de violencia de género al interior de la IES, a fin de contar con información empírica que sustente la creación de propuestas de acción específicas y concretas para su prevención, detección, atención y sanción.

¿Quién debe coordinar el levantamiento de información?

El levantamiento y análisis de la información recolectada debe ser coordinado y supervisado por personal de la IES que conforma las instancias encargadas de la promoción de la igualdad de género y/o de la detección y atención de casos de violencia de género en la institución, con el fin de que cuente con los conocimientos técnicos suficientes para generar propuestas de acción pertinentes y apegadas a los principios de la perspectiva de género y los enfoques intercultural, interseccional y de derechos humanos.

Por otro lado, la recolección de este tipo de información al interior de las comunidades educativas frecuentemente abre la posibilidad de identificar casos de violencia de género que ya han sucedido; por lo que **es fundamental que la instancia que coordina el levantamiento de información esté preparada para la posibilidad de enfrentar un aumento en las denuncias de conductas violentas y recibir más casos de los que anteriormente recibía.**

¿Cómo debe conformarse la muestra de participantes?

Con el fin de conocer las experiencias y percepciones de todos los sectores y actoras y actores involucrados en la vida cotidiana de la comunidad educativa, el levantamiento de información deberá tomar en cuenta la participación activa de estudiantado, profesorado (tanto de tiempo completo como de asignatura), autoridades administrativas, autoridades académicas, personal directivo, representantes sindicales, personal de labores operativas (por ejemplo, personal de limpieza y mantenimiento, y vigilancia/seguridad), representantes de la sociedad de padres/madres de familia (si existiese), entre otros.

La instancia responsable de la coordinación del levantamiento de la información deberá **diseñar e implementar mecanismos que garanticen la participación proporcional de grupos específicos pertenecientes a la comunidad educativa, tales como: personas con discapacidad, indígenas, afromexicanas, migrantes, niñas/os, pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+, etc.** Puede, por ejemplo, ofrecer incentivos a la participación, generar estrategias de difusión del proceso de

diagnóstico en lenguas indígenas, asegurarse de que la encuesta cumple con criterios de accesibilidad para personas con alguna discapacidad, entre otras.

Además, deberá asegurarse que el contenido y enfoque de las preguntas son pertinentes culturalmente y cuentan con un lenguaje inclusivo, accesible y comprensible para todas las personas y grupos pertenecientes a la comunidad educativa. Para ello, se sugiere modificar a discreción las preguntas incluidas en este instrumento con el fin de adecuarlas a las características y contextos específicos de la comunidad educativa de su IES.

El levantamiento deberá extenderse por un periodo suficiente de tiempo que permita recolectar la mayor cantidad posible de respuestas. Es recomendable generar una breve campaña de difusión para informar a todos los sectores de la comunidad educativa que este levantamiento se está llevando a cabo, cuáles son sus objetivos y qué utilidad tendrán los resultados obtenidos e incentivar a que la mayor cantidad de personas participen. Así como las preguntas de la batería, los mensajes para difundir el levantamiento deberán adecuarse a las características y contexto de la comunidad educativa con la intención de fomentar la mayor participación posible de todos los sectores y perfiles.

Recuerda que este levantamiento te brindará elementos sobre la percepción que tiene la comunidad educativa respecto a la situación de violencia de género y a las respuestas y mecanismos institucionales disponibles. Si lo que requieres es una medición certera sobre el número de casos que han sucedido o suceden en la IES, el levantamiento se deberá realizar con otros instrumentos que permitan una aproximación objetiva y estadísticamente representativa.

¿Cómo debe realizarse el levantamiento de información?

La batería de preguntas sugerida en esta sección puede aplicarse de manera impresa para su respuesta escrita a mano o a través de medios electrónicos para su respuesta en dispositivos con acceso a internet.

Si se elige la opción impresa, deberá considerarse la necesidad de contar con personal dedicado a la aplicación de la batería que deberán estar capacitado para brindar información y canalización a las personas que, al momento de responder las preguntas, requiera atención y/o acompañamiento psicológico, jurídico, o de otra índole.

Si se elige la opción a través de medios electrónicos, deberá considerarse la aplicación de ajustes para garantizar la participación de personas con alguna discapacidad, que no estén familiarizadas con el uso de dispositivos electrónicos, que no cuenten con acceso a ellos o que no tengan acceso a una conexión estable de internet.

En el caso de que la IES cuente con población hablante de alguna lengua indígena, deberá considerarse la necesidad de traducir la batería y, en cualquier caso, las preguntas deberán ajustarse para considerar el contexto cultural y comunitario de la comunidad educativa donde se realizará el levantamiento de información.

Durante el levantamiento, la coordinación del mismo deberá asegurarse de establecer los criterios necesarios para que las preguntas dirigidas exclusivamente a un solo perfil (alumnado/personal), sean respondidas únicamente por las personas pertenecientes al mismo; es decir, el profesorado no

deberá conocer ni responder las preguntas dirigidas al alumnado, y viceversa. Esto con la finalidad de preservar la confianza de las personas que respondan a las preguntas y asegurar, en lo posible, respuestas honestas.

Se deberá garantizar a todas las personas participantes que sus respuestas tendrán carácter anónimo, por lo que, en ningún momento se recolectarán datos de identificación personal (nombre, número de cuenta, correo electrónico, etc.); y que la información recolectada se utilizará únicamente para fines de la investigación diagnóstica y la generación de propuestas para la prevención y atención de los casos de violencia de género en la comunidad educativa.

Instrumento sugerido para la recolección de información

Antes del levantamiento

1. **Establece un objetivo claro para la recolección de información.** La batería de preguntas propuesta puede resultar muy grande y exceder los objetivos que te has planteado, decide si requieres aplicar todas las preguntas o realizar el levantamiento en etapas, dividiendo por secciones o temas en función de tus necesidades, tiempo y recursos disponibles.
2. **Asegúrate de revisar a profundidad y adaptar cada texto y cada pregunta.** Puedes eliminar o agregar todas las preguntas que consideres necesarias para cumplir con tus objetivos y necesidades. Recuerda que es fundamental modificar el lenguaje para adaptarlo a las características y condiciones de las personas a quienes se les aplicará la encuesta. En mayúsculas y entre corchetes ([]) se han colocado palabras o términos que deberás modificar de acuerdo con las características de tu institución.
3. **Asegúrate de colocar un valor numérico a cada opción de respuesta** (si te es posible, apóyate del personal especialista en estadística y/o investigación cuantitativa). En esta batería se ha incluido una propuesta de escala numérica; sin embargo, es importante establecer los valores en función de los objetivos y necesidades del diagnóstico en tu institución, así como del análisis que realizarás posteriormente.
4. **Establece una muestra, idealmente representativa, de participantes** (si te es posible, apóyate del personal especialista en estadística y/o investigación cuantitativa). Revisa las pautas que se proponen al respecto en el apartado anterior.
5. **Elige el medio a través del cual se realizará el levantamiento y realiza los ajustes necesarios para cumplir con la muestra de participantes que has establecido.** Revisa las pautas que se proponen al respecto en el apartado anterior.
6. **Si el levantamiento se realizará de manera directa a través de personal encuestador, asegúrate de capacitarles para que comprendan los conceptos y términos utilizados en la encuesta, y de que tengan elementos suficientes para contener y canalizar a las personas que, al momento de responder la encuesta, requieran de información, primeros auxilios psicológicos, etc.**
7. **Genera una estrategia de difusión** (ya sea a través del correo institucional, redes sociales, boletines escolares, etc.) para asegurarte que las personas participen en la encuesta y tengan conocimiento de sus objetivos. Revisa las pautas que se proponen al respecto en el apartado anterior.
8. **Recuerda garantizar en todo momento el anonimato de las personas encuestadas y la confidencialidad de sus respuestas.**

Encuesta sobre género e inclusión en [NOMBRE DE LA IES]

En [NOMBRE DE LA IES] tenemos la responsabilidad de asegurar un ambiente escolar igualitario, respetuoso de los derechos humanos y libre de violencia. Por ello, a través de la [NOMBRE DEL ÁREA QUE COORDINA EL LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN], estamos generando mecanismos internos para la prevención y atención a los casos de violencia de género que afecten a la comunidad educativa.

Por ello, iniciamos un ejercicio de diagnóstico para conocer cómo nos sentimos en nuestra institución, cuál es nuestra percepción sobre la violencia de género en la comunidad educativa y

cuánto sabemos respecto a las respuestas institucionales que existen ante los hechos de violencia que se puedan suscitar.

Para ello, te pedimos tu apoyo para contestar de manera honesta la siguiente encuesta, la cual es anónima y confidencial. Los resultados de este ejercicio se analizarán con el fin de diseñar acciones que respondan a las necesidades de nuestra comunidad educativa y prevenir eventos de violencia de género en el futuro.

Responder estas preguntas te tomará alrededor de 20 a 30 minutos. Por favor, tómate tu tiempo y responde con tranquilidad y honestidad.

¡Gracias por tu apoyo!

Contigo, prevenir la violencia de género en nuestra comunidad es posible.

Datos generales

Género

Mujer / Hombre / No binario / Otro / Prefiero no responder

Edad

(Lista desplegable de números del 15 a 99)

Perfil

Dentro de la comunidad educativa de la [IES], soy:

- a. Estudiante
- b. Profesor/a de tiempo completo
- c. Profesor/a de asignatura
- d. Personal administrativo/a
- e. Personal académico (sin funciones de docencia)
- f. Personal de limpieza y mantenimiento
- g. Personal de seguridad/vigilancia
- h. Padre/madre de familia
- i. Representante o integrante de cuerpo sindical
- j. Otro (¿Cuál?): _____

Autoadscripción

¿Te identificas con alguno de los siguientes grupos de población?

- a. Personas afrodescendientes
- b. Personas adultas mayores
- c. Personas de la diversidad sexual (LGBTIQ+)
- d. Personas indígenas
- e. Personas migrantes
- f. Personas con discapacidad [en caso de seleccionar esta opción, habilitar la siguiente pregunta]:

a. ¿Qué tipo de discapacidad? (Listado desplegable con opción a seleccionar más de una opción: Motriz; Intelectual; Auditiva; Visual; Psicosocial; Otra: _____)

g. Otro (¿Cuál?): _____

h. Ninguno

Trabajo de cuidados

¿Tienes hijas e hijos?

Sí	No
-----------	-----------

¿Cuántos?

1

2

3

4

5 o más

¿Son menores de edad?

Sí	No
-----------	-----------

¿Cuántos?

1

2

3

4

5 o más

¿Estás a cargo de su cuidado?

Sí	No
-----------	-----------

¿Estas a cargo del cuidado de alguna persona? -excluyendo hijas/os- (por ejemplo, madre, padre, abuelos/as, pareja, nietos/as)

Sí	No
-----------	-----------

Ambiente escolar

¿Consideras que alguna de las características anteriores te pone en riesgo de vivir un acto de violencia o discriminación en la [IES]?

Sí	No
-----------	-----------

¿Por qué?

(Respuesta abierta)

¿De qué manera se asegura el bienestar mental, físico y social de la comunidad educativa?

(Respuesta abierta)

Espacios e infraestructura

Las condiciones físicas y de infraestructura en el plantel te hacen sentir segura/o.

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

¿Por qué?

(Respuesta abierta)

Durante mis traslados desde o hacia el plantel me siento segura/o

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

¿Por qué?

(Respuesta abierta)

¿En qué lugares del plantel te sientes más / menos seguro/a?

	Muy seguro/a	Algo seguro/a	Poco seguro/a	Nada seguro/a	No aplica
	4	3	2	1	0
Salones					

Pasillos					
Baños					
Patios y jardines					
Sala de profesorado					
Biblioteca					
Edificio administrativo					
Transporte escolar					
Calles y avenidas aledañas al plantel					
Entornos virtuales a cargo de la IES (Redes sociales institucionales, correo institucional, plataformas virtuales de aprendizaje, etc.)					
Otro: _____					

¿Por qué?

(Respuesta abierta)

¿Los edificios y espacios del plantel cuentan con infraestructura para garantizar la movilidad / usabilidad de todas las personas?

	Sí	No	No sé
	2	1	0
Rampas			
Elevadores			
Iluminación suficiente en salones y pasillos			

Barras de apoyo en baños /baños para personas con discapacidad			
Senderos iluminados para tránsito entre edificios			
Senderos seguros en calles y avenidas aledañas a la [IES]			
Herramientas de accesibilidad en entornos virtuales a cargo de la [IES] (por ejemplo, uso de subtítulos en reproducción de videos, lectura a voz de textos, tamaño de texto personalizable, etc.)			

Periódicamente se realizan trabajos de mejoramiento/mantenimiento en las instalaciones o infraestructura de la [IES] para la seguridad de las mujeres

Sí	No	No sé
2	1	0

La [IES] cuenta con medidas para garantizar la seguridad de las personas de la comunidad educativa durante sus traslados en el transporte público.

Sí	No	No sé
2	1	0

La [IES] cuenta con servicios de transporte escolar exclusivo para garantizar la seguridad de las mujeres de la comunidad educativa en sus traslados.

Sí	No	No sé
2	1	0

La [IES] cuenta con medidas para garantizar la seguridad de las personas de la comunidad educativa interacciones en entornos virtuales institucionales (p. e. Moderación en grupos y foros dentro de las redes sociales y plataformas virtuales de aprendizaje, filtros y regulación de contenidos en redes institucionales, etc.).

Sí	No	No sé
2	1	0

Género e inclusión

Conocimientos y percepción sobre temas de igualdad y violencia de género

¿Conoces la diferencia entre sexo y género?

2	1
Sí	No

De acuerdo con tu conocimiento, el concepto género se refiere a:

- Hombre o mujer. (0)
- El sexo de una persona. (0)
- La concepción social de cómo son o deben ser hombres y mujeres. (1)
- Las características y comportamientos que diferencian a hombres y mujeres. (0)

Indica si los siguientes enunciados son sexistas o no sexistas.

Enunciado	SEXISTA	NO SEXISTA	NO SÉ / Desconozco qué implica o qué significa el término "sexista"
La mujer de Juan	2	1	0
Las mujeres son más complicadas o difíciles de entender que los hombres	2	1	0
Los hombres y las mujeres son distintos biológicamente	1	2	0
Es muy difícil que las mujeres con hijos o hijas menores de edad puedan lograr el mismo nivel de productividad que el resto	2	1	0

de sus colegas sin ese tipo de responsabilidad.			
Ni feminismo ni machismo, la lucha de géneros no es sana.	2	1	0
Los hombres también tienen derecho a ser parte fundamental en la crianza de sus hijos e hijas.	1	2	0

¿Consideras que es exagerado el uso del lenguaje inclusivo y no sexista?

1	2	0
Sí	No	No lo sé

Cuando alguien se casa, el acto sexual es parte del contrato matrimonial.

1	2	0
Sí	No	No lo sé

A veces, las mujeres dicen “no” cuando quieren decir “sí”:

0	1	2
De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente en desacuerdo

La violencia contra las mujeres es producto de:

- a) Las desigualdades de género que prevalecen en nuestra sociedad. (1)
- b) Que las mujeres permiten esa violencia al educar hombres violentos. (0)
- c) Que las autoridades no actúan con debida diligencia. (0)

Pueden sufrir violencia de género:

- a) Solo las mujeres. (0)
- b) Mujeres y niñas. (0)
- c) Todas las personas. (1)

¿Crees que la forma de vestir puede evitar o provocar situaciones de acoso y hostigamiento sexual?

1	2	0
Sí	No	No lo sé

¿Consideras que la mayoría de las mujeres denuncian falsamente situaciones de acoso y hostigamiento?

1	2	0
Sí	No	No lo sé

Indica, para cada tema, el grado de conocimiento con el que cuentas:

	Avanzado	Intermedio	Insuficiente/desconozco
a. Género como concepto y categoría de análisis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Brechas de género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Perspectiva de género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Interseccionalidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Diversidad e inclusión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Discriminación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Derechos humanos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Violencia de género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Acoso y hostigamiento sexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Percepción sobre igualdad e inclusión en la IES

¿Consideras que la [IES] tiene una visión clara en torno a la igualdad entre mujeres y hombres?

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

En las actividades académicas e institucionales de la [IES], ¿se toma en cuenta la igualdad de género como tema prioritario?

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

En las actividades académicas e institucionales de la [IES], ¿se toma en cuenta la diversidad sexual, cultural y lingüística de la comunidad educativa?

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

¿Consideras que en la [IES] existe un ambiente inclusivo y abierto a la diversidad sin discriminación?

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca

¿Cuánta atención presta la [IES] para garantizar que las relaciones entre hombres y mujeres se basen en el respeto y la no discriminación?

4	3	2	1	0
Mucha atención	Cierta atención	No la suficiente	En lo absoluto	No aplica

Mecanismos para la prevención de la violencia de género y la discriminación en la IES

¿Conoces si existe una política institucional en materia de igualdad de género e inclusión en tu institución?

2	1	0
Sí	No	No lo sé

¿Conoces si existe alguna instancia/área específica que implemente programas o acciones estratégicas en materia de igualdad de género e inclusión en la [IES]?

2	1	0
Sí	No	No lo sé

¿Conoces si las currículas, planes y programas de estudio cuentan con contenidos educativos en materia de igualdad de género, inclusión, diversidad, etc. y/o que contribuyan a la eliminación de la violencia de género y contra las mujeres?

2	1	0
Sí	No	No lo sé

¿La [IES] lleva a cabo estrategias (campañas, acciones, talleres, etc.) para prevenir, atender y sancionar la violencia de género?

2	1	0
Sí	No	No lo sé

¿La [IES] lleva a cabo estrategias (campañas, acciones, talleres, etc.) para prevenir, atender y sancionar la discriminación hacia personas indígenas, afroamericanas, con discapacidad, y personas LGBTIQ+?

2	1	0
Sí	No	No lo sé

¿Con qué frecuencia la [IES] te ha brindado información sobre género, violencia contra las mujeres e inclusión?

5	4	3	2	1
Muy frecuentemente	Frecuentemente	En ocasiones	Pocas veces	Nunca

La [IES] cuenta con programas de formación, sensibilización o capacitación para la comunidad educativa en materia de:

	Sí	No	No sé
Género como concepto y categoría de análisis	2	1	0
Brechas de género	2	1	0
Perspectiva de género	2	1	0
Interseccionalidad	2	1	0
Diversidad e inclusión	2	1	0
Discriminación	2	1	0
Derechos humanos	2	1	0
Violencia de género	2	1	0
Acoso y hostigamiento sexual	2	1	0

Si tuviera la oportunidad de recibir capacitación en materia de género, prevención de la violencia de género y contra las mujeres e inclusión, ¿Qué le gustaría aprender? (Respuesta abierta)

Casos de discriminación y violencia de género

¿Te has sentido discriminado/a en la [IES]?

1	2	3	4	5
Frecuentemente	Casi siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca

Si la respuesta fue afirmativa,

¿Por qué razón o característica? (Puedes seleccionar varias respuestas)

a. Soy mujer	<input type="checkbox"/>
b. Soy afrodescendiente	<input type="checkbox"/>

c. Soy adulta mayor	<input type="checkbox"/>
d. Soy de la diversidad sexual (LGBTIQ+)	<input type="checkbox"/>
e. Soy indígena	<input type="checkbox"/>
f. Soy migrante	<input type="checkbox"/>
g. Soy persona con discapacidad	<input type="checkbox"/>
h. Otra (¿Cuál?): _____	<input type="checkbox"/>

¿Quién ejerció esa discriminación?

i. Jefa superior jerárquica	<input type="checkbox"/>
j. Jefe superior jerárquico	<input type="checkbox"/>
k. Profesor	<input type="checkbox"/>
l. Profesora	<input type="checkbox"/>
m. Persona encargada de limpieza/mantenimiento (mujer)	<input type="checkbox"/>
n. Persona encargada de limpieza/mantenimiento (hombre)	<input type="checkbox"/>
o. Persona encargada de seguridad/vigilancia (mujer)	<input type="checkbox"/>
p. Persona encargada de seguridad/vigilancia (hombre)	<input type="checkbox"/>
q. Compañero de trabajo	<input type="checkbox"/>
r. Compañera de trabajo	<input type="checkbox"/>
s. Alumna	<input type="checkbox"/>
t. Alumno	<input type="checkbox"/>
u. Otro (¿Quién?): _____	<input type="checkbox"/>
v. No sé quién era	<input type="checkbox"/>

¿Has vivido violencia dentro de la [IES]?

2	1	0
No	Sí	No lo sé

Si la respuesta fue afirmativa,

¿Quién ejerció esa violencia?

a. Jefa superior jerárquica	<input type="checkbox"/>
b. Jefe superior jerárquico	<input type="checkbox"/>
w. Profesor	<input type="checkbox"/>
x. Profesora	<input type="checkbox"/>

y. Persona encargada de limpieza/mantenimiento (mujer)	<input type="checkbox"/>
z. Persona encargada de limpieza/mantenimiento (hombre)	<input type="checkbox"/>
aa. Persona encargada de seguridad/vigilancia (mujer)	<input type="checkbox"/>
bb. Persona encargada de seguridad/vigilancia (hombre)	<input type="checkbox"/>
cc. Compañero de trabajo	<input type="checkbox"/>
dd. Compañera de trabajo	<input type="checkbox"/>
ee. Alumna	<input type="checkbox"/>
ff. Alumno	<input type="checkbox"/>
gg. Otro (¿Quién?): _____	<input type="checkbox"/>
hh. No sé quién era	<input type="checkbox"/>

¿Qué tipo de violencia has vivido en la [IES]?

