



Universidad  
Nova Spania



## UNI-P02

Protocolo para la  
Prevención y Atención  
de las Violencias  
relacionadas con  
género, acoso escolar,  
discriminación y otras.

*#OsosNova*

Innovamos **tu mundo**



[novaspania.edu.mx](http://novaspania.edu.mx)

# **Protocolo para la Prevención y Atención de las Violencias relacionadas con género, acoso escolar, discriminación y otras, en la Universidad Nova Spania.**

## **CONTENIDO:**

**Preámbulo**

**Capítulo Primero.** Disposiciones Generales

**Capítulo Segundo.** Tipos de Violencia

**Capítulo Tercero.** Órganos Competentes

**Capítulo Cuarto.** Derechos en el Procedimiento

**Capítulo Quinto.** Del Procedimiento

**Capítulo Sexto.** Del Dictamen

**Capítulo Séptimo.** Tipos de Sanciones

**Capítulo Octavo.** Medidas de Prevención y Protección

**Capítulo Noveno.** Marco Jurídico

**Transitorios**

**A N E X O 01**

## Preámbulo.

La **Universidad Nova Spania** está comprometida con la promoción, el respeto y la protección de los derechos humanos previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales suscritos por México. Para nuestra institución es de vital relevancia que se promueva, mediante la educación y la enseñanza, el respeto a los derechos humanos a fin de hacer realidad la igualdad, la libertad y la dignidad de todos los hombres y mujeres, tal como dispone la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

Está comprobado que la violencia y la discriminación en el ámbito escolar es un fenómeno que afecta a millones de alumnos, alumnas, familias y comunidades. Por ello, es importante fomentar dentro de la universidad un entorno académico libre de violencia de género, acoso escolar y discriminación en cualquier modalidad u otro tipo de intimidación ya que además de vulnerar los derechos humanos, se ha demostrado que interfieren con la educación de muchos y muchas jóvenes, lo que se correlaciona con un menor rendimiento académico.

Por ello, el presente protocolo tiene como objetivos proporcionar los mecanismos necesarios para prevenir, detectar, canalizar, atender, investigar, erradicar y sancionar cualquier acto de violencia o discriminación que pudiera surgir entre las personas que integran la comunidad Nova Spania, cumpliendo con las obligaciones previstas en la Ley para la Atención de la Violencia Escolar en el Estado de Michoacán (Art. 2).

Para la Universidad Nova Spania es fundamental evitar y en su caso eliminar cualquier acto de discriminación y garantizar al alumnado, al personal docente, administrativo, de servicios y autoridades académicas, el respeto a las diferencias por origen étnico o nacional, género, edad, las discapacidades, condición social, salud, religión, así como por las opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra. Ante todo, el propósito es tutelar la dignidad humana y los derechos y libertades de las personas.

De esa manera se busca el objetivo de hacer realidad el derecho a la igualdad consagrado en declaraciones internacionales, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) de 1969, por mencionar algunos de los múltiples documentos internacionales que lo tutelan, así como en la Constitución Mexicana (Art. 1).

La Universidad reitera su compromiso para promover la igualdad entre el hombre y la mujer, y así eliminar cualquier acto de discriminación en materia de género, en concordancia con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención De Belem Do Pará, con la Constitución (Art 4.), la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, ambos del Estado de Michoacán de Ocampo. En esa tesitura, busca eliminar dentro de la institución todas las barreras y estereotipos que fomentan el trato diferencial por motivos de sexo o género, o alguna otra condición de vida. Es pertinente resaltar que la violencia de género no sólo se da en casos relacionados con mujeres, sino en todos aquellos que existan situaciones asimétricas de poder o bien de contextos de desigualdad estructural basados en el sexo, el género o las preferencias/orientaciones sexuales de las personas

Las y los miembros de nuestra comunidad que pudieran sentir afectados sus derechos tendrán la certeza de que en todo momento se protegerá su integridad física y emocional y se juzgará con perspectiva de género, apeguándose a los más altos estándares nacionales e internacionales, tal como lo marca el artículo primero constitucional.