Física (golpes, empujones)	Psicológica (gritos, malos tratos, amenazas, chantajes, humillación)	Sexual (tocamientos, insinuaciones sexuales, acoso sexual, violación)	Económica (condicionamiento de sueldos)	Digital (violencia psicológica y/o sexual a través de medios digitales – redes sociales, correo electrónico institucional, etc.)	Otra _____	Ninguna
----------------------------	--	---	---	--	---------------	---------

¿Con qué frecuencia en la [IES] (incluyendo sus entornos virtuales -plataformas de aprendizaje, redes sociales institucionales-) has vivido o atestiguado burlas, chistes machistas, o comentarios misóginos hacia las mujeres?

1	2	3	4	5
Frecuentemente	Casi siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca

¿Con qué frecuencia en la [IES] (incluyendo sus entornos virtuales -plataformas de aprendizaje, redes sociales institucionales-) has vivido o atestiguado burlas, chistes o comentarios discriminatorios hacia personas indígenas, afromexicanas, con discapacidad, y personas LGBTIQ+?

1	2	3	4	5
Frecuentemente	Casi siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca

Selecciona si alguna vez has vivido dentro de la [IES] (incluyendo sus entornos virtuales -plataformas de aprendizaje, redes sociales institucionales-) alguna de las situaciones que se muestran:

Tocamientos, manoseos o acercamientos corporales incómodos e intrusivos	Insinuaciones de carácter sexual no solicitadas ni consentidas	Chantajes o presiones para obtener favores sexuales	Piropos que te incomodan	Exhibir o enviar imágenes sexuales no solicitadas ni consentidas	Otra	Ninguna
					—	

Mecanismos para la atención de la violencia de género en la IES

En la [IES], ¿existe algún procedimiento o mecanismo específico (protocolo, lineamiento, etc.) para identificar, atender, investigar y sancionar casos relacionados con violencia de género?

2	1	0
Sí	No	No lo sé

En caso afirmativo,

¿Sabes cómo funciona dicho mecanismo?

Sí	No
----	----

¿Alguna vez has utilizado el mecanismo o sabes de alguien que lo haya utilizado?

Sí	No
----	----

¿Consideras que el mecanismo es apropiado y brinda una respuesta eficiente para las mujeres?

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

¿Consideras que el mecanismo es apropiado culturalmente y brinda una respuesta eficiente a personas/grupos específicos (personas indígenas, afromexicanas, con discapacidad, y personas LGBTQ+)?

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

En la [IES], ¿existen los servicios necesarios para la atención a las víctimas de violencia de género como primeros auxilios psicológicos, orientación jurídica, personal médico y de psicología?

2	1	0
Sí	No	No lo sé

¿La [IES] cuenta con personal especializado y capacitado para la implementación y seguimiento de protocolos para la prevención, atención y sanción de la violencia de género?

2	1	0
Sí	No	No lo sé

¿La comunidad educativa conoce los mecanismos y protocolos disponibles en la [IES] para la atención y sanción de casos, en caso de ser víctima de un acto de la violencia de género?

2	1	0
Sí	No	No lo sé

Preguntas exclusivas para personal docente, administrativo y operativo

¿De cuántas horas en promedio consta la jornada laboral diaria que realiza?

Menú desplegable con las siguientes opciones:

- Más de ocho horas
- Ocho horas
- Menos de ocho horas

Trabajar en [IES], ¿le permite dedicar tiempo suficiente para estar con su familia?

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Le resulta fácil obtener permisos o tiempo para asuntos personales y familiares cuando lo requiere

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

Trabajar en [IES] le permite tener un equilibrio vida-trabajo que le genera bienestar personal

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

En [IES] existe una política adecuada de vacaciones y días de descanso, que se respeta

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

¿Trabajar en [IES] le permite contar con seguridad social, atención médica y otras prestaciones de ley?

2	1	0
Sí	No	No lo sé

¿En [IES] se otorga y respeta la licencia de maternidad?

2	1	0
Sí	No	No lo sé

¿En [IES] se otorga y respeta la licencia de paternidad?

2	1	0
Sí	No	No lo sé

¿La [IES] le ofrece oportunidades de crecimiento y ascenso?

5	4	3	2	1	0
Muy frecuentemente	Frecuentemente	En ocasiones	Pocas veces	Nunca	No lo se

¿Siente que tiene las mismas oportunidades de crecimiento o ascenso en la [IES] sin importar si es mujer u hombre?

2	1	0
Sí	No	No lo sé

¿La [IES] le brinda oportunidades para fortalecer sus conocimientos y herramientas de trabajo (creación de capacidad/formación, apoyo directo, respaldo, documentación) para mejorar los conocimientos y las calificaciones concernientes a sus funciones?

5	4	3	2	1	0
---	---	---	---	---	---

Muy frecuentemente	Frecuentemente	En ocasiones	Pocas veces	Nunca	No aplica
--------------------	----------------	--------------	-------------	-------	-----------

¿Considera que la [IES] facilita que cualquier persona (hombre o mujer) pueda desempeñar sus funciones en igualdad de condiciones?

2	1	0
Sí	No	No lo sé

Las personas en la [IES] ganan el mismo salario en puestos con el mismo nivel de funciones, trabajo o responsabilidad.

2	1	0
Sí	No	No lo sé

En caso negativo, ¿Cuál considera que es la manifestación principal de dicha disparidad? (menú desplegable)

- Las mujeres en puestos similares suelen ganar menos o asumir más carga de trabajo por el mismo sueldo.
- Existe una mala distribución de tareas y organización del trabajo.
- No hay suficiencia de recursos para nivelar salarios, conforme crecen las responsabilidades o trabajo del personal.

La [IES] facilita la participación y toma de decisiones tanto de hombres como de mujeres en todos los niveles o escalas de puesto, incluyendo los niveles directivos.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca

Todo el personal recibe el mismo trato sin importar su sexo, identidad de género, orientación sexual o cualquier otra condición personal.

5	4	3	2	1	0
Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca	No lo se

Los espacios, herramientas y formas de trabajo de la [IES] (incluyendo sus entornos virtuales -plataformas de aprendizaje, correo institucional, etc.-) son accesibles para todas las personas de la organización, con independencia de sus condiciones particulares (incluyendo algún tipo de discapacidad).

5	4	3	2	1	0
----------	----------	----------	----------	----------	----------

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Desconozco qué es o qué implica la accesibilidad.
-----------------------	------------	-----------------------------	---------------	--------------------------	---

Preguntas exclusivas para estudiantado

Cuando un/a estudiante de la [IES] tiene responsabilidades de cuidado familiar (tiene hijas/os, cuida de sus padre/madre, etc.), le resulta fácil obtener permisos o tiempo de clases para dedicarlo a asuntos personales y familiares cuando lo requiere

5	4	3	2	1	0
Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	No lo sé

¿Considera que la [IES] facilita que cualquier persona (hombre o mujer) pueda estudiar en igualdad de condiciones?

2	1	0
Sí	No	No lo sé

En caso negativo, ¿Cuál considera que es la manifestación principal de dicha disparidad? (Se pueden seleccionar varias respuestas)

- Las mujeres suelen tener más responsabilidades familiares que les impiden estudiar a la par.
- Los hombres suelen tener más responsabilidades familiares que les impiden estudiar a la par.
- Las mujeres viven situaciones de discriminación o violencia que las hacen desertar.
- Los hombres viven situaciones de discriminación o violencia que las hacen desertar.

La [IES] facilita la participación e involucramiento de las y los estudiantes en las decisiones que les afectan (por ejemplo, cambio en los planes de estudio, asignación de presupuestos y uso de recursos, modificaciones a reglamentos, etc.).

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca

Todo el estudiantado recibe el mismo trato sin importar su sexo, identidad de género, orientación sexual, condición de discapacidad, o cualquier otra condición personal.

5	4	3	2	1	0
Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca	No lo se

Los espacios, planes de estudio y formas de trabajo de la [IES] (incluyendo sus entornos virtuales - plataformas de aprendizaje, correo institucional, etc.-) son accesibles para todas las personas de la organización, con independencia de sus condiciones particulares (incluyendo algún tipo de discapacidad).

5	4	3	2	1	0
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Desconozco qué es o qué implica la accesibilidad.

¡Muchas gracias por tus respuestas!

Utilizaremos esta información para generar acciones para el bienestar de toda nuestra comunidad.

Si, luego de responder esta encuesta, necesitas más información sobre los mecanismos y acciones para prevenir y atender la violencia de género y la discriminación existentes en [NOMBRE DE LA IES], acércate a [NOMBRE DEL ÁREA QUE ATIENDE CASOS] y con gusto te atenderemos.

[DATOS DE CONTACTO DEL ÁREA QUE ATIENDE CASOS]

Recuerda que no estás solo/a y que nuestra responsabilidad es proteger tus derechos.

Pautas para el análisis de la información recolectada

La información recogida a partir de la aplicación de la batería de preguntas deberá ser analizada desde los enfoques de género, intercultural e interseccional, tomando como base el conocimiento previo del contexto cultural y comunitario al cual pertenece la institución, el plantel y la comunidad que lo integra.

Deberá reconocer y atender las dinámicas y relaciones de poder que se generan entre los distintos sectores y personas de la comunidad escolar (profesorado, estudiantado, autoridades educativas, sindicatos, etc.) a partir de su pertenencia o adscripción a un grupo o identidad específica.

Se deberá poner especial atención en las respuestas relativas a la experiencia de eventos de violencia y discriminación al interior de la IES analizando a detalle quiénes son las personas que aparecen como víctimas y como agresores o perpetradores en estos eventos, desglosando sus características personales de autoadcripción. Este análisis nos dará información muy relevante para identificar hacia qué grupos habrá que dirigir prioritariamente los programas o acciones de prevención y atención y qué mecanismos y vías de sanción habrá que prever para los casos futuros.

Por otro lado, el análisis de las respuestas en materia de conocimientos y formación, sensibilización y capacitación nos brindará una guía respecto a qué temas y enfoques serán más valorados por la comunidad educativa al momento de proponer eventos académicos y de difusión, así como cuáles serán las principales resistencias, prejuicios y dificultades a las que nos vamos a enfrentar por parte de la comunidad durante la implementación de dichas actividades.

El análisis y presentación de los resultados obtenidos deberá tender a la creación de propuestas de acción concretas que las autoridades de la IES puedan echar a andar en el corto y mediano plazo en los planteles a su cargo.

Algunas propuestas de acciones y prácticas promisorias que las IES en el país han identificado y fueron compartidas para la redacción de este documento son:

- Realizar diagnóstico de entrada al alumnado en materia de sus conocimientos y percepciones respecto a temas de igualdad de género, inclusión y violencia contra las mujeres para identificar focos rojos que deban ser atendidos de inmediato por la institución.
- Generar mecanismos de participación estudiantil donde estudiantes líderes voluntarios/os (p. e. quienes forman parte del Consejo estudiantil, jefes/as de grupos, etc.) funjan como promotoras/es de la igualdad y la cero tolerancia a la violencia. Estos grupos de jóvenes líderes podrían recibir formación específica para formar redes de acompañamiento a las víctimas de actos de violencia en la comunidad escolar (sin que este acompañamiento, elimine la responsabilidad de la IES para atender los casos).
- Crear una Red de Primer Contacto que cuente con información clara y específica sobre los mecanismos disponibles en la IES para la atención y denuncia de casos de violencia de género. Idealmente, esta Red podría conformarse del personal de

tutoría, coordinaciones de carrera, entre otros perfiles, quienes juegan un papel muy relevante en los procesos de denuncia.

- Establecer procesos de formación en materia de género, igualdad y prevención de la violencia de género dirigidos a la comunidad educativa en general, incluyendo a padres, madres y tutores, personal administrativo y operativo y otras figuras que normalmente no se involucran en los procesos de formación.
- Generar estrategias de comunicación y difusión internas sobre derechos de las mujeres, canales de denuncia, etc.
- Establecer Convenios de Colaboración interinstitucional que permitan agilizar los procesos de atención, canalización y denuncia de casos (por ejemplo, con los Institutos Estatales de las Mujeres, las Fiscalías, Comisiones de Atención a Víctimas, Organizaciones de la Sociedad Civil Organizada, etc.).
- Impulsar estrategias para el trabajo en red entre las IES en cada estado o incluso interestatales que permitan el intercambio de ideas, buenas prácticas en materia de atención y seguimiento de casos.
- Involucrar a colectivos de personas egresadas, clínicas o programas de derechos humanos de los centros educativos, entre otros, quienes pueden otorgar servicios gratuitos de acompañamiento y/o asesoría a víctimas o a las propias IES durante los procesos de denuncia.

Además de estas ideas para la acción, puedes inspirarte en las acciones que se proponen en las *Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior* (INMUJERES, 2022) para echar a andar acciones que respondan a las necesidades de la comunidad educativa que se identifiquen con la realización de diagnósticos respecto al tema.

LINEAMIENTOS PARA EL REGISTRO DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO OCURRIDOS EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

Tal como lo establecen las *Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior* elaboradas por el Instituto Nacional de las Mujeres, las instituciones de educación superior deberán generar un registro confidencial de casos de violencia de género “a fin de analizar sus resultados y diseñar medidas que contribuyan a la prevención, atención, seguimiento y sanción de estos casos.”³⁵

Para tales efectos, se ha elaborado una propuesta de bases de datos digital en formato Excel (anexa) que contiene los elementos mínimos que debiera tener un registro que permita, por un lado, dar seguimiento a las acciones de atención, investigación y sanción de cada caso en particular y, por otro, generar análisis cuantitativos y cualitativos con la finalidad de diseñar acciones generales de prevención.

El presente documento se divide en dos secciones. La primera señala de manera sucinta directrices generales relacionadas con el imperativo de registrar los casos por parte de las instituciones de educación superior y la forma idónea en la que dicha obligación debiera solventarse. La segunda sección corresponde propiamente a un instructivo de llenado que incluye acotaciones puntuales sobre las categorías incluidas en la base de datos, su significado, alcance y uso, entre otras anotaciones importantes para el mejor provecho del formato de base de datos elaborado.

Directrices generales

1. Todo presunto acto de violencia de género cometido **durante el desarrollo de las actividades académicas, laborales y/o prestación de servicios profesionales de la institución de educación superior de que se trate**, deberá registrarse en la base de datos. Lo anterior es aplicable a actos perpetrados en cualquier espacio físico o virtual, dentro o fuera de la institución de educación superior, siempre y cuando éstos sean cometidos por personas pertenecientes a la comunidad escolar.

Para efectos del párrafo anterior, se entiende por comunidad escolar aquella integrada por el personal directivo, académico, administrativo, personal de servicio subcontratado (como limpieza y mantenimiento), así como el estudiantado, siempre que estas personas estén involucradas en las relaciones académicas o laborales que son objeto fundamental de la institución de educación superior.

2. El registro se realizará en todos los casos, desde el momento del primer acercamiento de la presunta víctima o cualquier otra persona con las autoridades escolares encargadas de la atención de este tipo de casos, ya sea para presentar una queja/denuncia formal, solicitar medidas de protección y/o solicitar orientación.

Toda la información registrada está protegida con base en lo dispuesto en la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado que corresponda y demás normatividad que resulte aplicable.

³⁵ Instituto Nacional de las Mujeres. *Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior elaboradas por el Instituto Nacional de las Mujeres*. México, 2022, p. 16.

El personal que recaba la información deberá, en todos los casos, presentar y obtener la firma de la persona usuaria de los servicios en el Aviso de privacidad integral.

Es decir, con independencia de que no se desee presentar una denuncia/queja formal en relación con el incidente que se reporta, es importante dejar constancia de los hechos reportados como antecedente, en caso de que más tarde la víctima desee iniciar un procedimiento formal o bien, la información pueda fungir posteriormente como indicio o antecedente en otros procesos de queja en los que resulte pertinente. Lo mismo aplicará a los procedimientos de queja que se desechen o incluso aquellos en los que la víctima se haya desistido, que deberán quedar debidamente registrados en la base de datos.

Este tipo de información, aunque no necesariamente resulte en un proceso de investigación y sanción, podrá ser utilizada como insumo para el diseño de medidas de prevención focalizadas a cierto tipo de casos o áreas concretas de la institución de educación superior de que se trate.

3. Posterior al registro inicial, será necesario ir actualizando la base de datos con cada una de las actuaciones realizadas respecto al caso de que se trate, conforme a los campos requeridos por el registro, i.e. resolución sobre admisibilidad, medidas de protección, servicios de atención proporcionados, canalización a otras autoridades competentes, sanción, entre otros.
4. La base de datos deberá ser confidencial y proteger la privacidad de los datos personales que contenga de la víctima, la persona señalada como responsable o de cualquier otra persona que haya reportado los hechos del caso de que se trate, respetando las disposiciones de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

Para la elaboración de análisis, diagnósticos o generación de registros estadísticos a partir de la información contenida en la base de datos, deberá realizarse una versión pública que elimine las columnas que contengan datos personales, entendiéndose éstos como cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable. Tal como lo establece la referida Ley, se considera que una persona es identificable cuando su identidad pueda determinarse directa o indirectamente a través de cualquier información.³⁶

Instrucciones de llenado

- I. Para el adecuado funcionamiento de la base de datos en el programa Excel, es necesario habilitar el uso de Macros en la computadora que se utilice para completar el registro en el archivo.

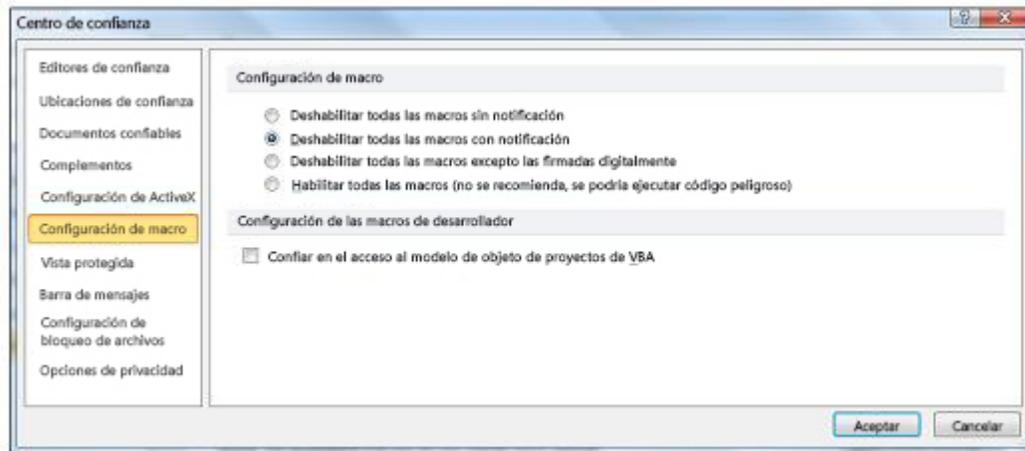
En el caso de que su equipo cuente con el sistema operativo Windows es necesario realizar los siguientes pasos:

- i. Haga clic en la pestaña Archivo y en **Opciones**.
- ii. Haga clic en **Centro de confianza** y, después, en **Configuración del Centro de confianza**.

³⁶ Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, artículo 3, fracción IX.

- iii. En **Centro de confianza**, haga clic en **Configuración de macros**.
- iv. Seleccione **Habilitar las macros** y, a continuación, haga clic en **Aceptar** (Imagen I).

Imagen I. Desbloqueo de Macros en archivo de Excel en el sistema operativo Windows



En el caso del sistema operativo iOS de Apple, al abrir el archivo de Excel que contiene el formato de referencia, aparecerá un cuadro de diálogo preguntando si se desea deshabilitar las macros antes de abrir el archivo. Será necesario seleccionar la opción que indica **Habilitar macros**.

2. Se debe intentar llenar el mayor número de columnas posibles a partir de la información disponible con la que se cuenta de cada caso.
3. En todos los casos será necesario indicar:
 - i. El número de expediente o caso, mismo que tendrá que ser otorgado por el área encargada de la atención de estos incidentes en la institución de educación superior.
 - ii. La conducta violenta que se alega.
 - iii. La fecha de la conducta.
 - iv. El lugar de la conducta, específicamente en qué parte de las instalaciones de la institución o bien en cualquier otro lugar externo a la misma.
 - v. El modo en que se realizó la conducta, esto es, por ejemplo, si se utilizó algún tipo de arma, si se hizo uso de la fuerza física, amenazas, etc.
 - vi. Persona que reporta la conducta que pudiese ser la propia víctima, una tercera persona que se identifica o bien alguna persona anónima.
4. Tanto para la presunta víctima como para la persona señalada como responsable, la base de datos requiere señalar los siguientes datos, mismos que no necesariamente se conocerán en todos los casos:
 - i. Su nombre, si es que se conoce.
 - ii. El sexo, para lo cual se brinda un menú desplegable cerrado con las opciones: **hombre, mujer u otro**.