De esta manera, se evidencia el compromiso de la Universidad Nova Spania con su comunidad, a fin de fomentar una cultura de paz, libre de violencia y discriminación de cualquier tipo, pero sobre todo con la garantía de pleno respeto a sus derechos y libertades.

## Capítulo Primero. Disposiciones Generales

**Artículo 1.** El presente Protocolo tiene por objeto:

- a) Regular dentro de la Universidad Nova Spania los mecanismos de prevención, detección, canalización, atención, investigación, erradicación y sanción de actos de violencia en la comunidad Universidad Nova Spania;
- b) Promover dentro de la Comunidad Universitaria Nova Spania un entorno libre de discriminación y violencia; y,
- c) Establecer mecanismos eficientes que sancionen la violencia y den prioridad a la salvaguarda física y emocional de las personas ofendidas directas.

**Artículo 2.** El presente Protocolo es de aplicación obligatoria para todas y cada una de las personas que integran la Comunidad Universitaria Nova Spania, en cualquiera de sus niveles de estudio: estudiantes, docentes, personal administrativo, de servicios y autoridades universitarias, dentro de las instalaciones de la Universidad o fuera de ellas, cuando se trate de actividades estudiantiles académicas, deportivas o extracurriculares.

**Artículo 3.** Se consideran violencias, las conductas de discriminación, violencia de género, acoso escolar y demás violencias descritas en el anexo 1 del presente Protocolo; tomándolo como referencia enunciativa, no limitativa en concordancia con los parámetros establecidos en la normatividad estatal, federal e internacional.

**Artículo 4.** Los siguientes Principios son obligatorios en la atención de casos que se susciten:

- a) **Incorporación de Perspectiva de Género.** Todas las instancias y personas involucradas deben actuar con perspectiva de género y sus actos deben estar libre de estereotipos, de forma que se garantice el derecho a la igualdad a partir del enfoque de género.
- b) **Confidencialidad.** Durante los procedimientos debe protegerse la privacidad de la información personal. Así mismo, las personas que intervengan en el proceso deben guardar confidencialidad, lo que impide hacer pública información que permita identificar a la parte denunciante o al conocimiento del caso;
- c) **Debida Diligencia.** Las personas que conozcan de las denuncias deben actuar con debida diligencia a fin de proteger en todo momento la integridad y dignidad de las personas ofendidas directas, y de ser necesario, dictar las medidas cautelares que estimen pertinentes;
- d) **No Revictimización.** En todo momento, debe protegerse a la persona ofendida directa, mediante actuaciones multidisciplinarias y coordinadas de apoyo psicológico en la investigación, evitando que el proceso propicie posteriores preguntas, cuestionamientos, comentarios y otros actos que causen sufrimiento a la persona que padeció el acto de violencia, y,
- e) **Respeto a los Derechos Humanos,** como lo señala el Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**Artículo 5.** Para los efectos de la aplicación de este Protocolo se entenderá por:

- a) **Persona afectada directa.** Persona que sufra cualquier manifestación o forma de violencia sea estudiante, personal administrativo, académico, de servicios o funcionario de la Universidad Nova Hispania;
- b) **Persona Afectada Indirecta.** Las personas que guarden relación escolar, afectiva, familiar o de trabajo con la persona afectada directa y que, en razón de ello, resientan alguna afectación;
- c) **Comité.** Al Comité de Ética;
- d) **Unidad.** A la Unidad de Quejas y Conciliación;
- e) **Comisión.** A la Comisión de Resolución y Ejecución;
- f) **Estatuto.** Al Estatuto de la Universidad Nova Spania; y,
- g) **Universidad.** A la Universidad Nova Spania.

## Capítulo Segundo. Tipos de Violencia

**Artículo 6.** El presente Protocolo tiene como objetivos proporcionar los mecanismos necesarios para prevenir, detectar, canalizar, atender, investigar, erradicar y sancionar cualquier acto de violencia o discriminación que pudiera surgir entre los integrantes de la comunidad Nova Spania, es decir, estudiantes, docentes, personal administrativo y de servicios; por consiguiente, se aborda la problemática desde 4 tipos de conductas.

- a) Violencia de Género;
- b) Acoso y Violencia Escolar;
- c) Discriminación; y

- d) Violencia en Género;
- e) Promover dentro de la Comunidad Universitaria Nova Spania un entorno libre de discriminación y violencia; y,
- f) Establecer mecanismos eficientes que sancionen la violencia y den prioridad a la salvaguarda física y emocional de las personas ofendidas directas.

**Artículo 7. La Violencia de Género** se entiende como toda acción u omisión basada en el género, que afecte de manera negativa la identidad, sexualidad, libertad reproductiva, salud física o mental de una persona. Para fines del presente Protocolo, se establecen tres tipos de violencia de género:

- a) **La Violencia Psicológica.** “Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio”. Ejemplos: escuchar las conversaciones, impedir cultivar amistades, utilizar juegos mentales e ironías para confundir, intimidación (asustar con miradas, gestos, amenazas o gritos).
- b) **La Violencia Física.** “Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas”. Ejemplos: golpes, cinturazos, bofetadas, tirones de cabellos, apretones dolorosos, pellizcos, empujones, patadas, intentos de ahorcamiento, mordeduras, cortes, quemaduras, entre otros.
- c) **La violencia sexual.** “Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto”.

Ejemplos:

Obligar a:

- i. Tener relaciones sexuales.
- ii. Tener sexo con otras personas.
- iii. Observar material erótico o pornográfico.
- iv. Exhibirse o desnudarse.
- v. Tener hijos o abortar.
- vi. Usar o no usar métodos anticonceptivos o de protección.
- vii. Realizar durante el acto sexual acciones que causen daño o humillen.

**Artículo 8. El Acoso y la Violencia Escolar** se entiende para fines de este Protocolo como los actos producidos entre los estudiantes de forma intencional, sea metódica, sistemática o reiteradamente, produciendo un daño apreciable en los alumnos. También existen diversos tipos y modalidades de Acoso y Violencia Escolar, entre los que destacan:

- a) **En las personas:** Las lesiones que causen cualquier alteración en la salud y que son producidas por una causa externa, infringidas entre estudiantes susceptibles de causar daño;

- b) **En las cosas:** Todo daño o menoscabo a bienes o posesiones jurídicas con el fin de producir agresión al afectado; puede consistir en la sustracción, destrucción, desaparición, ocultamiento o retención de las cosas;
- c) **Psicoemocional:** Toda acción o comunicación, dirigida a desvalorar, intimidar o controlar las acciones, comportamientos y decisiones, consistente en prohibiciones, coacciones, condicionamientos, intimidaciones, amenazas, chantaje, humillaciones, comparaciones destructivas o actitudes devaluatorias, que produzca en quien la recibe un daño psicológico o emocional; y,
- d) **Sexual:** Toda acción u omisión que amenace, ponga en riesgo o lesione la libertad, seguridad, integridad y desarrollo psicosexual de los estudiantes.

Cualquiera de estos tipos puede presentarse en diferentes modalidades, mismas que a continuación se mencionan:

- i. La institución educativa;
- ii. El transporte de uso escolar;
- iii. Actividades escolares fuera de la institución educativa;
- iv. La periferia de la institución educativa, desde que los estudiantes salen de su domicilio dirigiéndose a la institución, hasta que regresan al mismo; y,
- v. El uso de los medios electrónicos de comunicación.

**Artículo 9. La Discriminación** se entiende como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. Para fines de este protocolo, se atienden las siguientes:

- a) Impedir el acceso o la permanencia a la educación pública o privada, así como a becas e incentivos en los centros educativos;
- b) Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles contrarios a la igualdad o que difundan una condición de subordinación;
- c) Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;
- d) Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;
- e) Promover el odio y la violencia a través de mensajes e imágenes en los medios de comunicación;
- f) Limitar la libre expresión de las ideas, impedir la libertad de pensamiento, conciencia o religión, o de prácticas o costumbres religiosas, siempre que éstas no atenten contra el orden público;
- g) Explotar o dar un trato abusivo o degradante;
- h) Restringir la participación en actividades deportivas, recreativas o culturales;

- i) Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, injuria, persecución o la exclusión;
- j) Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación.