- iii. La actividad que realiza en relación con la institución de educación superior. Para ello, debe seleccionarse una opción del menú desplegable precargado. Se han incluido las categorías de: **estudiante, docente, investigador/a de tiempo completo, personal administrativo, personal directivo, limpieza y mantenimiento y persona externa a la Universidad**. En cualquier caso, cada institución podrá agregar las categorías que requiera en función a su tipo de personal, por ejemplo, personal de servicios profesionales subcontratado o cualquier otra que resulte útil para efectos de identificar las poblaciones más vulnerables a este tipo de actos, o bien, las que los perpetran con mayor frecuencia.
 - iv. El área de la Universidad a la que pertenece.
 - v. Si pertenece o no a un grupo en condición de vulnerabilidad.
 - vi. En caso de señalar que cuenta con alguna condición de vulnerabilidad, será necesario seleccionar del menú desplegable la categoría que corresponda, pudiendo en este caso elegir de manera simultánea más de una opción de las siguientes: **adolescente, persona con discapacidad, migrante, indígena, afrodescendiente, adulta/o mayor, diversidad sexual**.
 - vii. Si ha interpuesto una queja anteriormente en el caso de la víctima o bien, si cuenta con antecedentes de quejas previas en su contra en el caso de la persona señalada como responsable.
5. En todos los casos habrá que seleccionar si se presentó o no una queja/denuncia formal (menú desplegable con opciones de **Sí** o **No**) y en su caso, la fecha en la que se presentó dicha queja.
6. Asimismo, será necesario indicar qué tipo de servicios de atención han sido proporcionados a la víctima por la institución de educación superior. Para ello, la base de datos cuenta con un menú desplegable que permite seleccionar más de una opción (**orientación, atención médica, atención psicológica, asesoría jurídica, acompañamiento**).
7. En la columna sobre las medidas de protección implementadas, será necesario incluir un menú desplegable que permita la selección múltiple del tipo de medidas que establezcan los protocolos correspondientes de la institución de educación superior de que se trate. Así, por ejemplo, podría incluirse un catálogo de, entre otras, las siguientes medidas:
- i. Modificación de adscripción.
 - ii. Modificación de turno de las labores sin afectación salarial (considerando prioritariamente las necesidades de la víctima).
 - iii. Modificación de funciones de la víctima y/o de la persona presunta autora de la conducta violenta.
 - iv. Reubicación física o permiso para realizar funciones o actividades académicas en línea o fuera de las instalaciones de la institución de educación superior.
 - v. Transferencia temporal de grupo o campus de la víctima o testigo.
 - vi. Transferencia temporal de grupo o campus de la persona presunta autora de la conducta violenta
 - vii. Medidas académicas que no afecten el desarrollo de las actividades de la presunta víctima.
 - viii. Contacto telefónico periódico con la víctima o testigo por parte de personas designadas para tal efecto.
 - ix. Resguardo de la identidad de la víctima o testigo en la investigación y expediente.

- x. Prohibición a la persona presunta autora de realizar cualquier tipo de contacto con la presunta víctima.
- xi. Orden de alejamiento para la persona presunta autora.
- xii. Suspensión temporal (sin afectación salarial) de la persona presunta autora.
- xiii. Cualquier otra que considere el órgano a cargo de su emisión.

El listado anterior no constituye un catálogo exhaustivo y variará en función de los protocolos internos de cada IES.

8. En el mismo sentido, en relación con la decisión sobre la **procedencia de admisibilidad de la queja** será necesario incluir un menú desplegable que permita seleccionar una única opción de un catálogo predeterminado que contenga las posibles soluciones a dictar por parte del área encargada de la atención de casos en la institución de educación superior, en función de su protocolo. Así, por ejemplo, podrían contemplarse opciones como **admisión e inicio de investigación, no admisibilidad, prevención o desechamiento**, entre otras.
9. Lo mismo sucederá con la columna sobre la resolución del área encargada de la investigación y sanción, que podrá prever opciones tales como **no acreditación, declaración de culpabilidad o archivo por falta de pruebas**, según el proceso que prevea el protocolo correspondiente de la institución de educación superior.
10. Por lo que hace al tipo de sanción, en la columna correspondiente será necesario incluir un menú desplegable que permita la selección múltiple del tipo de sanciones que establezcan los protocolos correspondientes de la institución de educación superior de que se trate. Así, por ejemplo, podría incluirse un catálogo de, entre otras, las siguientes sanciones:
 - i. Amonestación.
 - ii. Suspensión temporal.
 - iii. Condicionamiento de la permanencia.
 - iv. Suspensión o cancelación de becas.
 - v. Suspensión de trámites y servicios.
 - vi. Baja.
 - vii. Expulsión.
 - viii. Terminación de la relación de trabajo.
 - ix. Rescisión del contrato.
11. Será necesario registrar la fecha de cada una de las determinaciones/resoluciones antes mencionadas, lo que permitirá dar seguimiento apropiado al desarrollo de los casos e identificar, en su caso, dilaciones en el proceso.
12. Deberá seleccionarse del menú desplegable cerrado (**Sí o No**) si en el caso de que se trate se realizó o no canalización a alguna otra autoridad competente y de ser el caso, indicar en las columnas correspondientes a qué autoridad y la fecha de la canalización. Entre otras autoridades a las que pudiera canalizarse el caso, podrían considerarse:
 - i. La Fiscalía General de Justicia del estado que corresponda.
 - ii. El organismo autónomo de derechos humanos.
 - iii. Institución del sistema de salud.
 - iv. El mecanismo local o estatal para el adelanto de las mujeres.
 - v. La Comisión Estatal de Víctimas.

- 13.** Una columna adicional denominada estatus del caso, requiere que se escriba el estatus más actual en función del proceso seguido en torno al caso que corresponda. Esto permitirá filtrar los casos por tipo de estatus procesal a fin de realizar un análisis integral del estado global de los casos bajo conocimiento de la institución de educación superior, en un momento de tiempo determinado.
- 14.** Finalmente, en todos los casos será necesario indicar el nombre de la persona que completó el registro correspondiente, así como la fecha exacta de la última actualización del registro con respecto a un caso específico.
- 15.** La columna adicional de observaciones pretende brindar un espacio para anotaciones relevantes respecto a un caso concreto, cuya información escape del contenido de las categorías predeterminadas por la base de datos.

PROPUESTA DE FORMACIÓN PARA EL PERSONAL CLAVE ADMINISTRATIVO A CARGO DE LA ATENCIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Dentro del flujo de atención integral a las víctimas de violencia de género que se establezca en la IES, no sólo el personal especializado en atención a los casos tendrá contacto con las víctimas. Una diversidad de perfiles y puestos entrarán en comunicación con ellas y tendrán la responsabilidad de brindarles servicios diversos.

A continuación, con base en el *Currículo integral para la sensibilización, formación y profesionalización de las y los servidores públicos del Estado Mexicano en materia de violencia contra las mujeres* desarrollado por UNODC (2019), se enlistan los procesos formativos sugeridos para cada uno de los perfiles anteriores: I) perfiles administrativos (no-especializados) que, por sus funciones, entran en contacto con víctimas; y II) perfiles especializados en atención de casos³⁷.

Los procesos de formación, para asegurar un mayor éxito, deberán planearse y ejecutarse desde un *enfoque de educación por competencias*, consistente en la integración de conocimientos, habilidades y actitudes. Este enfoque parte de la premisa de que las actividades de formación deberían encaminarse al desarrollo de competencias que las personas podrán implementar en su vida diaria, en este caso, durante los procesos de atención a casos de violencia de género suscitados en la comunidad educativa.

Las competencias están relacionadas con la posibilidad de medir, a través de indicadores, el desempeño adecuado de una tarea o una actividad.³⁸ Así, se propone emplear la competencia como principio organizador de los procesos formativos, con el fin de proporcionar a la población objetivo las herramientas para aplicar los conocimientos adquiridos en situaciones reales.³⁹

³⁷ Para una descripción detallada de los Objetivos y Contenidos mínimos a desarrollar en cada proceso formativo, referirse a UNODC (2019) *Currículo integral para la sensibilización, formación y profesionalización de las y los servidores públicos del Estado Mexicano en materia de violencia contra las mujeres*, Oficina de Enlace y Partenariado en México de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, México. Disponible en https://www.unodc.org/lpomex/uploads/documents/Publicaciones/Prevencion-del-delito-y-justicia-penal/UNODC_Currículo_servidores_publicos.pdf . Consultado el 24 de enero de 2023.

³⁸ González, R. (2016). Libro guía del profesor para el desarrollo de competencias pedagógicas. En Contreras, R. (Coord.). *Colección para el estudio y la práctica del sistema penal acusatorio*. México: CEEAD / ABA ROLI.

³⁹ Jonnaert, P. (2017), *Perspectivas*, UNESCO.

I. Propuesta de formación básica para perfiles administrativos que, por sus funciones, entran en contacto con víctimas

Con la finalidad de prevenir que emitan juicios de valor, acusaciones o “regaños” hacia la víctima o manifestar creencias o discursos que legitimen, justifiquen o naturalicen la violencia de género, el personal no especializado pero que, por su participación en el flujo de atención a casos tenga contacto con víctimas, deberá contar con una formación básica en materia de igualdad de género, derechos humanos de las mujeres y no discriminación, interseccionalidad e interculturalidad, entre otras.

Así, se sugiere implementar un Currículo de formación para estos perfiles que contenga, de manera enunciativa mas no limitativa, los siguientes procesos formativos:

Formación general:

- Conceptos básicos en teoría de género, derechos humanos, interseccionalidad e interculturalidad.
- Conceptos básicos de Sexualidad y Diversidad Humana.
- La violencia de género como asunto de interés público.
- Marco jurídico y normativo internacional, nacional y estatal que obliga a las autoridades escolares a atender y erradicar la violencia de género.
- Derechos de las víctimas de violencias, delitos y violaciones a derechos humanos.
- Prevención y atención de la violencia de género (con énfasis en acoso y hostigamiento sexuales).
- Comunicación con víctimas de violencia de género: Perspectiva psicosocial, primeros auxilios psicológicos y jurídicos.
- Pautas para la detección y canalización adecuada de víctimas y personas generadoras de violencia.
- Construcción de estadísticas, manejo y análisis de información de casos de violencia de género en las instituciones públicas.

En caso de que el personal participe en procesos relacionados con la prevención de casos, incluir:

- Estrategias para la prevención de conductas de riesgo en adolescentes y jóvenes con perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad.
- Comunicación institucional con perspectiva de género
- Comunicación incluyente y no sexista
- Masculinidades y violencia de género

II. Propuesta de formación para perfiles especializados en atención de casos

Por su parte, el personal que trabaja en las áreas especializadas y con funciones específicas de atención a casos, deberá estar debidamente capacitado para brindar los servicios de protección y atención integral a la situación de violencia que viven las víctimas. Se debe recibir formación sobre métodos de detección, diagnóstico y tratamiento, técnicas en intervención en crisis y valoración del riesgo, orientar sobre medidas de seguridad, en atención con perspectiva de niñez, tener conocimientos de las secuelas que produce la violencia en las víctimas directas e indirectas, así como de la Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005. 'Violencia Familiar, Sexual y Contra Las Mujeres. Criterios para la Prevención y Atención'.

Así, se sugiere implementar un Currículo de formación para estos perfiles que contenga, de manera enunciativa mas no limitativa, los siguientes procesos formativos:

Formación general:

- Conceptos básicos en teoría de género, derechos humanos, interseccionalidad e interculturalidad.
- Conceptos básicos de Sexualidad y Diversidad Humana.
- La violencia de género como asunto de interés público.
- Marco jurídico y normativo internacional, nacional y estatal que obliga a las autoridades escolares a atender y erradicar la violencia de género.
- Derechos de las víctimas de violencias, delitos y violaciones a derechos humanos.
- Prevención y atención de la violencia de género (con énfasis en acoso y hostigamiento sexuales).
- Rutas críticas para la atención de la violencia de género.
- Construcción de estadísticas, manejo y análisis de información de casos de violencia de género en las instituciones públicas.
- Comunicación con víctimas de violencia de género: Perspectiva psicosocial, primeros auxilios psicológicos y jurídicos.
- Pautas para la detección y canalización adecuada de víctimas y personas generadoras de violencia.

En caso de que el personal participe en procesos relacionados con la atención directa a víctimas y testigos:

- Trabajo psicosocial y buenas prácticas en materia de atención a víctimas: victimología, contención emocional, y primeros auxilios psicológicos y jurídicos.
- Atención psicológica jurídica y de trabajo social especializada en víctimas de violencia de género con perspectiva interseccional e intercultural.
- Atención psicológica jurídica y de trabajo social especializada en víctimas de violencia sexual.
- Medidas de protección: mecanismos para la solicitud, emisión y cumplimiento.
- Implementación y cumplimiento de la NOM-046.
- Rutas críticas para la coordinación interinstitucional para la atención de la violencia contra las mujeres.

- Mecanismos de vinculación interinstitucional para la construcción de estadísticas locales de violencia y sistemas de referencia y contrarreferencia de casos.
- Impactos y cuidados de los equipos que trabajan en atención víctimas.

En caso de que el personal participe en procesos relacionados con la investigación de casos:

- Marco normativo internacional, nacional y local para la protección de derechos humanos y violencia de género y contra las mujeres.
- Investigación de los casos de violencia contra las mujeres: consideraciones para el análisis de casos y principios de actuación.
- Medidas / órdenes de protección: mecanismos para la solicitud, emisión y cumplimiento.
- Técnicas de litigio con perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad.

Algunas consideraciones para la implementación de procesos de formación de personal que atiende casos de violencia de género en las IES

Las propuestas desarrolladas en este apartado deberán adaptarse a las necesidades y capacidades de la IES y de los protocolos y procedimientos establecidos para la atención de los casos de violencia de género suscitados al interior de la comunidad educativa. Asimismo, se deberán tomar en cuenta las necesidades de la IES en función de la rotación del personal, los cambios en los procedimientos, equipos de trabajo, y otros factores, para definir los temas, profundidad, temporalidad, etc. de los procesos formativos.

Además, a fin de evitar los signos y síntomas de fatiga emocional, estrés, trauma vicario o actitudes de negación, legitimación o naturalización de la violencia, etc. que puede llegar a provocar el abordaje de la violencia en los equipos de atención a víctimas; se deberá prever la aplicación de prácticas de autocuidado y contención emocional como política institucional.

Las ventajas para la IES de aplicar esta política se reflejarán en el mediano plazo con la obtención de un equipo de trabajo profesionalizado, que aborda de manera eficaz los casos de violencia de género y que concibe el trabajo de atención a víctimas de violencia como un trabajo digno y valioso.

Aviso de privacidad integral

En atención a lo dispuesto en los artículos 3, fracción II, 27 y 28 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, los artículos [XXXX] de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de [señalar la entidad federativa que corresponda] y demás normatividad que resulte aplicable, se pone a su disposición el presente aviso de privacidad conforme a lo siguiente:

La [insertar nombre de la institución de educación superior que corresponda], con dirección en [insertar domicilio] es la responsable del tratamiento de los datos personales que nos proporcione, los cuales serán protegidos conforme a lo dispuesto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de [señalar la entidad federativa que corresponda], la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de [señalar la entidad federativa que corresponda] y la demás normatividad que resulte aplicable.

Los datos personales que se recaban son: nombre, domicilio, teléfono, correo electrónico, carrera/licenciatura/área de adscripción, sexo, edad, nacionalidad, fecha de nacimiento, pertenencia a un grupo en situación de vulnerabilidad, clave de estudiante, número de empleado/a.

Con fundamento en el artículo artículo 74, párr. 2, fracciones III, IV y VII de la Ley General de Educación, así como los artículos XXX, XXX y XXX de [citar la normativa estatal, así como la normativa interna de la Institución de Educación Superior que la faculte para llevar a cabo el tratamiento de datos personales], dichos datos serán utilizados para:

- 1) Dar atención y seguimiento apropiado a su caso.
- 2) Integrar un registro de casos de violencia de género ocurrido en el ámbito educativo, a fin de analizar tendencias, generar reportes y diseñar medidas que contribuyan a la prevención, atención, seguimiento y sanción de este tipo de casos.
- 3) Hacer del conocimiento de las autoridades competentes las conductas que pueden resultar constitutivas de infracciones o delitos cometidos, así como promover su defensa en las instancias administrativas o judiciales.

Las estadísticas y reportes públicos que se generen a partir de los datos recabados no vincularán la información general con datos que hagan identificables a las personas titulares.

Con su consentimiento, la [insertar nombre de la institución de educación superior que corresponda] transferirá sus datos personales a las autoridades competentes para investigar las conductas posiblemente constitutivas de delito, así como para brindarle servicios integrales de atención en virtud de los actos de violencia ejercida en su contra.

Al momento de proporcionar sus datos y leer el presente aviso de privacidad se entenderá que como persona titular acepta el tratamiento y transferencia de sus datos personales en los términos aquí señalados, a menos de que manifieste lo contrario.

Podrá manifestar la negativa de tratamiento y transferencia de sus datos personales directamente en las instalaciones de la [insertar nombre área encargada de transparencia y manejo de datos de la institución de educación superior que corresponda] ubicada en [señalar domicilio completo del área encargada del manejo de datos] o por medio electrónico en el correo [establecer correo electrónico].

La [insertar nombre de la institución de educación superior que corresponda] transferirá sus datos, sin necesidad de contar con su consentimiento, cuando reciba requerimientos de información de una autoridad competente, que estén debidamente fundados y motivados o cuando se actualice algún supuesto señalado en el artículo 22 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados o del artículo XX [indicar la disposición análoga a nivel local] de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de [señalar la entidad federativa que corresponda].

Usted podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición de sus datos personales (derechos ARCO), directamente ante la [insertar nombre del área encargada de transparencia y manejo de datos en la institución de educación superior que corresponda] ubicada en [señalar domicilio completo del área encargada del manejo de datos] o por medio electrónico en el correo [establecer correo electrónico].

El presente aviso de privacidad puede sufrir modificaciones, cambios o actualizaciones, derivado de nuevas disposiciones legales o administrativas o de otra índole, las cuales se harán de su conocimiento a través del formato "Aviso de Privacidad", consignado en el sitio web [señalar la página de internet donde se colocará el aviso de privacidad].

ATENCIÓN

FORMATO PARA LA DENUNCIA Y/O QUEJA DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO OCURRIDOS EN EL ÁMBITO EDUCATIVO⁴⁰

Recuerda que antes de comenzar el llenado de este formato, deberás presentar y obtener la firma de la persona usuaria de los servicios en el Aviso de privacidad integral.

Denuncia N° AÑO-0001

Fecha / /

Datos de la persona denunciante

(En caso de ser denuncia anónima no es necesario completar este apartado)

Nombre completo	
Dirección	
Teléfono	
Correo electrónico	
Carrera/Licenciatura/Área de adscripción	
Número de matrícula o número de empleada/o	

Conducta denunciada

¿Qué conducta quiere denunciar?	
¿Cuándo sucedió la conducta? (fecha)	
¿Dónde sucedió la conducta? (lugar)	
¿La conducta denunciada o acto de violencia sigue ocurriendo actualmente?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No lo sé
¿Alguien más presenció la conducta? En caso afirmativo, proporcionar sus nombres	
Datos de la persona presunta autora de la conducta	
¿Quién realizó la conducta? (presunta persona autora)	
Carrera/Licenciatura/Área de adscripción de la presunta persona autora	Completar en caso de contar con la información
Datos de la víctima	
¿Quién fue la víctima de la conducta? (Nombre)	
Carrera/Licenciatura/Área de adscripción de la víctima	Completar en caso de contar con la información

Medidas de protección

⁴⁰ La información aquí recabada está protegida con base en lo dispuesto en la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de [señalar la entidad federativa que corresponda] y demás normatividad que resulte aplicable.

¿Se siente en riesgo por la presentación de esta queja/denuncia?	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> No lo sé
En caso de no ser la víctima de la conducta denunciada ¿Considera que la víctima actualmente se encuentra en riesgo?	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> No lo sé
¿Le gustaría solicitar medidas de protección?	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> No lo sé

Por favor, proporcione un relato de lo sucedido (hechos ocurridos)

--

(En caso de ser denuncia anónima no es necesario completar este apartado)

Nombre	Firma

HERRAMIENTA PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGO DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS IES

Una herramienta fundamental y de gran utilidad durante el proceso de atención a la violencia de género es aquella que permita identificar el nivel de riesgo en el que se encuentra una víctima en función de diversos factores tanto individuales como del contexto del caso.

Durante el proceso de atención, idealmente desde la entrevista inicial o bien en encuentros posteriores, la persona que atiende el caso deberá allegarse de datos que le permitan determinar el nivel de riesgo en el que se encuentra la víctima y, en su caso, solicitar y emitir las medidas de protección que fuesen necesarias a fin de salvaguardar su integridad física y psicológica. Para ello, podrá guiarse de la herramienta que se presenta a continuación, cuyo contenido es enunciativo mas no limitativo.

El nivel de riesgo en el que se encuentra la víctima puede variar a lo largo del tiempo y durante el transcurso del proceso de atención brindada. Por ello, la instancia responsable deberá **verificar de manera periódica si la situación en la que se encuentra la víctima ha cambiado.**

En caso de que sí, realizará un nuevo llenado de la herramienta y, de ser necesario, realizará ajustes a las medidas de protección o, de lo contrario, estimará si ya no son necesarias.

Asimismo, es importante considerar que la periodicidad del seguimiento del caso se ajustará dependiendo el nivel de riesgo, la ejecución de medidas, las circunstancias del caso y las capacidades de la IES, en atención a las siguientes recomendaciones:

- **Nivel de riesgo bajo o mediano:** seguimiento semanal, quincenal o mensual;
- **Nivel de riesgo alto:** seguimiento semanal o diario;
- **Nivel de riesgo extremo:** seguimiento diario y acompañamiento jurídico para que la víctima acuda a las autoridades de procuración de justicia a solicitar medidas de protección.

Herramienta para determinar el nivel de riesgo de la víctima

Instrucciones: *Este instrumento no deberá ser llenado directamente por la víctima. El personal a cargo de la atención del caso deberá realizar el llenado a partir de las respuestas proporcionadas en el marco de la entrevista inicial (idealmente) o subsecuentes.*

Al finalizar el llenado, el personal de atención deberá contabilizar el puntaje total para la interpretación del resultado que permitirá determinar el nivel de riesgo.

		Sí	No
Factores relacionados con la persona señalada como agresora			
¿Ha ejercido violencia en contra de la víctima o de otras personas?	¿Violencia física?	2*	0
	¿Violencia psicológica?	2	0
	¿Violencia sexual?	2*	0
	¿Violencia económica?	2	0

	¿Violencia a través de medios digitales?	2	0
¿Ha sido sancionado/a por conductas violentas y/o delictivas previamente en la IES?		2	0
¿Ha realizado amenazas en contra de la víctima o de otras personas?		2	0
¿Tiene antecedentes penales?		1	0
¿Posee o tiene acceso a armas de fuego?		2*	0
¿Existen indicios de que esté involucrada con un grupo de delincuencia organizada?		2*	0
¿Existen indicios de que tenga un consumo excesivo de drogas?		1	0
¿Existen indicios de que tenga un consumo excesivo de alcohol?		1	0
¿Tiene algún grado de poder/injerencia en las decisiones de la IES?		2	0
¿Tiene poder político / sindical?		1	0
¿Cuenta con una red de apoyo / legitimidad /respaldo institucional?		2	0
Factores relacionados con la víctima			
¿Es una mujer?		1	0
¿Es menor de edad?		2*	0
¿Tiene una identidad de género no binaria?		1	0
¿Pertenece a la comunidad LGBTI+?		1	0
¿Está embarazada?		1	0
¿Tiene alguna discapacidad?		1	0
¿Pertenece a una minoría étnica o pueblo indígena?		1	0
¿Es una persona racializada?		1	0
¿Su lengua materna no es el español?		1	0
¿Es de nacionalidad extranjera?		1	0
¿Es una persona migrante?		1	0
¿Tiene o está en proceso de adquirir el estatus de refugiada?		1	0
¿Ha presentado síntomas de depresión, ansiedad, estrés postraumático, trastornos del sueño o de la alimentación, a partir de los eventos de violencia?		1	0
¿Cuenta con una red de apoyo familiar, social y/o institucional?		0	1
Factores relacionados con el vínculo entre la víctima y la persona señalada como agresora			
¿Tienen una relación sentimental y/o de confianza?		1	0
¿La persona señalada como agresora tiene algún grado de autoridad laboral/escolar sobre la víctima (p. e. es su alumna o subordinada)?		2	0
¿Los eventos de violencia se han suscitado tanto dentro como fuera del plantel?		2*	0
Factores relacionados con el daño o sufrimiento de la víctima			
¿La situación de riesgo se presentó más de una vez en un periodo de una semana?		1	0
¿Se ha ausentado a las clases/trabajo por la situación de riesgo?		1	0
¿Con qué frecuencia piensa en la situación de riesgo?	Todo el tiempo	2	0
	Varias veces al día	2	0

	Cada vez que ve a la persona	1	0
	Únicamente cuando está en la IES	1	0
	A veces	1	0
	Casi nunca	1	0
¿Le ha contado a alguien de la situación? ¿Ha buscado ayuda / asesoría en otras instancias?		0	2
¿Se siente en peligro con frecuencia?		2	0
¿Las personas que dependen de ella o que conforman su red de apoyo se sienten en peligro?		2*	0
¿Manifiesta temor a sufrir represalias en trabajo o en sus estudios?		2	0
¿La situación le ha llevado a considerar abandonar la IES?		2	0
¿La situación ha afectado su desempeño escolar/laboral?		2	0

Total	Nivel de riesgo
1 a 23	Riesgo bajo
24 a 35	Riesgo mediano
36 a 47	Riesgo alto
48 o más	Riesgo extremo

Cuanto más alto es el puntaje total, más alto es el nivel de riesgo en el que se encuentra la víctima. Sin embargo, el análisis de las particularidades del caso será determinante al momento de decidir si procede o no la imposición de medidas.

*** Si la respuesta a estas preguntas fue “Sí”, se debe considerar que el riesgo es alto independientemente del puntaje total. En estos casos, se analizará la situación y la percepción de riesgo de la víctima para decidir respecto de la medida de protección más idónea.**

CATÁLOGO DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Este catálogo es un complemento de la *herramienta para la evaluación de riesgo de víctimas de violencia de género en las IES*, por ello es importante que previamente sea evaluado el riesgo en el que se encuentra la víctima, a fin de considerar las medidas de protección más idóneas en cada caso.

La emisión de medidas de protección tiene como fin salvaguardar la integridad física y emocional de la víctima de violencia por lo que debe realizarse inmediatamente en función de riesgo detectado. Por ningún motivo debería condicionarse la emisión de medidas de protección al establecimiento de proceso formal de queja o denuncia.

Es importante recordar que el nivel de riesgo de la víctima puede variar a lo largo del tiempo y durante el transcurso del proceso de atención. De tal modo que la instancia responsable deberá verificar de manera periódica si la situación en la que se encuentra la víctima ha cambiado, re-evaluar el riesgo, y en su caso modificar las medidas de protección considerando las nuevas circunstancias y el contexto de la víctima.

En este sentido, para la emisión de las medidas de protección se deberán tomar en consideración los siguientes elementos, en el contexto del nivel de riesgo determinado a partir de la aplicación de la herramienta antes referida:

1	La gravedad del acto de violencia de género.
2	La urgencia de la situación.
3	El tipo de conducta.
4	El daño causado (individual, colectivo, inmediato o mediato).
5	El tiempo que ha durado el ejercicio de la violencia.
6	La existencia de una relación asimétrica de poder entre las partes involucradas.
7	La posibilidad de que se pueda consumir un nuevo acto de violencia o que se materialice un daño para la persona que las solicita.
8	Las necesidades y preferencias expresadas por la víctima o testigo sobre el tipo de medida de protección más adecuada.
9	Los antecedentes de violencia de la persona perpetradora.
10	Las características de la víctima que requieren de especial protección (por ejemplo, su pertenencia a un grupo históricamente discriminado).
11	Cualquier otra información relevante de la condición de la víctima y la persona acusada.

A continuación, se presenta un catálogo básico de medidas de protección que se pueden considerar para la protección a la víctima. Cabe mencionar que, según la situación y las circunstancias del caso específico podrían requerirse múltiples medidas de manera simultánea.

1	Contacto telefónico periódico con la víctima o testigo por parte de personas designadas para tal efecto.
2	Apoyo institucional para que la víctima reciba atención a su salud mental especializada en materia de violencia de género.
3	Resguardo de la identidad de la víctima o testigo en la investigación y expediente.
4	Modificación de adscripción del agresor o la víctima (considerando prioritariamente las necesidades de la víctima y sin afectación salarial para el agresor).
5	Transferencia temporal de grupo o campus de la víctima o testigo.
6	Transferencia temporal de grupo o campus de la persona presunta autora de la conducta violenta.
7	Modificación de turno de las labores sin afectación salarial (considerando prioritariamente las necesidades de la víctima).
8	Modificación de funciones de la víctima y/o de la persona presunta autora de la conducta violenta.
9	Reubicación física o permiso para realizar funciones o actividades académicas en línea o fuera de las instalaciones de la institución escolar.
10	Medidas académicas que no afecten el desarrollo de las actividades de la presunta víctima.
11	Prohibición a la persona presunta autora de realizar cualquier tipo de contacto con la presunta víctima.
12	Orden de alejamiento para la persona presunta autora.
13	Suspensión temporal (sin afectación salarial) de la persona presunta autora.
14	Cualquier otra que considere el órgano a cargo de su emisión.

En el proceso de determinar las medidas de protección, es imprescindible que consideres no sólo las necesidades, sino los deseos de la víctima. Las víctimas de violencia de género son titulares de derechos con capacidad decisoria, y como parte de la atención es fundamental apoyarlas en su proceso de protección. En este sentido, no se podrá imponer o proponer una medida de protección sin el consentimiento de ésta.

PERFILES DE PUESTO DEL PERSONAL A CARGO DE LA ATENCIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS Y LA INVESTIGACIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En este apartado, se esbozan los perfiles del personal que deberá conformar las áreas de atención a la violencia de género, así como las encargadas de la investigación de los casos que se denuncian en la IES. Con base en la disponibilidad de recursos y las posibilidades de establecer contrataciones de personal especializado y dedicado única y exclusivamente a estas funciones, cada IES podrá hacer las adaptaciones que considere necesarias en la conformación de estos equipos. En algunos casos, por ejemplo, se podrá tomar la decisión de establecer un equipo de atención para cada plantel escolar de la IES, o bien, se decidirá conformar un equipo para todos los planteles, pero integrado por un mayor número de personas.

En cualquier caso, se sugiere que los equipos de atención integral estén conformados por al menos 3 perfiles de puesto (atención psicológica, asesoría legal/jurídica y trabajo social) con la intención de brindar una atención integral y contar con suficientes elementos para dar un seguimiento adecuado a los casos de violencia.

En cuanto a la investigación de los casos de violencia de género que se generen en entornos escolares, se sugiere que el personal a cargo de la investigación sea diferente al equipo de atención integral a fin de garantizar mayor imparcialidad en las actuaciones. Si bien en ocasiones son órganos colegiados los que están a cargo de la investigación, idealmente se sugiere que, por lo menos, una de las personas que integran dicho órgano cumpla con el perfil descrito a continuación.

Perfil del personal a cargo de la atención a víctimas

La atención integral de las víctimas de violencia de género supone la integración de un equipo multidisciplinario, especializado y sensible de profesionistas, que cuente con amplios conocimientos y experiencia en materia de atención a víctimas de violencia de género y con capacidades para trabajar de manera coordinada para atenderlas integralmente, con calidad y calidez, sin hacer distinciones entre ellas debido a su edad, sus condiciones sociales, económicas, de origen étnico, etc. asegurando la no revictimización y el seguimiento y monitoreo puntual de los casos.

Idealmente, el personal deberá ser contratado específicamente para ofrecer estos servicios a la IES, por lo que deberá contar con conocimientos generales de las condiciones y contextos culturales y sociales de la comunidad educativa.

Sus actuaciones en todo momento deberán regirse por un enfoque de derechos humanos, interculturalidad, interseccionalidad y perspectiva de género en el desempeño de sus actividades, procedimientos, políticas y funciones.

Con un espíritu de equipo y de trabajo colaborativo, deberán construir sus estrategias de intervención colocando siempre a las víctimas en el centro; ello implica enfocar la atención en la persona, sus condiciones personales y de vulnerabilidad, sus relaciones, la comunidad y sociedad

donde vive, reconociendo que la violencia de género es un fenómeno multifactorial y multicausal cuyos orígenes se encuentran profundamente arraigados en un sistema social y cultural patriarcal que coloca a las mujeres en desigualdad de condiciones frente a los hombres y en una posición de subordinación donde la víctima no es responsable del daño recibido y que, muchas veces, le dificulta salir de la situación de violencia en la que se encuentra.

Poner a las víctimas en el centro de las intervenciones significa concebirlas como seres integrales, con capacidades, habilidades y recursos propios para comprender y afrontar su situación y con la autonomía para tomar decisiones respecto a lo que desea y conviene a sus intereses y a su proyecto de vida.

Al ser contratado o comisionado para brindar servicios de atención de víctimas de violencia de género, el personal deberá regirse por los siguientes principios:

- Promover el acceso a la justicia, la interculturalidad, la igualdad de género y la garantía a los derechos humanos en cada una de las intervenciones.
- Otorgar el servicio a las víctimas de violencia sin distinción de condición étnica, nacionalidad, religión, orientación sexual, identidad de género, clase social, lengua, edad, discapacidad, etc.
- Informar y solicitar el consentimiento de las víctimas sobre las decisiones que habrán de tomarse en cada etapa de la atención y de las características de los procedimientos.
- Respetar su opinión o rechazo a cualquiera de las intervenciones contempladas en la estrategia de atención.
- Referenciar oportunamente los casos de las mujeres que requieran atención especializada de cualquier tipo a la institución competente.
- Guardar estricta confidencialidad respecto a los casos, así como respecto a la identidad e información sensible de las usuarias.
- Mostrar una actitud gentil, amable y de respeto y empatía hacia la víctima, y evitar emitir juicios discriminatorios y ofensivos sobre su persona, sus condiciones y/o su situación durante el proceso de atención.

Con esos principios en mente, el equipo encargado de la atención a víctimas de violencia de género en la IES estará idealmente conformado por los siguientes:

Perfiles de puesto⁴¹

III. Atención psicológica

Objetivo del puesto

⁴¹ La experiencia muestra que, cuando las áreas encargadas de la atención a la violencia de género se conforman únicamente por mujeres, se facilita el acercamiento, construcción de empatía y confianza con las víctimas; sin embargo, no se descarta la posibilidad de que se integren hombres al equipo siempre y cuando muestren sensibilidad, respeto y apego a los principios rectores de la atención. En ningún caso podrán atender víctimas, las personas sancionadas alguna vez por ejercer violencia de género, contra las mujeres o maltrato hacia niños y niñas.

Proporcionar atención psicológica, asesoría, canalización y acompañamiento a las víctimas durante los procesos de queja/denuncia, investigación, atención y sanción de los casos de violencia de género que se susciten en la comunidad educativa.

Responsabilidades principales

- Proporcionar asesoría psicológica centrada en satisfacer las necesidades de la víctima, de forma cálida y con absoluto respeto a sus decisiones, reconociendo su autonomía y con miras a propiciar su empoderamiento.
- Establecer un plan de atención psicológica conforme a los recursos disponibles en la institución, las particularidades del caso y las necesidades específicas de la víctima.
- Diseñar y ejecutar acciones para garantizar la atención integral a las víctimas de violencia de género que utilicen los mecanismos de denuncia garantizando la canalización necesaria de los casos para su correcta y completa atención, así como el seguimiento y registro y reporte de los casos a las instancias que corresponda.
- Registrar adecuadamente los datos necesarios para la conformación de una base de datos completa.
- Apoyar a mantener un esquema de coordinación interinstitucional con los órganos gubernamentales y no gubernamentales correspondientes con la finalidad de proporcionar servicios adecuados de referencia y contra-referencia a las víctimas.
- Participar de las estrategias de contención y procurar actividades de autocuidado que permitan continuar brindando los servicios de manera óptima.

Perfil del personal a ocupar el puesto

Escolaridad

- Licenciatura en psicología, con título y cédula profesional.
- Estudios comprobables en victimología, psicología clínica, psicoterapia, procesos de atención a víctimas.
- Estudios en género y derechos humanos de las mujeres.

Experiencia

- Experiencia profesional en atención psicológica y atención a mujeres víctimas de violencia de género.

Conocimientos y habilidades técnicas requeridas

- Primeros auxilios psicológicos.
- Intervención en crisis.
- Atención psicológica con perspectiva de género.
- Manejo de técnicas clínicas.
- Identificación de riesgo.

Otros Conocimientos Requeridos

- Conocimiento práctico del marco normativo y programático nacional y estatal en materia de igualdad de género, grupos vulnerables y violencia contra las mujeres.
- Conocimiento general de las tecnologías de la información y la comunicación.
- Conocimiento en materia de no discriminación e interseccionalidad.

Competencias

Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que nos permiten desarrollar con éxito una actividad.

- Trabajo en equipo.
- Iniciativa y proactividad.
- Comunicación eficaz y establecimiento de relaciones interpersonales inclusivas.
- Tolerancia a la frustración y creatividad para la búsqueda de soluciones.
- Respeto a la diversidad.
- Resolución de problemas.
- Orientación a resultados.
- Rendición de cuentas.

Otros requisitos

- No contar con antecedentes, señalamientos o denuncias por la comisión de violencia de género.

IV. Asesoría jurídica

Objetivo del puesto

Proporcionar asesoría y acompañamiento jurídico a las víctimas durante los procesos de queja/denuncia, investigación, atención y sanción de los casos de violencia de género que se susciten en la comunidad educativa.

Responsabilidades principales

- Coordinar las intervenciones del equipo multidisciplinario de atención integral de las víctimas de violencia de género en IES.
- Proporcionar asesoría jurídica centrada en satisfacer las necesidades de la víctima, con absoluto respeto a sus decisiones, reconociendo su autonomía y con miras a propiciar su empoderamiento.
- Diseñar y ejecutar acciones para garantizar la atención integral a las víctimas de violencia de género que utilicen los mecanismos de denuncia, garantizando la canalización necesaria de los casos para su correcta y completa atención, así como el seguimiento y registro y reporte de los casos a las instancias que corresponda.
- Acompañar a la víctima y la institución en los procesos de queja/denuncia, investigación, aportación de pruebas, peritajes, etc; así como cualquier otra relacionada con los procesos penal, laboral o administrativo durante la atención del caso.
- Registrar adecuadamente los datos necesarios para la conformación de una base de datos completa.

- Apoyar a mantener un esquema de coordinación interinstitucional con los órganos gubernamentales y no gubernamentales correspondientes con la finalidad de proporcionar servicios adecuados de referencia a las víctimas.
- Participar de las estrategias de contención y procurar actividades de autocuidado que me permitan continuar brindando los servicios de manera óptima.

Perfil del personal a ocupar el puesto

Escolaridad

- Licenciatura en derecho, con título y cédula profesional.
- Estudios comprobables en derecho administrativo, penal y laboral, técnicas de litigio en derechos humanos.
- Estudios en género y derechos humanos de las mujeres.
- Conocimientos en atención victimal.

Experiencia

- Experiencia profesional en procesos de litigio, integración de demandas y gestión ante instancias de procuración y administración de justicia.
- Experiencia en acompañamiento jurídico a víctimas de violencia de género y delitos relacionados.

Conocimientos y habilidades técnicas requeridas

- Conocimiento especializado del marco normativo y programático internacional, nacional y estatal en materia de igualdad de género, grupos vulnerables y violencia contra las mujeres.
- Capacidad para otorgar soluciones viables y con responsabilidad ante la situación de violencia y las condiciones en las que se encuentra la víctima.
- Conocimientos de los procedimientos institucionales para la denuncia de la violencia de género, así como respecto a los procedimientos civil, administrativo, y penales que puedan detivar de la comisión de las conductas constitutivas de violencia de género.

Otros Conocimientos Requeridos

- Conocimiento general de técnicas de contención, primeros auxilios psicológicos e intervención en crisis.
- Conocimiento general de las tecnologías de la información y la comunicación.
- Conocimiento en materia de no discriminación e interseccionalidad.

Competencias

- Trabajo en equipo
- Iniciativa y proactividad
- Comunicación eficaz y establecimiento de relaciones interpersonales inclusivas
- Tolerancia a la frustración y creatividad para la búsqueda de soluciones
- Escucha activa y empática
- Respeto a la diversidad
- Resolución de problemas
- Orientación a resultados
- Rendición de cuentas

Otros requisitos

- No contar con antecedentes, señalamientos o denuncias por la comisión de violencia de género.

V. Trabajo social

Objetivo del puesto

Desarrollar e implementar estrategias para el acompañamiento y seguimiento a los casos y víctimas durante los procesos de atención integral a la violencia de género que se susciten en la comunidad educativa.

Responsabilidades principales

- a. Realizar gestiones tanto al interior de la IES como con instancias gubernamentales y de la sociedad civil encaminadas a favorecer la situación y condiciones de las víctimas que reciben servicios de atención integral en el área.
- b. Desarrollar y mantener un esquema de coordinación interinstitucional con los órganos gubernamentales y no gubernamentales correspondientes con la finalidad de proporcionar servicios adecuados de referencia y contra-referencia a las víctimas.
- c. Diseñar y ejecutar acciones para garantizar la canalización necesaria de los casos para su correcta y completa atención, así como el seguimiento y registro y reporte de los casos a las instancias que corresponda.
- d. Participar de las estrategias de contención y procurar actividades de autocuidado que me permitan continuar brindando los servicios de manera óptima.

Perfil del personal a ocupar el puesto

Escolaridad

- e. Licenciatura en trabajo social, con título y cédula profesional.
- f. Estudios comprobables en victimología, violencia de género, procesos de atención a víctimas.
- g. Estudios en género y derechos humanos de las mujeres

Experiencia

- h. Experiencia profesional en atención a mujeres víctimas de violencia de género, creación, monitoreo y seguimiento de mecanismos de referencia y contra-referencia, gestión de y acompañamiento a procesos de denuncia de violencia de género.

Conocimientos y habilidades técnicas requeridas

- i. Detección de necesidades prioritarias de mujeres víctimas de violencia de género.
- j. Creación, monitoreo y seguimiento de mecanismos de referencia.
- k. Conocimiento de las funciones, atribuciones y recursos de las instituciones nacionales, estatales y locales para establecer mecanismos de referencia.
- l. Capacidad para otorgar soluciones viables y con responsabilidad ante la situación de violencia y las condiciones en las que se encuentra la víctima.
- m. Primeros auxilios psicológicos.
- n. Intervención en crisis.

- o. Identificación de riesgo.

Otros Conocimientos Requeridos

- p. Conocimiento práctico del marco normativo y programático nacional y estatal en materia de igualdad de género, grupos vulnerables y violencia contra las mujeres.
- q. Conocimiento general de las tecnologías de la información y la comunicación.
- r. Conocimiento de herramientas y técnicas para la potenciación de recursos personales e institucionales para hacer frente a la violencia vivida.
- s. Conocimiento en materia de no discriminación e interseccionalidad.

Competencias

Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que nos permiten desarrollar con éxito una actividad.

- Trabajo en equipo
- Escucha activa y empática
- Iniciativa y proactividad
- Comunicación eficaz y establecimiento de relaciones interpersonales inclusivas
- Tolerancia a la frustración y creatividad para la búsqueda de soluciones
- Respeto a la diversidad
- Resolución de problemas
- Rendición de cuentas

Otros requisitos

- No contar con antecedentes, señalamientos o denuncias por la comisión de violencia de género.

Perfil del personal a cargo de la investigación de los casos que se denuncian en la IES

VI. Investigación de los casos de violencia de género en IES

Objetivo del puesto

Investigar los procesos de queja/denuncia de los casos de violencia de género que se susciten en la comunidad educativa.

Responsabilidades principales

- Recibir las quejas/denuncias de hechos que puedan constituir violencia de género en la IES.
- Conducir el proceso de solicitud, obtención y valoración de pruebas con la finalidad de acreditar o no la conducta violenta.
- Realizar las diligencias necesarias para la obtención de pruebas testimoniales, documentales, inspeccionales o informáticas.
- Proporcionar asesoría jurídica a las áreas o personas de la IES involucradas centrada en satisfacer las necesidades y particularidades del caso y de la investigación con apego a los principios de buena fe, debida diligencia y presunción de inocencia.