**Artículo 10.** Finalmente, y a efecto de no dejar ningún tipo de conducta violenta fuera del ámbito de competencia del presente protocolo, se entiende como **Violencia en General**, toda conducta u omisión, ya sea física o verbal, de manera intencional o accidental que daña la autoestima, salud, integridad, libertad, patrimonio y/o seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.

## Capítulo Tercero. Órganos Competentes

**Artículo 11.** Los tres órganos competentes que serán los encargados de las distintas medidas y etapas de prevención, difusión, atención, orientación, quejas, investigación, seguimiento, sanción y cumplimiento de las diversas disposiciones contenidas en el presente Protocolo son:

- a) El Comité de Ética;
- b) La Unidad de Quejas y Atención y,
- c) La Comisión de Resolución y Ejecución;

**Artículo 12.** El Comité de Ética, en atención a la normativa interna, será el órgano encargado de cualquier modificación o reforma del presente Protocolo, así como de la difusión e implementación de las diversas medidas de prevención que se adopten para el cumplimiento del presente Protocolo, asimismo, podrá crear planes de trabajo y estrategias que coadyuven en la prevención de actos de violencia para garantizar la convivencia fraterna entre todas las personas pertenecientes a la comunidad universitaria.

**Artículo 13.** En atención a los distintos reglamentos y normatividad interna de la Universidad Nova Spania, se integrará una Unidad de Quejas y Atención; misma que estará constituida por la persona encargada del Departamento de Psicología de la Universidad Nova Spania y quienes coordinen los niveles de Bachillerato o Educación Superior, según sea el caso; dicha Unidad, a través de cualquiera de sus integrantes, será la encargada de recibir las quejas que presenten quienes consideren violentado alguno de sus derechos previsto en este Protocolo o en cualquier otro instrumento normativo de la Institución que tenga relación directa con el tema de violencias.

**Artículo 14.** Facultades y atribuciones de la Unidad de Quejas y Atención respecto a la observancia del presente Protocolo:

- a) Efectuar las medidas de prevención implementadas por el presente Protocolo;
- b) Recibir, por medio de cualquiera de sus dos integrantes y de forma directa (Persona Encargada del Departamento de Psicología o Responsable de Bachillerato o Educación Superior, según sea el caso), las quejas que se presenten de manera



escrita o verbal sobre hechos que puedan constituir una conducta de cualquier tipo de violencia;

- c) Integrar el expediente preliminar y asignar el número de caso con el que se identificará la denuncia durante todo el procedimiento;
- d) Brindar las medidas de atención y orientación psicológica previstas en el presente ordenamiento, a las partes involucradas en las quejas y a quienes lo soliciten; previo, durante y después de cualquier agresión o procedimiento señalado en el presente Protocolo;
- e) Dar aviso a la persona que presuntamente agredió, haciéndole saber el motivo de la queja presentada en su contra;
- f) Realizar las investigaciones pertinentes respecto a las quejas que le sean turnadas sobre hechos que puedan constituir una conducta de violencia;
- g) Desahogar la etapa conciliatoria, en caso de que la misma sea procedente, en atención al artículo 20 del presente instrumento;
- h) Notificar a las partes implicadas del acuerdo tomado por dicho órgano en la etapa de conciliación;
- i) En caso de no lograrse un acuerdo conciliatorio entre las partes, o que éste no sea posible dada su naturaleza, remitir el expediente a la Comisión de Resolución y Ejecución para la respectiva resolución;
- j) Velar por la confidencialidad de los datos de las personas implicadas y la seguridad de las mismas durante todo el procedimiento. y,
- k) Las demás que sean consecuentes y necesarias para el cumplimiento de su objeto;

**Artículo 15.** La Comisión de Resolución y Ejecución es la autoridad encargada de resolver las quejas de acuerdo a los principios señalados en el artículo 4 del presente, en aquellos casos de violencia en que no fuere posible una conciliación; emitiendo el dictamen respectivo, imponiendo las sanciones correspondientes a las personas agresoras y ejecutando cualquier medida resuelta por el mismo.