- Asesorar a la víctima y a la institución en los procesos de queja/denuncia, investigación, aportación de pruebas, peritajes, así como cualquier otra, que realicen las instituciones externas a la IES relacionadas con los procesos penal, laboral o administrativo.
- Proporcionar información sobre la investigación a la persona señalada como agresora. Ejecutar las acciones necesarias para garantizar el seguimiento y registro y reporte de los casos a las instancias que corresponda.
- Registrar adecuadamente los datos necesarios para la conformación de una base de datos completa.

Perfil del personal a ocupar el puesto

Escolaridad

- Licenciatura en derecho, con título y cédula profesional.
- Estudios comprobables en derecho administrativo, penal y laboral.
- Estudios comprobables en técnicas de investigación de delitos relacionados con violencia de género.

Experiencia

- Conocimiento y/o experiencia profesional en procesos de litigio e integración de demandas y gestión ante instancias de procuración y administración de justicia.
- Experiencia en atención directa a víctimas de violencia, en particular mujeres y niñas.

Conocimientos y habilidades técnicas requeridas

- Conocimiento especializado del marco normativo y programático internacional, nacional y estatal en materia de igualdad de género, grupos vulnerables y violencia contra las mujeres.
- Capacidad para otorgar soluciones viables y con responsabilidad ante la situación de violencia y las condiciones en las que se encuentra la víctima.
- Conocimientos de los procedimientos institucionales para la denuncia de la violencia de género, así como respecto a los procedimientos civil, administrativo, y penales que puedan derivar de la comisión de las conductas constitutivas de violencia de género.

Otros Conocimientos Requeridos

- Conocimiento general de técnicas de contención, primeros auxilios psicológicos e intervención en crisis.
- Conocimiento general de las tecnologías de la información y la comunicación.
- Conocimiento en materia de no discriminación e interseccionalidad.
- Conocimiento en resolución de conflictos, comunicación asertiva y escucha activa.

Competencias

- Iniciativa y proactividad
- Transparencia
- Comunicación eficaz y establecimiento de relaciones interpersonales inclusivas
- Escucha activa y empática
- Respeto a la diversidad
- Resolución de problemas
- Orientación a resultados

- Rendición de cuentas

Otros requisitos

- No contar con antecedentes, señalamientos o denuncias por la comisión de violencia de género.

LINEAMIENTOS PARA LA COMUNICACIÓN Y ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO CON VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DIRIGIDA A LAS AUTORIDADES EDUCATIVAS DE IES

Sobre la comunicación con las víctimas durante la atención

Considera que la persona que vas a entrevistar ha sufrido uno o más actos de violencia en su contra por lo que podría estar afectada emocionalmente, sentir vergüenza o miedo. Es muy probable que desconfíe en las autoridades universitarias. Recuerda que, para ella, hablar contigo de lo que le sucede puede resultar muy difícil y probablemente esté consciente de que acudir a denunciar y pedir ayuda la coloca en una situación de mayor de peligro ante su agresor.

Por ello, es importante que a través de tu comunicación le transmitas que la estás escuchando, que comprendes cuáles son sus necesidades y que tienes respuestas efectivas para satisfacerlas. Cualquier comunicación con las víctimas de violencia de género debe promover su dignidad y ser respetuosa con ellas.

Es indispensable que durante la entrevista y en cualquier otro contacto que tengas con una mujer, adolescente o cualquier otra víctima de violencia género consideres las siguientes pautas.

1. Ten contacto visual con la persona de modo que le transmitas seguridad y confianza.
 - Si observas que la mujer desvía la mirada o tu comunicación la intimida, haz contacto visual intermitente.
 - Debes estar atenta(o) de su lenguaje corporal y hacer pausas si es necesario durante la entrevista.
2. Habla en un lenguaje claro y accesible.
 - Considera sus condiciones particulares (edad, pertenencia étnica, condición de discapacidad, condición social o cualquier otra situación de vulnerabilidad).
 - Evita tecnicismos o palabras complejas.
 - Procura corroborar que está comprendiendo la información que le estás proporcionando y sus implicaciones.
 - Pregunta si tiene alguna duda sobre la información que brindas de forma constante.
 - Si se trata de una persona con una discapacidad visual, auditiva o cognitiva es importante llevar a cabo ciertos ajustes para que la información sea accesible, por ejemplo, puedo dejar que persona grabe la información que le brindo, o puedo entregar la información por escrito o solicitar algún traductor(a).
3. No minimices o subvalores su sufrimiento, respeta su dolor y/o el impacto que sufre cuando te cuenta su historia.
 - Dale tiempo a la víctima para externar sus sentimientos.
 - Evita comentarios o gestos que minimicen o menosprecien su sentir. Por ejemplo, estar distraído(a) en otras actividades o frases como “ya, ya pasó”, “estarás bien”, “todo tiene solución menos la muerte”, etc.
 - Se empática a sus emociones. Por ejemplo, dale un pañuelo, ofrece agua, respeta sus pausas.
4. Evita interrumpir y brinda atención al relato.

- Dedicar tiempo exclusivamente para la entrevista, sin interrupciones y sin realizar otro tipo de actividades.
 - No contestes el teléfono, ni utilices tu celular.
 - Infórmele al inicio de la entrevista que harás algunas preguntas entre su relato para tener más información, que si considera que estas pausas no la dejan concentrarse o son demasiadas te haga saber.
5. Escucha de forma activa, empática y respetuosa, libre de prejuicios y estereotipos.
- Escucha a la víctima sus sentimientos y preocupaciones.
 - Evita dar opiniones o emitir juicios de valor.
 - No pidas a la víctima que deje de llorar o trate de controlarse, por el contrario, hazle saber que puede continuar cuando lo desee. ¡Respetar sus pausas!
6. Dar credibilidad a su historia.
- La entrevista no debe partir de la idea de que la víctima no es consistente en su relato o que miente, por ello, evita interrogatorios inquisitivos.
 - Evita hacer la misma pregunta varias veces, presionándola para obtener información más clara o consistente.
 - En casos de violencia es común que ciertos detalles sean olvidados o no se recuerden con precisión, por lo que puedes decirle después de la entrevista le harás llegar un formato con aquella información sería idónea que pudiera recabar de ser posible más adelante.
 - El lenguaje corporal es importante, evita reírte o transmitirle a la víctima que no le crees.
 - Evita comentarios: “No tiene sentido”, “No concuerda lo que mencionas”, “¿Cómo es posible que no recuerdes eso?”.
7. Transmite que no debe sentir vergüenza o culpa ante la situación sufrida.
- Hazle saber que cualquier manifestación de violencia está mal, que no se debe minimizar y que la institución está para erradicar este tipo de actos.
 - Transmítele que nada de lo que ha vivido es de alguna forma su culpa, y nada justifica la violencia.
8. Cuida tu lenguaje corporal
- Evita la emisión de alguna mueca o señal de desaprobación o de duda respecto a su dicho.
 - Transmite atención y empatía.
 - Evita gestos de desagrado, desesperación, frustración o desaprobación cuando la víctima narra los hechos o le comenta sus dudas o preocupaciones.
9. No culpabilices, minimices o justifiques la violencia que ha vivido la víctima.
- Evita insinuaciones que implican que la víctima se buscó lo que le pasó al ponerse en peligro o no ser más cuidadosa.
 - No realices comentarios que transmitan que este caso no es tan “grave”, “violento” o “difícil”.
 - Evita comentarios que la culpabilicen por ejemplo ¿Siempre vestes así? ¿Por qué le diste tú número telefónico? ¿Por qué duraron tanto en la relación?
 - No cuestiones a la víctima sobre su aspecto físico, su forma de vestir o hablar, su identidad de género u orientación sexual, su modo de vivir, las personas con las que convive, etc.

10. Evita comentarios sexistas o discriminatorios, basados en estereotipos de género, cuando pretendas indagar acerca de la vida de la víctima para entender su situación.

- Al inicio de la entrevista pregunta cómo le gusta que le llames o te dirijas a la persona, no asumas su identidad de género, ni utilices diminutivos como “Marianita” o uses palabras como “nena”, “niña”, “corazón”, entre otras, para dirigirte a las víctimas.
- Evita comentarios sobre su forma de vestir, su elección de parejas o su modo de vida.
- No hagas preguntas que son poco relevantes para la investigación, por ejemplo, en una agresión sexual preguntar sobre el número de parejas sexuales previas o sobre la vida sexual de la víctima.
- No asumas nada por su apariencia.

11. Se flexible.

- No esperes que la comunicación sea siempre fluida; recuerda que la violencia de género ataca fundamentalmente la identidad de la persona.
- Haz pausas periódicas, pregunta si quiere agua, salir al baño o algún receso.
- Puedes dividir la entrevista si en ese momento observas que la víctima está en crisis o requiere alguna otra atención.
- Puedes permitir que víctima se acompañe de una persona de su confianza, aun cuando ésta no pertenezca a la institución educativa.
- En caso de adolescentes, es indispensable que se acompañe de una persona de su confianza durante las entrevistas.
- Si falta información por recabar puedes preguntar si quiere hacerlo por escrito o como se siente más cómoda la persona para poder recabar la información adicional.

Consideraciones de la entrevista inicial

Los objetivos de la entrevista inicial a la víctima son:

1. Obtener la información pertinente que permita saber lo que sucedió y cuál la situación que derivó en una denuncia, queja o investigación, a fin de definir el tipo de atención y protección que necesita y requiere la víctima de violencia.
2. Proteger integridad física y emocional de la víctima.
3. Establecer los primeros elementos para llevar a cabo la investigación de los hechos que dieron lugar a la queja o denuncia por violencia de género.

El personal que realice la entrevista inicial deberá:

- Realizar una evaluación preliminar sobre el estado de salud y emocional de la víctima.
- Lo primero al recibir a una víctima para la entrevista inicial derivada de una queja o denuncia por violencia de género, es valorar preliminarmente su estado de salud y emocional.
- La prioridad es atender, en primer momento, las emergencias médicas y emocionales. Posteriormente, se podrá continuar con la entrevista inicial. En este sentido, algunos indicadores de crisis que puede considerar antes de continuar son:

INDICADORES DE CRISIS	
	<ul style="list-style-type: none">• Impaciencia, irritabilidad.• Ansiedad y sentimientos de culpa.• Sentimientos de indefensión y desesperanza.

Señales emocionales	<ul style="list-style-type: none"> • Miedo generalizado. • Hostilidad y agresividad.
Señales físicas	<ul style="list-style-type: none"> • Dolores de cabeza, indigestión, presión en el pecho. • Hipervigilancia, sobresaltos continuos. • Mareos, temblores, sudor excesivo. • Problemas de sueño, pesadillas, falta de apetito, diarrea. • Fatiga, dolores musculares, hipertensión.
Señales conductuales	<ul style="list-style-type: none"> • Llanto recurrente. • Conducta violenta. • Baja capacidad de reacción o sobre-reacción. • Conductas de evitación, apartarse de la familia y los amigos.
Señales cognitivas	<ul style="list-style-type: none"> • Pensamientos recurrentes sobre el evento. • Problemas de memoria y concentración. • Olvidos, problemas con la toma de decisiones. • Confusión y desorientación. • Trastornos en el pensamiento lógico

En el caso de que la víctima presente alguna de las señales antes referidas es importante que pueda recibir contención emocional y/o atención médica inmediata, así como considerar tomar pausas para continuar o llevar a cabo la entrevista en otro día cuando la víctima se encuentre estable tanto física como emocionalmente.

Requerimientos del espacio físico para la atención de las víctimas

El acceso y el lugar en donde se lleva a cabo la atención a las víctimas, incluyendo las entrevistas, deberá respetar la privacidad y el estado emocional de la víctima, minimizando distracciones y la presencia de terceras personas. En este sentido, es importante considerar lo siguiente:

- I. Evitar espacios abiertos y compartidos.
- II. Asegurarse de que el lugar respete la privacidad de la víctima, y le brinde un espacio de seguridad y protección.
- III. Tener disponibles insumos como agua y pañuelos desechables en el espacio.
- IV. Excluir un espacio para entrevistas si éste es el mismo sitio donde labora o se encuentran las oficinas de la presunta persona perpetradora de la violencia.

Información que se debe obtener durante la entrevista inicial

La entrevista inicial puede ser crucial para que una víctima decida continuar con el proceso de denuncia y/o queja de los actos de violencia de género. En ese tenor, se requiere preparar previamente la entrevista verificando tanto la denuncia y/o queja, así como la información con la que cuento sobre el caso para, por un lado, establecer las preguntas más pertinentes, y por el otro, evitar preguntas sobre información con la que ya cuento.

A continuación, presentamos la información que se debe obtener durante la entrevista inicial para que se tomen en cuenta al momento de preparar las preguntas en un caso, es importante considerar que cada caso dependiendo del tipo de violencia, la modalidad y el estado emocional-de apertura y disposición- de las víctimas.

- Identificación del problema (tipo y modalidad de violencia, así como posibles delitos).
- Lugar donde ocurrieron/ ocurren normalmente los hechos.
- Circunstancias de tiempo: (horarios, si los hechos han sido continuados a través del tiempo, a partir de cuando comenzaron).
- Nombre completo del agresor o persona generadora de violencia.
- Estos hechos o hechos similares han sido denunciado anteriormente.
- ¿Alguna persona o personas han estado presentes durante los actos de violencia? En caso afirmativo, es necesario identificarles.
- La familia o amigas/os conocen la situación por la que pasa. ¿La apoyan? ¿Requiere de algún tipo de apoyo?
- ¿Se encuentra en riesgo? ¿Requiere de algún tipo de protección?

SANCIÓN

2 HERRAMIENTAS DE SANCIÓN

2.1 PROCEDIMIENTO DE SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO PENAL

Además de constituir graves violaciones a los derechos humanos, los actos de violencia de género perpetrados en la comunidad educativa pueden constituir delitos sancionados en el ordenamiento penal correspondiente.

En consecuencia, de manera paralela al procedimiento de investigación interno en la institución educativa, la víctima o quien tenga conocimiento del hecho podrá acudir a las autoridades para interponer una denuncia. La autoridad podrá determinar el inicio de una investigación penal que involucraría a la IES y a su comunidad educativa a fin de lograr el esclarecimiento de los hechos.

El proceso penal tiene como objeto el esclarecimiento de los hechos, proteger a las personas inocentes, procurar que las personas responsables no queden impunes y que los daños causados por el delito se reparen.⁴² Cuando las autoridades de procuración de justicia tengan conocimiento de un hecho que la ley señale como delito, tendrán la obligación de iniciar una investigación de manera inmediata, eficiente, exhaustiva, profesional e imparcial, libre de estereotipos y discriminación, orientada a allegarse de datos para el esclarecimiento de los hechos y la identificación de la persona que cometió el delito o participó en su comisión.⁴³

Asimismo, la normatividad en la materia prevé que las personas en ejercicio de funciones públicas que tengan conocimiento de la probable comisión de un delito en contra de una mujer tienen la obligación de denunciarlo inmediatamente al Ministerio Público, proporcionando los datos que tuviere.⁴⁴

A continuación, se presenta un catálogo de los delitos relacionados con la violencia de género en el ordenamiento penal de las entidades federativas de interés, a saber, Chihuahua, Guerrero y Estado de México.

⁴² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 20, apartado A, fracción I.

⁴³ Código Nacional de Procedimientos Penales, artículo 212, párr. 2.

⁴⁴ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 29, párr. 1.

2.1.1 Catálogo de los delitos relacionados con la violencia de género

En este apartado, se presentan de manera enunciativa mas no limitativa los principales delitos relacionados con actos de violencia de género en el ordenamiento penal de las entidades federativas de interés.

Es menester mencionar que la violencia de género puede manifestarse en una multiplicidad de conducta delictivas, incluso aquellas que comúnmente no se relacionan con ésta. Al tratarse de un fenómeno de discriminación en contra de las mujeres que afecta todas las esferas de la vida, se encuentra latente también en aquellos delitos que parecerían no tener relación alguna con la violencia de género.

Sin embargo, en el presente instrumento se presentarán únicamente los delitos que son manifestaciones directas de la violencia de género

	Chihuahua	Guerrero	Estado de México
Violencia familiar	Ejercer algún acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, controlar o agredir de manera física, psicológica, patrimonial, económica o sexual, dentro o fuera del domicilio familiar, sobre alguna persona a la que esté, o haya estado unida, por un vínculo matrimonial, de parentesco por consanguinidad, afinidad o civil; tutela o curatela; concubinato; o bien, que haya tenido o tenga alguna relación afectiva o sentimental de hecho. ⁴⁵	Maltratar física o psicoemocionalmente a un miembro de la familia, teniendo la calidad de cónyuge, concubina o concubinario, pariente consanguíneo en línea recta ascendente o descendente sin limitación de grado, pariente colateral consanguíneo o afín hasta el cuarto grado, adoptante o adoptado, o cuando exista alienación parental. ⁴⁶ Se entiende por Alienación Parental la manipulación o inducción que un progenitor realiza hacia su hijo, mediante la desaprobación o crítica tendiente a producir en el menor rechazo, rencor, odio, miedo o desprecio hacia el otro progenitor. ⁴⁷	Hacer uso de la violencia física o moral por parte de un integrante de un núcleo familiar en contra de otro integrante de ese núcleo que afecte o ponga en peligro su integridad física, psíquica o ambas, o cause menoscabo en sus derechos, bienes o valores de algún integrante del núcleo familiar, se le impondrán de tres a siete años de prisión y de doscientos a seiscientos días multa y tratamiento psicoterapéutico, psicológico, psiquiátrico o reeducativo, sin perjuicio de las penas que correspondan por otros delitos que se consumen. ⁴⁸ Por núcleo familiar debe entenderse el lugar en donde habitan o concurren familiares o personas con relaciones de familiaridad en intimidad, o el vínculo de mutua consideración y apoyo que existe entre las personas con base en la filiación o convivencia fraterna. ⁴⁹

45 Código Penal del Estado de Chihuahua, artículo 193, párr. 1.

46 Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Guerrero, artículo 198, párr. 1.

47 Íbid., artículo 198, párr. 2.

48 Íbid., artículo 218, párr. 1.

49 Íbid., artículo 218, párr. 3.

<p>Violación[6]</p>	<p>Por medio de la violencia física o moral realizar cópula con persona de cualquier sexo.</p> <p>Se entiende por cópula la introducción del pene en el cuerpo humano por vía vaginal, anal o bucal.⁵⁰</p>	<p>Realizar cópula con otra persona por medio de la violencia física o moral.⁵¹</p> <p>Se entiende por cópula, la introducción del pene en el cuerpo humano por vía vaginal, anal o bucal.⁵²</p> <p>Introducir por vía vaginal o anal cualquier elemento, instrumento o cualquier parte del cuerpo humano, distinto al pene, por medio de la violencia física o moral.⁵³</p>	<p>Tener cópula con una persona sin la voluntad de ésta por medio de la violencia física o moral.⁵⁴</p> <p>Introducir por vía vaginal o anal cualquier parte del cuerpo, objeto o instrumento diferente al miembro viril, por medio de la violencia física o moral, sea cual fuere el sexo del ofendido.⁵⁵</p>
<p>Violación equiparada</p>		<p>Se equipara a violación las conductas siguientes:</p> <p>I. Realizar cópula, sin violencia, con persona menor de quince años de edad;</p> <p>II.- Realizar cópula, sin violencia, con persona que no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo; y</p> <p>III. Introducir por vía anal o vaginal cualquier elemento o instrumento distinto del miembro viril en una persona menor de quince años de edad o persona que no tenga capacidad de comprender el significado del hecho, o por cualquier causa no pueda resistirlo, sea cual fuere el sexo de la víctima.⁵⁶</p>	<p>Tener cópula o introducción por vía vaginal o anal cualquier parte del cuerpo, objeto o instrumento diferente al miembro viril, con persona privada de razón, de sentido o cuando por cualquier enfermedad o cualquier otra causa no pudiese resistir o cuando la víctima fuera menor de quince años.⁵⁷</p>

50 Es violencia sexual también cuando se mantuvo relaciones sexuales sin consentimiento de la persona, o cuando se forzó y obligó a ella, cuando se mantuvo relaciones sexuales con una persona que se encontraba inconsciente o no se encontraba en condiciones de poder manifestar su consentimiento (en estado de intoxicación aguda, bajo el efecto de narcóticos, entre otros). Para ello, resulta irrelevante la relación entre la víctima y el agresor, así como el comportamiento previo y las circunstancias en las que ocurrió o la vestimenta de la víctima de la violación, así como la actuación de la víctima durante la violación, en particular si opuso resistencia o no. Consultar SCJN. Protocolo para juzgar con perspectiva de género, pág. 183-184.

51 Código Penal del Estado de Chihuahua, artículo 171, párr. 1 y 2.

52 Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Guerrero, artículo 178, párr. 1.

53 Ibid, artículo 178, párr. 2.

54 Ibid artículo 178, párr. 3.

55 Código Penal del Estado de México, artículo 273, párr. 1.

56 Ibid, artículo 273, párr. 2.

57 Código Penal de Guerrero, artículo 179, párr. 1.

<p>Abuso sexual</p>	<p>Ejecute en una persona, sin su consentimiento y sin el propósito de llegar a la cópula un acto sexual, obligarla a observarlo o hacerla ejecutarlo.⁵⁹</p>	<p>Ejecutar en una persona un acto o actos sexuales o hacerla ejecutarlos sin su consentimiento, sea cual fuere su sexo y sin el propósito de llegar a la cópula.⁶⁰</p> <p>Se entiende por acto sexual cualquier acción lujuriosa como tocamientos o manoseos corporales obscenos, o representen actos explícitamente sexuales u obliguen a la víctima a representarlos.⁶¹</p>	<p>Ejecutar en una persona un acto erótico o sexual sin su consentimiento y sin el propósito de llegar a la cópula o a quien lo realice en su presencia o haga ejecutarlo para sí o en otra persona.⁶²</p> <p>Ejecutar en una persona menor de edad o que no tenga la capacidad de comprender las cosas o de resistir al hecho, un acto erótico o sexual sin el propósito de llegar a la cópula o a quien lo realice en su presencia o haga ejecutarlo para sí o en otra persona.⁶³</p>
<p>Hostigamiento sexual</p>	<p>Realice a otra persona, sin llegar a la violación o al abuso sexual y sin su consentimiento, algún acto lascivo o de connotación sexual valiéndose de su posición jerárquica o autoridad derivada de la relación laboral, docente, religiosa, doméstica o cualquiera otra que implique subordinación.⁶⁴</p>	<p>Asediar reiteradamente a otra persona, con fines o móviles lascivos, valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivada de sus relaciones laborales, docentes, religiosas, domésticas, o cualquier otra que implique subordinación.⁶⁵</p>	<p>Asediar a persona de cualquier sexo que le sea subordinada, con fines de lujuria, valiéndose de su posición derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique jerarquía.⁶⁶</p>

59 *Ibid*, artículo 273, párr. 3.

60 Código Penal del Estado de Chihuahua, artículo 173.

61 Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Guerrero, artículo 180, párr. 1.

62 *Ibid*, artículo 180, párr. 2.

63 Código Penal de Estado de México, artículo 270, fracción I.

64 *Ibid*, artículo 270, fracción II.

65 Código Penal del Estado de Chihuahua, artículo 176, párr. 1.

66 Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Guerrero, artículo 183, párr. 1.

Abuso sexual	Ejecute en una persona, sin su consentimiento y sin el propósito de llegar a la cópula un acto sexual, obligarla a observarlo o hacerla ejecutarlo. ⁶⁷	Ejecutar en una persona un acto o actos sexuales o hacerla ejecutarlos sin su consentimiento, sea cual fuere su sexo y sin el propósito de llegar a la cópula. ⁶⁸ Se entiende por acto sexual cualquier acción lujuriosa como tocamientos o manoseos corporales obscenos, o representen actos explícitamente sexuales u obliguen a la víctima a representarlos. ⁶⁹	Ejecutar en una persona un acto erótico o sexual sin su consentimiento y sin el propósito de llegar a la cópula o a quien lo realice en su presencia o haga ejecutarlo para sí o en otra persona. ⁷⁰ Ejecutar en una persona menor de edad o que no tenga la capacidad de comprender las cosas o de resistir al hecho, un acto erótico o sexual sin el propósito de llegar a la cópula o a quien lo realice en su presencia o haga ejecutarlo para sí o en otra persona. ⁷¹
Hostigamiento sexual	Realice a otra persona, sin llegar a la violación o al abuso sexual y sin su consentimiento, algún acto lascivo o de connotación sexual valiéndose de su posición jerárquica o autoridad derivada de la relación laboral, docente, religiosa, doméstica o cualquiera otra que implique subordinación. ⁷²	Asediar reiteradamente a otra persona, con fines o móviles lascivos, valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivada de sus relaciones laborales, docentes, religiosas, domésticas, o cualquier otra que implique subordinación. ⁷³	Asediar a persona de cualquier sexo que le sea subordinada, con fines de lujuria, valiéndose de su posición derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique jerarquía. ⁷⁴
Acoso sexual	Realizar a otra persona, sin llegar a la violación o al abuso sexual y sin su consentimiento, algún acto lascivo o de connotación sexual. ⁷⁵	Asedie reiteradamente, con fines o móviles lascivos, a una persona con la que no exista relación de subordinación. ⁷⁶	Asediar reiteradamente a persona de cualquier sexo, con fines de lujuria, aprovechándose de cualquier circunstancia que produzca desventaja, indefensión o riesgo inminente, para la víctima. ⁷⁷ Grabar, reproducir, fijar, publicar, ofrecer, almacenar, exponer, enviar, transmitir, importar o exportar de cualquier forma, imágenes, texto, sonidos o la voz, de una persona, sea en forma directa, informática, audiovisual, virtual o por cualquier otro medio, sin consentimiento del sujeto pasivo y con propósitos de lujuria o erótico sexual. ⁷⁸

67 Código Penal del Estado de Chihuahua, artículo 176 Bis.
68 Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Guerrero, artículo 185.
69 Código Penal del Estado de México, artículo 269, párr. 1.
70 Íbid, artículo 269, párr. 2.
71 Íbid artículo 269, párr. 3.
72 Íbid, artículo 269, párr. 4.
73 Código Penal del Estado de Chihuahua, artículo 126 bis, párr. 1 y 2.
74 Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Guerrero, artículo 135, párr. 1.
75 Código Penal del Estado de México, artículo 281., párr. 1.
76 Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Guerrero, artículo 140, párr. 1.
77 Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Guerrero, artículo 140, párr. 2.
78 Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Guerrero, artículo 187, párr. 1.

Acoso sexual			<p>Si la imagen obtenida, sin consentimiento, muestra al sujeto pasivo desnudo o semidesnudo, se acredita por ese sólo hecho.⁷⁹</p> <p>Asediar reiteradamente a cualquier persona, sin su consentimiento, con fines de lujuria, en lugares públicos, en instalaciones o vehículos destinados al transporte público de pasajeros.⁸⁰</p>
Feminicidio	<p>Privar de la vida a una mujer por una razón de género.⁸¹</p> <p>Se considera que existen razones de género cuando:</p> <p>I. La víctima presente signos de violencia sexual de cualquier tipo.</p> <p>II. Antes o después a la privación de la vida, a la víctima se le hayan infligido lesiones, mutilaciones o cualquier otro acto que atente contra la dignidad humana; o actos de necrofilia.</p> <p>III. Existan antecedentes o datos que establezcan que el activo ejerció sobre la víctima de forma anterior a la privación de la vida, violencia física, psicológica, económica, patrimonial o de cualquier tipo; ya sea en el ámbito familiar, laboral, comunitario,</p> <p>IV. Exista o haya existido entre el activo y la víctima parentesco por consanguinidad o afinidad o una relación sentimental, afectiva, laboral, docente, de confianza o alguna otra que evidencie desigualdad o abuso de poder entre el agresor y la víctima.</p> <p>V. La víctima haya sido incomunicada, cualquiera que sea el tiempo previo a la privación de la vida.</p>	<p>Privar de la vida a una mujer por razones de género.</p> <p>Existen razones de género cuando ocurra cualquiera de los supuestos siguientes:</p> <p>I. La víctima presente señales de violencia sexual de cualquier tipo;</p> <p>II. A la víctima se le hayan infligido lesiones o mutilaciones infamantes, denigrantes o degradantes, previas o posteriores a la privación de la vida o actos de necrofilia;</p> <p>III. Existan antecedentes o datos de cualquier tipo de violencia, cometido en el ámbito familiar, laboral o escolar, cometido por el sujeto activo en contra de la víctima;</p> <p>IV. Existan datos o referencias que establezcan que hubo amenazas relacionadas con el hecho delictuoso, acoso o lesiones del sujeto activo en contra de la víctima;</p>	<p>Privar de la vida a una mujer por razones de género.</p> <p>Se considera que existen razones de género cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:</p> <p>I. La víctima presente signos de violencia sexual de cualquier tipo.</p> <p>II. A la víctima se le hayan infligido lesiones o mutilaciones infamantes o degradantes, previas o posteriores a la privación de la vida o actos de necrofilia.</p> <p>III. Existan antecedentes, datos o medios de prueba de cualquier tipo de violencia en el ámbito familiar, laboral o escolar, del sujeto activo en contra de la víctima.</p> <p>IV. Haya existido entre el activo y la víctima una relación sentimental, afectiva o de confianza.</p> <p>V. Existan datos o medios de prueba que establezcan que hubo amenazas relacionadas con el hecho delictuoso, acoso o lesiones del sujeto activo en contra de la víctima.</p> <p>VI. La víctima haya sido incomunicada, cualquiera que sea el tiempo previo a la privación de la vida.</p>

79 Código Penal del Estado de Chihuahua, artículo 180 Bis, párr. 1.

80 *Ibid.*, artículo 180 Bis, párr. 2.

81 Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Guerrero, artículo 202, párr. 1.

<p>Feminicidio</p>	<p>VI. El cuerpo de la víctima sea expuesto, arrojado, depositado o exhibido en un lugar público.</p> <p>VII. El sujeto activo haya obligado a la víctima a realizar una actividad o trabajo o haya ejercido sobre ella cualquier forma de explotación.</p>	<p>V. Haya existido entre el sujeto activo y la víctima una relación de familia, sentimental, afectiva o de confianza;</p> <p>VI. El cuerpo de la víctima sea expuesto, arrojado o exhibido en un lugar público;</p> <p>VII. La víctima haya sido incomunicada, cualquiera que sea el tiempo previo a la privación de la vida;</p>	<p>VII. El cuerpo de la víctima sea expuesto o exhibido en un lugar público.</p> <p>VIII. Como resultado de violencia de género, pudiendo ser el sujeto activo persona conocida o desconocida y sin ningún tipo de relación.</p>
<p>Lesiones por condición de género</p>		<p>Artículo 140. Causar lesiones a otra persona por su condición de género y en razón de este.</p> <p>[...]</p> <p>Se consideran que existen razones de género cuando concurra cualquiera de los siguientes supuestos:</p> <p>I- Que las lesiones causadas sean infamantes, degradantes o se provoque mutilación del cuerpo;</p> <p>II- Que las lesiones sean provocadas mediante el empleo de ácidos o sustancias corrosivas o cualquier otra nociva para la salud;</p> <p>III- Cuando las lesiones consistan en la resección parcial o total de los genitales externos femeninos o masculinos. Así como otras lesiones de los órganos genitales por motivos no médicos; o</p> <p>IV- Que previo a la lesión infringida existan elementos de prueba, que establezcan que se han cometido amenazas, acoso o violencia del sujeto activo contra la víctima.</p> <p>Si entre el activo y la víctima existió una relación sentimental, afectiva o de confianza, de parentesco, laboral, docente o cualquier que implique subordinación o superioridad y se prueba que en virtud de esa relación se infringieron las lesiones infamantes, degradantes o mutilaciones.</p>	

<p>Divulgación no consentida de imágenes o videos íntimos o sexuales</p>		<p>Publicar, transmitir, copiar, reproducir, modificar, emplear, difundir o compartir, por cualquier medio, fotografías, imágenes, audios o videos con contenido sexual de otra persona sin su consentimiento, por medio de aplicaciones tecnológicas de mensajería y/o plataformas digitales de sistema de mensajería instantánea por mensaje cortos, de mensajería multimedia, redes sociales digitales u otro sistema de mensajería, sea cual fuese su denominación. Utilizando dispositivos electrónicos móviles de comunicación por medio de la red de comunicación denominada internet, o a través de las tecnologías de la información y telecomunicación o cualquier otro medio.⁸⁴</p>	
<p>Delito contra la intimidad sexual</p>	<p>Recibir u obtener de una persona, imágenes, textos o grabaciones de voz o audiovisuales de contenido erótico o sexual y revelarlas o difundirlas sin su consentimiento y en perjuicio de su intimidad.⁸²</p> <p>Sin haber recibido u obtenido de la víctima imágenes, textos o grabaciones de voz o audiovisuales de contenido erótico o sexual, y a sabiendas de que la información fue revelada y difundida sin el consentimiento de la víctima y aun difundirla.⁸³</p>		

82 Código Penal del Estado de México, artículo 275.

83 *Ibid*, artículo 280.

Violencia de género		<p>Por razones de género, causar a persona de otro sexo, daño o sufrimiento económico, físico, obstétrico, patrimonial, psicológico, sexual o laboral tanto en el ámbito privado, público y político; afectando los derechos humanos o la dignidad de las personas.⁸²</p>	
Violencia institucional			<p>En el ejercicio de la función pública dilatar, obstaculizar, negar la debida atención o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso a programas, acciones, recursos públicos y al disfrute de políticas públicas.⁸³</p>
Violencia por parentesco			<p>Realizar las conductas siguientes en contra de una mujer por razón de parentesco:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Ejercer una selección nutricional o diferencia alimentaria en perjuicio de su salud. II. Prohibir injustificadamente iniciar o continuar actividades escolares o laborales lícitas. III. Asignar trabajo doméstico que la subordine en favor de los integrantes del sexo masculino de la familia. IV. Imponer profesión u oficio. V. Obligar a establecer relación de noviazgo, concubinato o matrimonio con persona ajena a su voluntad. VI. Limitar, prohibir o condicionar el acceso y uso de métodos de salud sexual y reproductiva. Lo anterior sin perjuicio del derecho a la educación, de los padres, de quienes ejerzan la patria potestad, tutela o guarda y custodia. VII. Controlar el ingreso de sus percepciones económicas.

82 Código Penal del Estado de México, artículo 275.

83 Íbid, artículo 280.

**Violencia
laboral**

Obstaculizar o condicionar el acceso de una mujer a un empleo, por el establecimiento de requisitos referidos a su sexo, edad, apariencia física, estado civil, condición de madre.

La misma pena se impondrá para la realización de las conductas siguientes:

I. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.

II. Despedir o coaccionar, directa o indirectamente, para que renuncie, a una mujer por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

III. Impedir a una mujer disfrutar la incapacidad por maternidad o enfermedad.

IV. Autorizar que una mujer durante el período del embarazo realice trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.

V. Imponer labores insalubres o peligrosas y trabajos nocturnos injustificados a las mujeres.

VI. Impedir a una mujer ejercer su periodo de lactancia o a quien no le otorgue la licencia respectiva.

VII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de alguna mujer en el centro de trabajo.

2.2 HERRAMIENTAS PARA EL ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL

El acompañamiento integral por parte de la instancia o área responsable de la IES a una víctima de un delito de violencia de género en el marco de una denuncia e investigación penal deberá considerar las etapas de **Orientación**, **Acompañamiento** y **Seguimiento**, con perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad.

Estas etapas deberán ajustarse en función de las capacidades y personalidad jurídica de cada IES, así como de la naturaleza y estructura orgánica de la instancia o área responsable.



2.2.1 Orientación

La orientación consiste en proporcionarle información a la víctima sobre el proceso de denuncia penal ante las autoridades y sobre sus derechos en calidad de víctima de un delito, a fin de que la tenga la información y medios necesarios para ejercer su derecho de acceso a la justicia por la vía que considere adecuada.⁸⁴

En el primer acercamiento en el que la víctima solicite orientación, la instancia o área responsable deberá procurar contextualizar la situación en la que se encuentra a fin de proporcionarle orientación personalizada.

En caso de que la orientación se relacione con un caso, el personal deberá acceder de manera inmediata a la base de datos para allegarse de la información básica del caso, evitando de esta manera que la víctima repita la totalidad de la narración, en virtud del principio de no revictimización que deberá permear todo el proceso.⁸⁵

En caso de que este sea el primer acercamiento a la instancia o área responsable y no exista un caso relacionado, el personal deberá realizar preguntas para comprender qué conductas es la que desea

⁸⁴ SEP, Inmujeres. Directrices para elaborar e implementar mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las instituciones de educación superior, junio de 2022, pág. 31.

⁸⁵ *Ibid*, pág. 24.

denunciar la víctima. Asimismo, deberá informarle a la víctima sobre el procedimiento de denuncia interno de la IES y proporcionarle acceso a información detallada al respecto.⁸⁶

A continuación, se presenta una guía de los datos básicos con los que deberá contar el personal para proporcionar una orientación con perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad.

Datos básicos para proporcionar una orientación con perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad

1	¿Cuál fue la conducta?
2	¿Qué personas estuvieron involucradas? ¿Cuál es la personalidad jurídica de las partes involucradas? Es decir, si sucedió entre personas servidoras públicas, personal académico, alumnado o trabajadoras y trabajadores de la IES. ⁸⁷
3	¿Cuáles fueron las circunstancias de los hechos? (cuándo y dónde)
4	¿Hubo violencia física?
5	¿Alguna de las personas involucradas utilizó un arma de fuego o arma blanca? ¿Alguna de las personas involucradas poseía un arma de fuego o arma blanca?
6	¿Otras personas fueron víctimas de la misma conducta o de conductas perpetradas por la misma persona?
7	¿Cuáles es el contexto cultural de la víctima? ¿Pertenece a una comunidad o pueblo indígena?
8	¿En qué idioma prefiere comunicarse la víctima? ¿En qué idioma se siente más cómoda?
9	¿La víctima tiene algún tipo de discapacidad?
10	¿La víctima tiene conocimientos sobre el procedimiento penal?

Los datos básicos permitirán que la orientación se ajuste a las necesidades particulares de la víctima y la situación en la que se encuentra, ya que a partir de éstos se podrá personalizar y adecuar la información que le proporcione el personal de la instancia o área responsable.

El personal le informará en qué consiste la interposición de una denuncia ante las autoridades. Le hará saber que la autoridad encargada de la investigación penal de conductas que la ley señala como delito es el Ministerio Público. Dentro de las obligaciones del ministerio Pública, se encuentra la de recibir denuncias o querellas que le presenten de forma oral, por escrito o a través de medios digitales, incluso denuncias anónimas sobre hechos que puedan constituir algún delito.⁸⁸

⁸⁶ Por ejemplo, entregarle panfletos o indicarle la ubicación exacta en el sitio web de la IES en la que se encuentra información sobre el procedimiento interno de atención, investigación y sanción de la violencia de género.

⁸⁷ SEP, Inmujeres. Directrices para elaborar e implementar mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las instituciones de educación superior, junio de 2022, pág. 31.

⁸⁸ Código Nacional de Procedimientos Penales, artículo 131, fracción II.

Cabe destacar que la Policía también podrá recibir denuncias en caso de urgencia, que deberá informar de manera inmediata al Ministerio Público.⁸⁹

La interposición de una denuncia ante el Ministerio Público se realiza de manera presencial en las oficinas de la Fiscalía o en un Centro de Justicia para las Mujeres. La víctima deberá presentar su identificación en original, ya sea Credencial de Elector o pasaporte.

La víctima deberá acudir y esperar a ser atendida por un o una agente del Ministerio Público a quien le deberá narrar los hechos. Es importante que la narración sea lo más detallada posible, incluso si algunos detalles pueden en ese momento no parecer relevantes. El agente registrará por escrito los hechos narrados y solicitará la firma de la persona una vez finalizada la narración. Se le deberá proporcionar una copia de la denuncia.

Es imprescindible que en la Orientación se le informe a la víctima que en la Fiscalía o en el Centro de Justicia para las Mujeres la deberán canalizar al área encargada de atención a víctimas, competente para brindar atención psicológica, asesoría jurídica y de asistencia social de manera integral a las víctimas.

Las Comisiones Estatales de Atención a Víctimas tienen como atribución atender, asistir y, en su caso, reparar a las víctimas de delitos.

Asimismo, como parte de la orientación el personal de la instancia o área responsable le informará a la víctima en qué consiste su calidad de víctima.

Le hará saber que:

⁸⁹ Código Nacional de Procedimientos Penales, artículo 132, fracción I y II.

Las **víctimas directas** son aquellas personas físicas que han sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito.

Ley General de Víctimas, artículo 4, párr. 1.

Las **víctimas indirectas** son los familiares o aquellas personas físicas a cargo de la víctima directa que tengan una relación inmediata con ella.

Ley General de Víctimas, artículo 4, párr. 2.

Las **víctimas potenciales** son las personas físicas cuya integridad física o derechos peligran por prestar asistencia a la víctima, ya sea por impedir o detener la comisión de un delito.

Ley General de Víctimas, artículo 4, párr. 3.

Asimismo, le informará que la calidad de víctima se adquiere con la acreditación del daño o menoscabo de los derechos de la persona, independientemente del procedimiento penal. Esto significa que la víctima puede acceder a los servicios que proporciona la institución sin que sea un requisito que se identifique, aprehenda o condene a la persona responsable del daño.⁹⁰

En ese sentido, para la acreditación de su calidad de víctima, es suficiente con que acuda al Ministerio Público y narre los hechos. El agente del Ministerio Público es quién debe facilitar la canalización al área de atención a víctimas solicitándole el nombramiento de un asesor jurídico para que asesore a la víctima en el procedimiento.

También, se le hará saber que como víctima de un hecho delictivo tiene determinados derechos en el procedimiento penal, que le serán informados por el agente del Ministerio Público mediante la entrega de un documento que los enumera.

El personal de la instancia o área responsable le exhortará a la víctima que lea y conserve el documento en el que se le informe de sus derechos para que pueda tener claridad de ello.

Derechos de las víctimas de un delito

En los procedimientos penales, la víctima tiene los siguientes derechos:⁹¹

⁹⁰ Ley General de Víctimas., artículo 4, párr. 4.

⁹¹ Código Nacional de Procedimientos Penales, artículo 109.