**Artículo 16.** La Comisión de Resolución y Ejecución estará integrado por:

- El Rector de la Universidad, quien la presidirá y en su ausencia, la persona designada por este;
- El Abogado General de la Universidad; y
- La persona que coordine el nivel educativo correspondiente.

Lo anterior en atención a las atribuciones conferidas al Rector por la normativa interna de la Universidad Nova Spania, a la necesidad del conocimiento técnico jurídico que debe aportar el Abogado General y al conocimiento previo del problema con el que cuenta quien coordina el nivel educativo correspondiente

**Artículo 17.** Dicha autoridad tendrá las siguientes facultades, en observancia y cumplimiento a las disposiciones del presente Protocolo:

- a) Implementar las medidas de prevención en materia de Violencia de Género;
- b) Realizar las investigaciones pertinentes respecto a las quejas que le sean turnadas sobre hechos que puedan constituir una conducta de violencia;

- c) Resolver sobre la procedencia o improcedencia de la queja, mediante la emisión del dictamen correspondiente, determinando la sanción adecuada, de acuerdo a los hechos acreditados en el procedimiento;
- d) Notificar a las partes implicadas de la decisión tomada por dicho órgano competente;
- e) Ejecutar las medidas de protección necesarias, tanto a la persona agredida como a quienes testifican, de acuerdo con lo previsto en las disposiciones del presente Protocolo;
- f) Fungir como única autoridad disciplinaria y sancionadora;
- g) Brindar asesoría jurídica y en su caso, acompañamiento a las personas que pudieran resultar víctimas de un delito para la presentación de denuncias o querrelas ante las instancias estatales competentes;
- h) Valorar los datos de prueba existentes y todo elemento relevante, y en su caso, solicitar elementos adicionales que consideren necesarios para la emisión del dictamen; y,
- i) Todas aquellas necesarias para dar cumplimiento a sus atribuciones.

## Capítulo Cuarto. Derechos en el Procedimiento

**Artículo 18.** Toda persona involucrada en una queja por violencia tendrá derechos dentro y fuera del procedimiento, mismos que son los siguientes:

- a) Recibir un trato digno, respetuoso y sin discriminación; salvaguardando sus Derechos Humanos.
- b) A la protección en su integridad física y psicológica; coadyuvando los órganos competentes en evitar las, amenazas, discriminación, persecución, represalias o cualquier clase de intimidación que ponga en riesgo la integridad física o psicológica de cualquier persona implicada;
- c) La persona agraviada tiene derecho a solicitar medidas pertinentes de protección, a efecto de evitar la continuación de la agresión, mismas que se encuentran contempladas en el presente Protocolo;
- d) La persona agraviada tiene derecho a que se le proporcione atención médica urgente, psicológica o jurídica, cuando así se amerite;
- e) Como uno de sus Derechos Humanos, las personas implicadas tienen derecho al debido proceso; es decir, la persona señalada como presunto agresor tiene derecho a escuchar de forma íntegra la acusación hecha en la queja correspondiente a efecto de poder defenderse, asimismo, el procedimiento deberá realizarse dentro de los términos y plazos fijados en el presente Protocolo, todas las partes deben ser escuchadas en igualdad de circunstancias y en completa imparcialidad por parte de los órganos competentes; y,
- f) A la protección de datos e información personal; exceptuando a aquella que sea requerida por autoridad competente.

## Capítulo Quinto. Del Procedimiento

**Artículo 19.** El procedimiento para la sustanciación de la queja llevará las etapas siguientes:

- a) Recepción de la queja;
- b) Audiencia a la persona denunciada;
- c) En su caso, audiencia de aclaraciones o testimonios;
- d) Dictamen; y,
- e) En su caso, aplicación de sanción.

### a. De la recepción de la queja.

**Artículo 20.** La persona afectada directa o indirectamente por violencias, podrá hacer del conocimiento de la Unidad cualquier acto relacionado por medio de una queja.

En el caso de personas menores de edad podrán ser acompañadas por sus padres, madres o tutores y, de no ser el caso, la unidad dará aviso inmediatamente. Si la queja es presentada por los padres, madres o tutores, podrá iniciarse el procedimiento sin que se requiera su presencia cuando las condiciones de salud física o emocional lo impidan.