- I. A ser informado de los derechos que en su favor le reconoce la Constitución;
- II. A que el Ministerio Público y sus auxiliares, así como el Órgano jurisdiccional les faciliten el acceso a la justicia y les presten los servicios que constitucionalmente tienen encomendados con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, profesionalismo, eficiencia y eficacia y con la debida diligencia;
- III. A contar con información sobre los derechos que en su beneficio existan, como ser atendidos por personal del mismo sexo, o del sexo que la víctima elija, cuando así lo requieran y recibir desde la comisión del delito atención médica y psicológica de urgencia, así como asistencia jurídica a través de un Asesor jurídico;
- IV. A comunicarse, inmediatamente después de haberse cometido el delito con un familiar, e incluso con su Asesor jurídico;
- V. A ser informada, cuando así lo solicite, del desarrollo del procedimiento penal por su Asesor jurídico, el Ministerio Público y/o, en su caso, por el Juez o Tribunal;
- VI. A ser tratado con respeto y dignidad;
- VII. A contar con un Asesor jurídico gratuito en cualquier etapa del procedimiento, en los términos de la legislación aplicable;
- VIII. A recibir trato sin discriminación a fin de evitar que se atente contra la dignidad humana y se anulen o menoscaben sus derechos y libertades, por lo que la protección de sus derechos se hará sin distinción alguna;
- IX. A acceder a la justicia de manera pronta, gratuita e imparcial respecto de sus denuncias o querellas;
- X. A participar en los mecanismos alternativos de solución de controversias;
- XI. A recibir gratuitamente la asistencia de un intérprete o traductor desde la denuncia hasta la conclusión del procedimiento penal, cuando la víctima u ofendido pertenezca a un grupo étnico o pueblo indígena o no conozca o no comprenda el idioma español;
- XII. En caso de tener alguna discapacidad, a que se realicen los ajustes al procedimiento penal que sean necesarios para salvaguardar sus derechos;
- XIII. A que se le proporcione asistencia migratoria cuando tenga otra nacionalidad;
- XIV. A que se le reciban todos los datos o elementos de prueba pertinentes con los que cuente, tanto en la investigación como en el proceso, a que se desahoguen las diligencias correspondientes, y a intervenir en el juicio e interponer los recursos en los términos que establece este Código;
- XV. A intervenir en todo el procedimiento por sí o a través de su Asesor jurídico, conforme lo dispuesto en este Código;
- XVI. A que se le provea protección cuando exista riesgo para su vida o integridad personal;
- XVII. A solicitar la realización de actos de investigación que en su caso correspondan, salvo que el Ministerio Público considere que no es necesario, debiendo fundar y motivar su negativa;
- XVIII. A recibir atención médica y psicológica o a ser canalizado a instituciones que le proporcionen estos servicios, así como a recibir protección especial de su integridad física y psíquica cuando así lo solicite, o cuando se trate de delitos que así lo requieran;
- XIX. A solicitar medidas de protección, providencias precautorias y medidas cautelares;
- XX. A solicitar el traslado de la autoridad al lugar en donde se encuentre, para ser interrogada o participar en el acto para el cual fue citada, cuando por su edad, enfermedad grave o por alguna otra imposibilidad física o psicológica se dificulte su comparecencia, a cuyo fin deberá requerir la dispensa, por sí o por un tercero, con anticipación;
- XXI. A impugnar por sí o por medio de su representante, las omisiones o negligencia que cometa el Ministerio Público en el desempeño de sus funciones de investigación, en los términos previstos en este Código y en las demás disposiciones legales aplicables;
- XXII. A tener acceso a los registros de la investigación durante el procedimiento, así como a obtener copia gratuita de éstos, salvo que la información esté sujeta a reserva así determinada por el Órgano jurisdiccional;
- XXIII. A ser restituido en sus derechos, cuando éstos estén acreditados;
- XXIV. A que se le garantice la reparación del daño durante el procedimiento en cualquiera de las formas previstas en este Código;

XXV. A que se le repare el daño causado por la comisión del delito, pudiendo solicitarlo directamente al Órgano jurisdiccional, sin perjuicio de que el Ministerio Público lo solicite;

XXVI. Al resguardo de su identidad y demás datos personales cuando sean menores de edad, se trate de delitos de violación contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual, violencia familiar, secuestro, trata de personas o cuando a juicio del Órgano jurisdiccional sea necesario para su protección, salvaguardando en todo caso los derechos de la defensa;

XXVII. A ser notificado del desistimiento de la acción penal y de todas las resoluciones que finalicen el procedimiento, de conformidad con las reglas que establece este Código;

XXVIII. A solicitar la reapertura del proceso cuando se haya decretado su suspensión, y

XXIX. Los demás que establezcan este Código y otras leyes aplicables.

Si la víctima manifiesta que prefiere comunicarse en un idioma distinto al español, el personal de la instancia o área responsable le hará saber que tiene derecho a solicitar el apoyo de un/a intérprete a la autoridad.⁹²

Asimismo, en caso de que tenga algún tipo de discapacidad que dificulte su comunicación o el entendimiento de la información, tiene derecho a que la autoridad realice los ajustes necesarios al procedimiento para que comprenda la información y/o pueda comunicarse.⁹³



Recuerda

El deseo de la víctima son elementos esenciales que deberán guiar en todo momento el comportamiento y la comunicación del personal que le proporciona orientación.

Su rol se deberá limitar a orientar a la víctima a partir de lo que ésta manifieste y comunique que desea realizar.

No se debe en ninguna circunstancia asumir o inferir qué es lo que desea, ni pretender saber qué es lo mejor para ella en la situación que se encuentra.

El personal le preguntará a la víctima si desea que la IES le proporcione acompañamiento y seguimiento a la investigación penal y le explicará en qué consiste cada etapa.

2.2.2 Acompañamiento

⁹² Código Nacional de Procedimientos Penales, artículo 45, párrafo 2; artículo 109, fracción, XI.

⁹³ *Ibid*, artículo 45, párr. 3.

Si la víctima lo desea, la instancia o área responsable le podrá brindar un acompañamiento en preparación a la denuncia y durante el proceso de investigación penal. La víctima podrá poner fin al acompañamiento en cualquier momento y sin necesidad de expresar motivo alguno.

El acompañamiento consistirá en asesoría legal y/o atención psicológica personalizada que podrá diseñarse a partir de las necesidades que manifieste la víctima y de la naturaleza del caso. Asimismo, el acompañamiento podrá ajustarse si durante su recorrido por el procedimiento penal, las necesidades de la víctima cambian.

Además de ajustarse a sus necesidades y a su perfil, deberá incorporar la perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad.

En el transcurso de una investigación penal, existen momentos en los que la interacción de la víctima con las autoridades o con el proceso mismo pueda colocarla en una situación de especial vulnerabilidad. Es importante que en las IES se conozcan estos momentos dado que pueden representar necesidades particulares de asesoría legal o atención psicológica. Por ello, la instancia o área responsable deberá contar con la preparación necesaria para poder brindarla.

Momentos relevantes para la víctima en la investigación penal

Acto de investigación o Momento procesal	Participación de la víctima
Denuncia	<p>En la interposición de una denuncia, la víctima tiene que narrar lo ocurrido a la o el agente del Ministerio Público lo que la expone a revictimización, al tener que revivir el hecho victimizante.</p> <p>Aunado a ello, es posible que reciba un trato con falta de empatía, sin escucha activa, sin sensibilidad, perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad por parte de las autoridades.</p>
Entrevistas	<p>Durante las entrevistas, la víctima debe narrar nuevamente lo ocurrido, en ocasiones a distintas personas que pueden solicitarle que repita la misma narración. Puede también enfrentarse a que le pregunten datos específicos que no recuerde lo que puede causar en ella angustia y confusión.</p> <p>Esto la expone a revictimización al tener que revivir el hecho victimizante.</p>
Aportación de pruebas y solicitud de actos de investigación	<p>La víctima tiene derecho a aportar pruebas a la investigación y a solicitar actos de investigación al Ministerio Público.⁹⁴</p>

⁹⁴ Código Nacional de Procedimientos Penales, artículo 9, fracción XIV y XVII.

	<p>En esta interacción podrá enfrentarse a una ausencia de respuesta o a un trato poco empático por parte de las autoridades, a pesar de que esto contraviene lo establecido en el ordenamiento penal que obliga a la autoridad a recibir todos los datos o elementos de prueba pertinentes con los que cuenta la víctima y a realizar los actos de investigación que solicite la víctima a menos que considere que no son necesarios, debiendo fundar y motivar la negativa.</p>
Reconocimiento de personas	<p>En el reconocimiento de personas la víctima será citada para efectuar la diligencia ubicada en un lugar desde el cual no sea visto por las personas en la fila de identificación. Sin embargo, su participación en esta diligencia puede ser angustiante al tener que ver a la persona que ocasionó su sufrimiento.⁹⁵</p> <p>En caso de que el delito en cuestión sea el delito de violación, el Ministerio Público dispondrá medidas especiales para la participación de la víctima con el propósito de salvaguardar su identidad e integridad emocional. Por ejemplo, podrá contar con el auxilio de personal pericial que pueda apoyar durante la diligencia.⁹⁶</p>
Peritajes	<p>El Ministerio Público podrá solicitar la realización de intervenciones periciales en las que participará la víctima.⁹⁷</p> <p>Los peritajes más comunes en violencia de género son los psicológicos, antropológicos, psicosociales, ginecológicos, médicos y en criminalística de campo.</p> <p>En todos estos peritajes, la participación de la víctima puede ocasionarle daño emocional y revictimización al tener que exponerse ante personas desconocidas mediante técnicas intrusivas (psicológica o físicamente).</p>
Audiencias	<p>En las audiencias en las que participe la víctima, tendrá visible a la persona presunta agresora lo que puede ocasionar en ella daño emocional al tener que volver a ver a la persona que le ocasionó el sufrimiento físico o psicológico.</p>

⁹⁵ Código Nacional de Procedimientos Penales, artículo 277, párr. 2.

⁹⁶ *Íbid*, artículo 277, párr. 4.

⁹⁷ *Íbid*, artículo 272.

i. Asesoría legal

La Asesoría legal estará a cargo de personal jurídico de la instancia o área responsable que le proporcionará a la víctima información y contestará a sus preguntas sobre el proceso ante las autoridades de procuración de justicia cada vez que así lo requiera.

Debe ser oportuna, profesional, con perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad.

El personal deberá escuchar a la víctima y conocer en qué aspecto del proceso penal desea ser asesorada, evitando asumir su nivel de conocimiento o entendimiento. En todo momento, se deberá realizar una escucha activa y proporcionarle la asesoría a partir de las necesidades que exprese la víctima.

La asesoría podrá versar sobre el proceso de denuncia, los citatorios a la víctima por parte del Ministerio Público, la realización de peritajes, la aportación de pruebas, la solicitud de actos de investigación al Ministerio Público, la participación en audiencias, así como cualquier otra cuestión relacionada con el procedimiento penal.

Cabe resaltar que esta asesoría deberá ser complementaria y no sustituirá la proporcionada por el área de atención a víctimas de la autoridad correspondiente.

Es importante que se le haga saber a la víctima que solamente la autoridad de procuración de justicia podrá brindarle una asesoría legal integral y apegada a las especificidades de una investigación penal a cargo de la institución.

ii. Atención psicológica

La atención psicológica estará a cargo de personal de psicología de la IES que le proporcionará a la víctima un plan de atención psicológica que se establecerá conforme a las necesidades y el estado psicológico en el que se encuentre.

Esta atención será complementaria y no sustituirá la proporcionada por el área de atención a víctimas de la autoridad correspondiente.

2.2.3 Seguimiento

La instancia o área responsable llevará un registro de las conductas perpetradas en la comunidad educativa que hayan sido denunciadas a las autoridades y/o sean objeto de una investigación penal.

Este registro deberá incluirse en la misma base de datos de los casos que se investiguen de manera interna en la IES.

A continuación, se presentan los elementos mínimos para la constitución del registro mencionado.

Víctima	Delito	N° de carpeta de investigación	Agencia del Ministerio Público a cargo de la investigación	Número de causa penal	Determinación del Ministerio Público/Sentencia	Observaciones
S. D	Violación	FEDS-00012345	Fiscalía Especializada en Delitos Sexuales	N/A	Pendiente	Fase inicial de la investigación, citatorio a la víctima para dictámenes periciales el 15-01-2023.

La instancia o área responsable actualizará el estatus de la investigación penal, estableciendo de común acuerdo con la víctima una periodicidad para ello.

En caso de que la víctima pida que la instancia o área responsable cese de realizar el seguimiento de la investigación penal, se realizará el registro por escrito en la base de datos y se suspenderá el seguimiento, dejando constancia de esta circunstancia.

2.3 REPARACIÓN INTEGRAL

La reparación integral comprende medidas de reparación y garantías de no repetición con perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad que deberán tomar en cuenta la dimensión individual y colectiva del daño ocasionado. Asimismo, deberán tener un enfoque restitutivo y rehabilitador del daño moral, material y simbólico que sufrió la víctima y la comunidad educativa.

Las medidas deberán implementarse de manera oportuna, diferenciada, integral y efectiva.⁹⁸ Deberán tomar en cuenta la naturaleza de la conducta sancionada, la gravedad de ésta, las circunstancias en las que se cometió, así como si la víctima pertenece a un grupo de población en situación de vulnerabilidad.

La adopción de medidas de reparación integral deberá tener perspectiva de género, interseccionalidad y interculturalidad, en atención a la diversidad cultural de la comunidad educativa correspondiente.

En este apartado, se presentan pautas para la determinación de medidas de reparación y garantías de no repetición, así como un catálogo de éstas cuya lista es enunciativa mas no limitativa y de carácter orientador. Cada IES adaptará las medidas de reparación y garantías de no repetición de conformidad con su personalidad jurídica y normativa institucional.

⁹⁸ Ley General de Víctimas, artículo 26.

2.3.1 Medidas de reparación

Las medidas de reparación tienen como objetivo reparar el daño moral, material y simbólico que sufrió la víctima a causa de la conducta. La reparación integral se guiará por cuatro ejes: restitución, rehabilitación, compensación y satisfacción.⁹⁹

A través de la adopción de estas medidas, se buscará la restitución de los derechos de la víctima, devolviéndole a la situación en la que se encontraba antes de la conducta en cuestión; se facilitará su rehabilitación y plena reincorporación a la comunidad educativa para que pueda hacer frente a las consecuencias de la conducta de la que fue víctima; se le compensará por los daños materiales sufridos por el hecho victimizante; y se reconocerá de manera pública ante la comunidad educativa la conducta realizada en su contra, reconociendo y restableciendo de manera simbólica su dignidad.

A continuación, se presenta un catálogo de medidas de reparación de carácter enunciativo mas no limitativo.

Catálogo de medidas de reparación

1	Atención psicológica, asesoría social y asesoría jurídica para la víctima.
2	Canalización de la víctima a instancias especializadas que puedan brindarle atención médica, psicológica y psiquiátrica especializada cuando la IES no tenga la capacidad para ello o cuando por la naturaleza del daño se requiera tratamiento especializado.
3	Implementación de estrategias y ajustes educativos o laborales para que la víctima pueda reintegrarse plenamente a la comunidad educativa.
4	Implementación de acciones y medidas destinadas a evitar que la investigación afecte a la víctima en su desempeño educativo o laboral.
5	Implementación de actividades de empoderamiento gratuitas para las mujeres, de carácter diferenciado y con perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad, dirigidas a la recuperación de su seguridad y confianza en el entorno educativo.
6	Publicación de un comunicado por parte de la IES reconociendo públicamente los hechos, una vez culminada la investigación e impuesta la sanción correspondiente, en la medida en que la publicación no provoque más daños a la víctima, sus familiares, testigos o personas allegadas a la víctima.
7	Realización de una investigación con la debida diligencia y celeridad, que culmine con una decisión con perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad, en la que participe la víctima y sea escuchada.
8	Realización de una disculpa pública por parte de la persona responsable y otras personas involucradas en la conducta y/o de la IES, en la que se reconozca la conducta, la responsabilidad y la violación a los derechos humanos de la víctima.

⁹⁹ Ley General de Víctimas, artículo 27.

9	Aplicación de sanciones institucionales a la persona responsable de la conducta, de conformidad con la normatividad institucional.
10	Realización de actos simbólicos en conmemoración y memoria de lo sucedido, con perspectiva de género y pertinencia cultural.

2.3.2 **Garantías de no repetición**

Las garantías de no repetición tienen como finalidad evitar que las víctimas vuelvan a ser objeto de violaciones a sus derechos¹⁰⁰ y prevenir la repetición de actos de la misma naturaleza en la IES.

A continuación, se presenta un catálogo de garantías de no repetición de carácter enunciativo mas no limitativo.

Catálogo de garantías de no repetición

1	Implementación de cursos obligatorios para la comunidad educativa de sensibilización y capacitación sobre violencia de género, con perspectiva de género, interseccionalidad y enfoque intercultural tomando en cuenta la diversidad cultural en la comunidad educativa.
2	Revisión y fortalecimiento de las medidas de prevención de la violencia de género en la IES, procurando que éstas tengan perspectiva de género y pertinencia cultural.
3	Revisión y fortalecimiento de las medidas de protección para casos de violencia de género en la IES, procurando que éstas tengan perspectiva de género y pertinencia cultural.
4	Revisión e inmediata reforma de la normatividad de la IES que contribuya a la violación de los derechos humanos de las mujeres.
5	Revisión e impulso de los mecanismos para la observancia de los códigos de conducta y normas éticas de la IES por parte de la comunidad educativa.
6	Implementación de encuestas anónimas a toda la comunidad educativa para detectar casos similares o conductas que puedan resultar en casos similares. Las encuestas deberán tener perspectiva de género, interseccionalidad y enfoque intercultural.
7	Acciones de difusión de información sobre la violencia de género y los mecanismos de denuncia que están a disposición de la comunidad educativa.
8	Implementación de pláticas a la comunidad educativa sobre las atribuciones, funciones y servicios que ofrecen las instancias o áreas encargadas en materia de violencia de género.

¹⁰⁰ Ley General de Víctimas, artículo 74, párr. 1.

SANCIÓN

2. PROCEDIMIENTO DE SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO

El procedimiento administrativo, es aquél que se lleva a cabo para conocer los actos u omisiones cometidos por las personas que laboran en una institución u organización, ya sea pública o privada, con la finalidad de sancionarle de conformidad con la normativa interna del centro educativo, que puede ser, el reglamento interno, el código de ética u otros.

En el caso que se analiza, la investigación administrativa procede contra actos u omisiones de las personas que laboran en las IES, tales como:

- a) Profesor/a profesor/a de tiempo completo
- b) Profesor/a de asignatura
- c) Personal administrativo/a
- d) Personal académico (sin funciones de docencia)
- e) Representante o integrante de cuerpo sindical
- f) Técnicos/as académicos
- g) Investigadores/as.

2.1 Catálogo de las faltas administrativas relacionadas con la violencia de género

Pese a que es posible activar esta vía ante casos relacionados con violencia de género, en los últimos años se ha impulsado su utilización para la atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual. De ahí que el andamiaje jurídico destinado a estos fines, aún diste de ser lo suficientemente robusto, de manera que, para efectos del presente documento se tomará como referencia ejemplificadora el tratamiento que han recibido estos fenómenos en la Administración Pública Federal (APF).

En este sentido, apenas en 2016 se publicó en el ámbito de la APF el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*, el cual fue reformado en 2020. Es oportuno mencionar que, la elaboración de dicho instrumento, se vincula con lo instruido por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW) en sus Observaciones Finales a los informes periódicos séptimo y octavo en las que recomendó al Estado mexicano, garantizar la implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la administración pública y adopte medidas semejantes para prevenir ese delito en el sector privado¹⁰¹.

¹⁰¹ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW), Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, párr. 29, inciso b), disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/CEDAW_C_MEX_CO_7_8_esp.pdf

De acuerdo con la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. La misma ley define al acoso sexual como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos¹⁰².

Sobre el particular, el artículo 15 de la LGAMVLV¹⁰³ establece la obligación de crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión; señalando algunas precisiones que deben observarse, a saber:

- a) Procurar que en ningún caso se haga público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo.
- b) Sumar las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejosas.
- c) Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual.
- d) Implementar sanciones administrativas para las personas superiores jerárquicas de la persona hostigadora o acosadora cuando sean omisas en recibir y/o dar curso a una queja.

El hostigamiento y el acoso sexual son sancionables ya que trasgreden los principios que debe observar el personal que trabaja en una institución o centro laboral, tales como los de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia. Enseguida se muestran algunas de los supuestos que se contemplan en el Código de Ética de la APF¹⁰⁴:

- a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- e) Espiar a una persona en su intimidad, o mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- f) Condicionar la obtención de un empleo o ascenso, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.

¹⁰² Artículo 13, de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada el 1º de febrero de 2007. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de octubre de 2022.

¹⁰³ Op. Cit., Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 15, fracciones III a VII.

¹⁰⁴ Artículo 5, fracción IV del Código de Ética de la APF, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 8 de febrero de 2022.

- g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;

Cabe señalar que el hostigamiento y acoso sexual también se configuran mediante acciones que no necesariamente persiguen la gratificación sexual, “[m]ás bien, se trata de conductas de connotación sexual que generan un ambiente de trabajo con códigos que buscan derogar o subordinar a lo “femenino”, y que buscan comunicar que determinado entorno laboral es un espacio que sigue perteneciendo exclusivamente a los hombres”¹⁰⁵.

2.2. Orientación y acompañamiento

A diferencia del ámbito penal, en el administrativo las etapas del procedimiento varían dependiendo de cómo se encuentre regulado en la legislación universitaria. Por lo general, inicia con el levantamiento de un acta administrativa ante la contraloría, órgano interno de control o área competente, incluso ante el Comité de Ética respectivo, dependiendo de cómo este regulado este primer momento.

Es oportuno indicar que, para estos casos, algunas instituciones contemplan la intervención de una persona primera respondiente quien orienta a la persona afectada y la canaliza para el levantamiento del acta.

Seguido de esto, comienza la investigación de los hechos por la instancia sustanciadora, la cual además de allegarse de la evidencia necesaria, integra el informe de presunta responsabilidad. Una vez efectuado lo anterior, corresponde la resolución del asunto.

La investigación suele finalizar con el pronunciamiento sobre la existencia o no de la responsabilidad administrativa, en este último supuesto, las sanciones pueden ser la amonestación, la suspensión o destitución del empleo y la inhabilitación temporal¹⁰⁶ para desempeñar empleos en el ámbito educativo.

2.3. Reparación integral

El hostigamiento y acoso sexual son conductas que se apartan de los supuestos tradicionales de la responsabilidad administrativa de las personas que laboran en una institución u organización, por lo que, estos procedimientos no se diseñaron para el conocimiento de las mismas¹⁰⁷.

Lo anterior incide en el papel que tiene la víctima dentro del procedimiento y se refleja en las medidas de reparación que puedan llegar a dictarse, ya que se centra en investigar y sancionar al personal que incumple la normativa institucional, dejando al margen a la persona afectada y sus intereses.

¹⁰⁵ Capin Ávalos, Jimena, 2022, Capítulo IV, Acoso sexual, hostigamiento sexual y otras formas de violencia de género en los procedimientos de responsabilidad administrativa de personas servidoras públicas, en Manual para juzgar con perspectiva de género, Vela Barba, Estefanía y Diana Rangel León (coords.), Suprema Corte de Justicia de la Nación, pág. 239.

¹⁰⁶ Artículo 75 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicada el 18 de julio de 2016. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 27 de diciembre de 2022.

¹⁰⁷ Ibid.

3. PROCEDIMIENTO DE SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

La violencia de género ocurrida en los espacios educativos, también puede ser sancionada laboralmente. De manera similar a como ocurrió en el ámbito administrativo, en los últimos años se ha impulsado el uso de esta vía para atender los casos de violencia que ocurren en los centros de trabajo. A través de esta vía, se conocen aquellas conductas que infringen los derechos de las personas trabajadoras y afectan la estabilidad en el empleo.

3.1. Catálogo de las conductas relacionadas con la violencia de género

En los últimos años la legislación en la materia se ha reformado a fin de contribuir en la visibilización y abordaje jurídico de este fenómeno. Al respecto se señala que, si bien la Ley Federal del Trabajo (LFT) hace alusión a la violencia de género, se enfoca particularmente en los casos de hostigamiento y acoso sexual que ocurren en el centro de trabajo.

3.2 Orientación y acompañamiento

De acuerdo con la LFT los tribunales laborales adscritos al Poder Judicial de la Federación y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral dependiente del Ejecutivo federal, así como los estatales, tienen la competencia para conocer de los conflictos en el trabajo, a través de diferentes procedimientos, de entre los que se destacan el de conciliación prejudicial y el procedimiento ordinario, mismos que se abordarán a continuación.

El procedimiento de conciliación prejudicial se estableció para asegurar la expeditéz en la impartición de justicia mediante un mecanismo sencillo y ágil. Se trata de un requisito de procedibilidad, por lo que debe agotarse este mecanismo, previo a acceder a los tribunales laborales. Cabe mencionar que, en las ocasiones en que las partes no llegan a un acuerdo, se elabora una constancia de no conciliación y pueden acudir a ejercer su acción al tribunal laboral.

Pese a esto, la LFT prevé casos en los que no es necesario agotar esta instancia, a saber¹⁰⁸:

- a) Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual.
- b) Designación de beneficiarios por muerte.
- c) Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo.

¹⁰⁸ Artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. Última reforma publicada el 27 de diciembre de 2022.

- d) La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con: i) la libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva; ii) Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio, y iii) Trabajo infantil.

Sin embargo, cuando la persona afectada así lo decida, puede acudir a la conciliación prejudicial. En estos supuestos, el personal de los Centros de Conciliación deberá adoptar las medidas necesarias para evitar que la víctima se reúna con la presunta agresora. Adicionalmente, el procedimiento de conciliación se llevará con la persona representante o apoderada legal, evitando que la presunta víctima y la presunta responsable se encuentren en un mismo espacio.

El procedimiento de conciliación no deberá durar más de 45 días, comienza con la presentación de la solicitud de conciliación ante el Centro de Conciliación competente, lo cual puede hacerse por comparecencia, por escrito o a través de medios electrónicos.

Después de haberse interpuesto la solicitud, el Centro de Conciliación señalará día y hora para celebrar la audiencia de conciliación, la cual será dentro de los 15 días siguientes. Durante la audiencia la persona conciliadora debe identificar el origen del conflicto y los intereses de las partes, una vez realizado esto, se les ayudará a llegar a una solución.

En caso de que las víctimas no cuenten con el acompañamiento correspondiente, se ofrecerá el apoyo por parte de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, institución que deberá explicar en qué consiste y los efectos del procedimiento de conciliación.

La conciliación se puede terminar con o sin arreglo entre las partes. En el primer caso, el acuerdo se plasma en un convenio, el cual tendrá el carácter de cosa juzgada, mientras que en el segundo supuesto, se emite un acta de no conciliación que deberá presentarse ante el tribunal laboral como evidencia de que se agotó dicha etapa.

El procedimiento ordinario está compuesto por una fase escrita y oral; a través de este, se resuelven los casos que no tengan una tramitación especial.

La fase escrita comienza con la demanda, la cual deberá presentarse por escrito, acompañada de:

- a) El ofrecimiento de las pruebas que se plantean rendir en el juicio y los elementos necesarios para su desahogo.
- b) La información sobre otros juicios que haya tenido la parte actora en contra de la patronal que está demandando.
- c) La constancia de haber agotado la conciliación prejudicial, y las pruebas de que disponga la parte actora acompañada de los elementos necesarios para su desahogo.

En los casos en que la persona trabajadora presente una demanda incompleta, opera la suplencia de la queja. En este sentido el artículo 685 de la LFT prescribe que:

“Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, el Tribunal, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta”¹⁰⁹.

Esto implica revisar los hechos de la demanda y detectar si existen “acciones y/o prestaciones no mencionadas ni exigidas, por discriminación en razón de género o violencia de género”¹¹⁰. También en este momento, el órgano jurisdiccional deberá identificar si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia.

Durante el procedimiento las partes tendrán derecho a una defensa adecuada, así como a ser asistidos por un apoderado legal. En esta línea la LFT indica que, las personas trabajadoras tienen derecho a recibir apoyo legal de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o de la Defensoría Pública, para que asuma su representación jurídica¹¹¹.

El procedimiento se rige por diversos principios, de entre los que destacan el de primacía de la realidad, el cual favorece la incorporación de la perspectiva de género en el proceso, ya que permite revisar la realidad que viven las mujeres en contextos laborales, ya que exige verificar la congruencia entre “la práctica y las actuaciones judiciales, en donde debe prevalecer lo que ocurre en la realidad, es decir, lo que sucede en el terreno de los hechos”¹¹².

El citado principio se encuentra reconocido en el artículo 17 Constitucional, el cual establece que las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio¹¹³.

Así también, la legislación laboral contempla el principio de eximir a la parte trabajadora de la carga de probar sus hechos, cuando el tribunal pueda allegarse el conocimiento de los mismos por otros medios¹¹⁴. Esto es crucial para abordar los casos de violencia de género, ya que permite que el tribunal dispense a la trabajadora “que alega un contexto de discriminación en razón de género de probar tal contexto, cuando está en posibilidad de conocer[lo] (...) mediante una prueba pericial rendida por organizaciones especializadas en discriminación de género, ordenada por el propio tribunal”¹¹⁵.

Ahora bien, en la etapa oral se lleva a cabo la audiencia preeliminar, misma que tiene por objeto¹¹⁶:

- a) Depurar el procedimiento y resolver las excepciones dilatorias planteadas por las partes;

¹⁰⁹ Ibidem.

¹¹⁰ Maclú, Linda; Gema Cortes Matus y Rodrigo Olvera Briseño, 2022, Capítulo II. El proceso laboral desde la perspectiva de género, pp. 71-131, en Vela, Estefanía (coord.) Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Pág. 98.

¹¹¹ Op. Cit., Ley Federal de Trabajo, Artículo 685 Bis.

¹¹² Op. Cit., Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral, pág. 91.

¹¹³ Artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917. Última reforma publicada el 18 de noviembre de 2022.

¹¹⁴ Op. Cit., Ley Federal de Trabajo, Artículo 784.

¹¹⁵ Op. Cit., Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral, pág. 99.

¹¹⁶ Op. Cit., Ley Federal de Trabajo, Artículo 873.

- b) Establecer los hechos no controvertidos;
- c) Admitir o desechar las pruebas ofrecidas por las partes, según sea el caso;
- d) Citar para audiencia de juicio;
- e) Resolver el recurso de reconsideración contra los actos u omisiones del secretario instructor.

Después de la audiencia preliminar sigue la de juicio con la presencia de la persona impartidora de justicia, quien, analizará las pruebas presentadas, escuchará a las partes presentes y dictará sentencia.

3.2. Reparación integral

Las víctimas en un caso de violencia de género en el ámbito laboral pueden ser directas e indirectas, pero también potenciales, tal como establece la Ley General de Víctimas. Al respecto la víctima directa será aquella en quien recae la acción u omisión, viéndose afectadas en la esfera económica, física, mental o emocional; mientras que la indirecta se refiere a las personas allegadas a la víctima directa, como lo son los familiares o quien tenga una relación inmediata con ella.

Las víctimas potenciales por su parte, son “las personas físicas cuya integridad física o derechos peligren por prestar asistencia a la víctima ya sea por impedir o detener la violación de derechos o la comisión de un delito”¹¹⁷. Este reconocimiento es relevante para proteger y resarcir el daño que experimentan las personas que muestran su apoyo a la víctima directa en los casos de violencia de género en el trabajo, en quienes por lo general recaen también las represalias por haber denunciado a la persona agresora, lo anterior “permite una mejor restitución de los derechos y garantía de respeto en todo el centro laboral”¹¹⁸.

En cuanto a la reparación integral del daño puede darse mediante la restitución, la indemnización, la satisfacción, las garantías de no repetición y la rehabilitación. En un contexto de violencia de género, estas medidas presentan características especiales, en el caso de la restitución, por ejemplo, si bien es oportuno que a la víctima vuelva a su situación anterior cuando esta además de haber sido afectada por la violencia, fue despedida injustificadamente; sería conveniente que sumado a ello se establezcan provisiones para transformar el entorno en el que se dieron los hechos.

Del mismo modo, la rehabilitación también implica un cambio en la forma en que se había estado entendiendo, a partir de una afectación a la integridad física con motivo de un accidente en el trabajo o por riesgos laborales. Al respecto, se “requiere desarrollar con mayor profundidad lo que significa cumplir

¹¹⁷ Artículo 4º de la Ley General de Víctimas publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 2013. Última reforma publicada el 28 de abril de 2022.

¹¹⁸ Medina Rosas, Andrea, 2022, Capítulo IV. La reparación del daño en materia laboral, desde la perspectiva de género, pp 199-244, en Vela, Estefanía (coord.) Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Pág. 208.

con la rehabilitación de las víctimas que se identifiquen por estas violaciones a derechos en el ámbito laboral”¹¹⁹.

Asimismo, las medidas de no repetición representan otro reto, ya que a través de ellas además de contemplar los daños materiales y la integridad de las personas, debe transformarse el clima y cultura organizacional sexista, discriminatorio y violento en que tuvieron lugar los hechos de violencia de género.

Esto no solo exige de medidas como la difusión y capacitación del personal en materia de género y derechos humanos, sino que también implica, establecer mecanismos para la atención de la violencia de género, así como de la medición constante de la eficacia de estas medidas para prevenir y erradicar la violencia.

¹¹⁹ Op. Cit., Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral, pág. 215.

FORMATO DE REFERENCIA PARA CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO OCURRIDOS EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

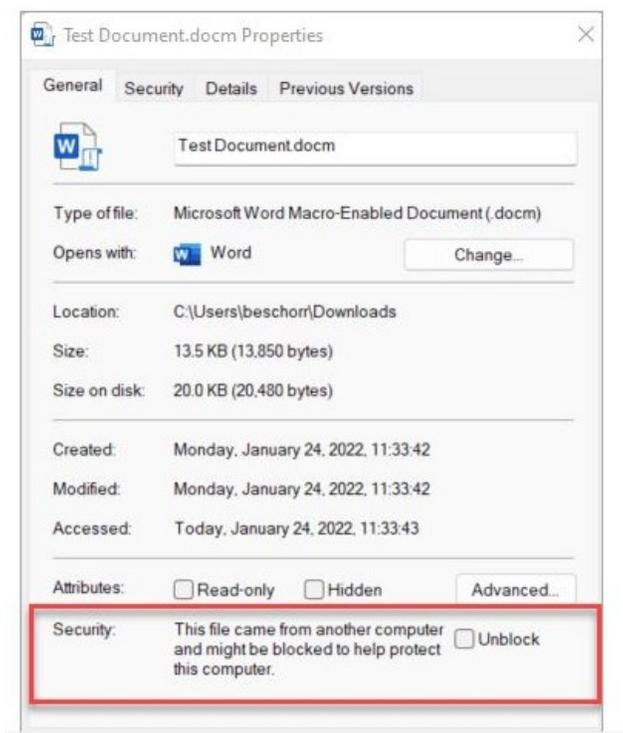
Instrucciones de llenado

- I. Para el adecuado funcionamiento del formato en el programa Word, es necesario habilitar el uso de Macros en la computadora que se utilice para completar el archivo.

En el caso de que su equipo cuente con el sistema operativo Windows es necesario realizar los siguientes pasos:

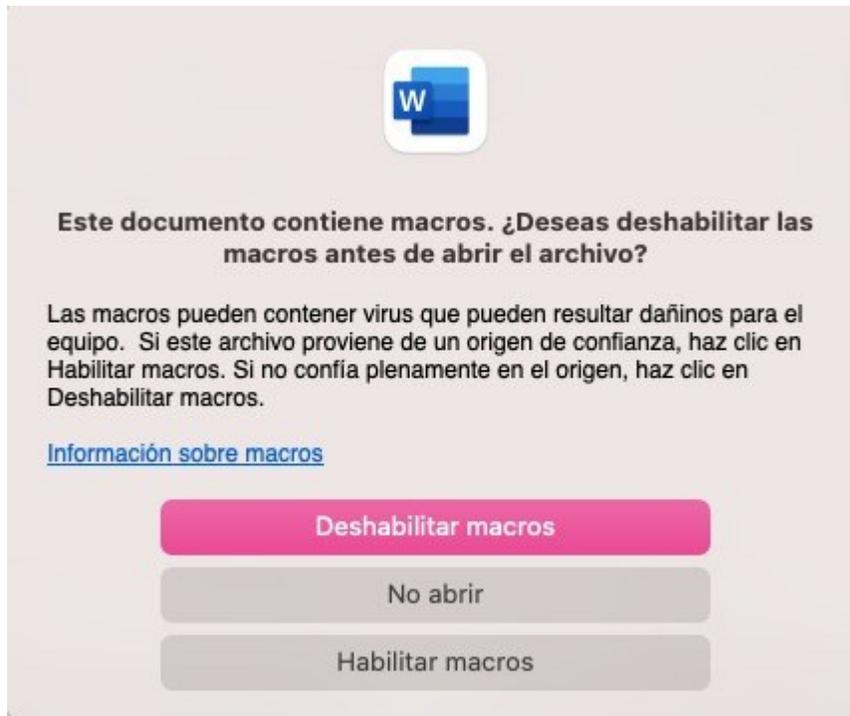
- i. Abra el Explorador y vaya a la carpeta donde ha guardado el archivo.
- ii. Haga clic con el botón derecho en el archivo y seleccione **Propiedades** en el menú contextual.
- iii. En la parte inferior de la pestaña **General**, seleccione la casilla **Desbloquear** y, luego, **Aceptar** (Imagen I).

Imagen I. Desbloqueo de Macros en archivo de Word para Windows



En el caso del sistema operativo iOS de Apple, al abrir el archivo de Word que contiene el formato de referencia, aparecerá un cuadro de diálogo preguntando si se desea deshabilitar las macros antes de abrir el archivo. Será necesario seleccionar la opción que indica **Habilitar macros**.

Imagen 2. Desbloqueo de Macros en archivo de Word para iOS



2. A excepción de las secciones de discapacidad y pertenencia a un grupo en situación de vulnerabilidad, todas las secciones del formato deberán ser debidamente llenadas.
3. Completar todos los campos que apliquen al caso concreto.
4. En caso de que la persona usuaria no sea estudiante, no deben completarse los campos "clave de estudiante", "carrera" y "grado". Tampoco es necesario completar los campos subsecuentes para ahondar en información respecto de preguntas en las que se ha marcado "No" como respuesta. Por ejemplo, si se respondió que no se realizó un análisis de riesgo, no procede entonces "señalar el nivel de riesgo y los factores/elementos que se consideraron para concluir dicho nivel".

FORMATO DE REFERENCIA PARA CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO OCURRIDOS EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

No. de expediente:
Fecha de canalización:

DATOS DE LA PERSONA USUARIA					
Nombre			Fecha de nacimiento		
Nacionalidad		Sexo	Edad		
Actividad					
<input type="checkbox"/> Estudiante <input type="checkbox"/> Docente <input type="checkbox"/> Personal administrativo <input type="checkbox"/> Personal directivo <input type="checkbox"/> Personal de limpieza y mantenimiento <input type="checkbox"/> Personal de vigilancia/jardinería <input type="checkbox"/> Otro Señale cuál: _____					
Clave de estudiante		Carrera	Grado		
Discapacidad					
<input type="checkbox"/> Auditiva <input type="checkbox"/> Visual <input type="checkbox"/> Física <input type="checkbox"/> Intelectual <input type="checkbox"/> Mental <input type="checkbox"/> Psicosocial <input type="checkbox"/> Otra					
Diagnóstico médico:					
<i>Señale si la persona cuenta con diagnóstico médico específico i.e. autismo, parálisis cerebral, etc.</i>					
Pertenencia a grupo en situación de vulnerabilidad					
<input type="checkbox"/> Adolescente <input type="checkbox"/> Migrante <input type="checkbox"/> Diversidad sexual <input type="checkbox"/> Indígena <input type="checkbox"/> Afrodescendiente <input type="checkbox"/> Persona con discapacidad <input type="checkbox"/> Otro De ser el caso, señale cuál: _____					
Domicilio					
Calle y número		Colonia	Municipio/Delegación	Estado	C.P.
Medios de contacto					
Teléfono fijo		Teléfono móvil		Correo electrónico	
PROCESO DE CANALIZACIÓN/REFERENCIA					
Nombre de institución que refiere					
Domicilio					
Calle y número		Colonia	Municipio/Delegación	Estado	C.P.
Nombre de institución/organización a la que se refiere el caso					

Domicilio				
Calle y número	Colonia	Municipio/Delegación	Estado	C.P.
Nombre de la persona que refiere			Cargo/Puesto	
Teléfono		Correo electrónico		
<p>¿Se tuvo comunicación previa con la institución/organización a la que se refiere la persona usuaria?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>Fecha de la comunicación: _____</p> <p>Nombre de la persona con quien se tuvo contacto/acordó la referencia:</p> <p>_____</p> <p>Cargo/Puesto: _____</p>				
Persona de enlace en la institución/organización a la que se refiere el caso (con independencia de si se tuvo o no contacto previo):			Cargo/Puesto:	
RESUMEN DE HECHOS DEL CASO				
<p><i>Señale de manera sucinta los hechos que dieron origen al caso y las personas involucradas. Incluya de modo claro las circunstancias de tiempo (cuándo), modo (cómo) y lugar (en dónde).</i></p>				
SERVICIOS PREVIAMENTE PROPORCIONADOS POR INSTITUCIÓN QUE REFIERE				
<input type="checkbox"/> Asesoría legal <input type="checkbox"/> Atención psicológica <input type="checkbox"/> Orientación <input type="checkbox"/> Acompañamiento				

Otro

De ser el caso, señale cuáles: _____

¿Se realizó algún tipo de análisis de riesgo?

Sí No

En su caso, señalar el nivel de riesgo y los factores/elementos que se consideraron para concluir dicho nivel:

¿Se implementaron medidas de protección en su favor?

Sí No

En su caso, señalar cuáles:

MOTIVO DE REFERENCIA Y SERVICIOS QUE DESEA/ESPERA OBTENER LA USUARIA

Señale las razones por las cuáles se canaliza a la institución/organización, así como los servicios que la persona usuaria desea/espera/requiere recibir.

OBSERVACIONES

Brinde cualquier otra información relevante que deba conocer la institución/organización a la que se está refiriendo el caso

[Logotipos de la institución]

No. de oficio [establecer número]

[Ciudad, Estado], a [día] de [mes] de 2023.

[TÍTULO PROFESIONAL Y NOMBRE DE LA PERSONA TITULAR DE LA INSTITUCIÓN O DEL ÁREA ESPECÍFICA DE LA INSTITUCIÓN A LA QUE SE REFIERE EL CASO]
[PUESTO/CARGO]
[NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN A LA QUE SE HACE LA CANALIZACIÓN]

En virtud de lo dispuesto por el artículo artículo 74, párr. 2, fracción VII de la Ley General de Educación, así como los artículos XXX, XXX y XXX de [citar la normativa estatal, así como la normativa interna de la Institución de Educación Superior que establezca la atribución/deber de la institución de hacer del conocimiento de las autoridades competentes las conductas que puedan resultar constitutivas de infracciones o delitos cometidos en contra de las personas en el entorno escolar, y/o promover la defensa de las personas en instancias administrativas o judiciales], por este medio hago de su conocimiento que [nombre de la víctima] quien es [cargo, actividad que desempeña en la Universidad] en esta institución de educación superior, ha sido víctima de actos constitutivos de violencia de género.

En función de lo anterior, anexo al presente oficio encontrará el formato de referencia debidamente requisitado, a fin de que, en el marco de sus competencias, la [institución] a su digno cargo pueda brindar la atención y el seguimiento apropiado al caso de [nombre de la víctima].

Esta casa de estudios permanece atenta a fin colaborar y proporcionar cualquier otra información que la [institución] pueda llegar a requerir para el adecuado desempeño de sus funciones con relación al caso de mérito.

Sin más por el momento, reciba un cordial saludo.

[Firma]

[Nombre de la persona titular del área jurídica que realiza la referencia]

[Puesto]

[Nombre del área e institución a la que pertenece]

C.c.p. [Contacto/enlace directo en la institución a la que se canaliza el caso].

[Titulares de las áreas de la institución de educación superior que brindaron servicios inicialmente a la víctima].