La persona afectada directa tiene la obligación de conducirse con verdad dentro de la narración de hechos plasmados en su queja, quedando a salvo los derechos de las partes involucradas para ejercer en la vía correspondiente, demanda contra las acusaciones falsas hechas durante el procedimiento.

**Artículo 21.** La Unidad, podrá recibir la queja en forma escrita o verbal. En este último caso, levantará un acta circunstanciada en la que consten, por lo menos, el nombre y edad de la persona ofendida directa y de las otras señaladas como autores de las violencias, así como las circunstancias de los hechos que dan lugar a la queja. Para la recepción de la queja, la Unidad deberá garantizar las condiciones de privacidad, tranquilidad y atención directa y personal, actuando conforme a los principios señalados en el artículo 4.

**Artículo 22.** . Derivado de la entrevista en que se presente la queja, la Unidad le hará saber a la persona el proceso que se seguirá y las medidas de atención inmediata y cautelares a que tiene derecho y en su caso, de inmediato las adoptará:

- a) Son medidas de atención inmediata:
  - La contención o apoyo psicológico, que puede ser prestada por personal capacitado del área de Psicología de la Universidad que al efecto sea convocado; en casos de urgencia, podrá solicitarse profesional externo.
  - La asistencia médica, que puede ser prestada por personal de acuerdo al Seguro Médico contratado por la Universidad que al efecto sea convocado; en casos de urgencia o gravedad, se podrá recurrir a instituciones de salud públicas. En su caso, deberá aplicar la Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres; y,

- La asistencia jurídica, que puede ser prestada por personal capacitado del área de Derecho de la Universidad que al efecto sea convocado.
  
- b) Son medidas cautelares:
  - Resguardo y/o reubicación de la persona agredida, a efecto de lograr un distanciamiento entre ésta y quien presuntamente agredió;
  - El llamado a los cuerpos de policía o seguridad o la gestión de medidas de protección en los casos en que se encuentre en riesgo la seguridad o vida de la persona quejosa;
  - El cambio de grupo o turno, lugar u horario de trabajo, u otras análogas que aseguren que la persona denunciada no tenga contacto o comunicación con la persona quejosa, hasta en tanto se concluye el procedimiento; y,
  - Apoyo académico para que la persona que denuncia no se vea afectada en el desarrollo de sus actividades personales, académicas o laborales, según sea el caso.

En los casos que de la queja se advierta que la conducta encuadre dentro de cualquiera de los delitos previstos en el Código Penal para el Estado de Michoacán, la Unidad, previo acuerdo de la persona quejosa, notificará del hecho a la Comisión de Resolución y Ejecución, para que se brinde la asesoría o acompañamiento que proceda.

## b. De la audiencia a la persona denunciada.

**Artículo 23.** Una vez concluida la recepción de la queja, la Unidad convocará preferentemente de forma inmediata, a la persona denunciada para que comparezca ante la misma, haciéndole saber al momento de citarle o al momento de presentarse, quien denuncia y el motivo, dándole oportunidad para que exprese su versión de los hechos y lo que a su derecho convenga.

## c. De las audiencias.

**Artículo 24.** La Unidad, atendiendo a lo señalado en la queja y lo expresado por la persona denunciada determinará la naturaleza de la siguiente audiencia, la que podrá efectuarse para:

- a) De Aclaraciones. En los casos en que las partes nieguen entre sí sus versiones, se requiera que precisen entre sí los hechos o puedan aportar elementos de convicción de su dicho o;
- b) Testimonios. En los casos que las partes ofrezcan el testimonio de una o varias personas con la finalidad de esclarecer los hechos. No se admitirán testimonios de oídas; o
- c) De conciliación. Cuando se advierta que, por la naturaleza de la falta, sea posible el acuerdo entre las partes.

**Artículo 25.** En todos los casos, la persona o personas participantes en las audiencias deberán ser citadas con antelación y explicarles los motivos por el cual son convocadas y podrán expresar lo que su interés convenga.

**Artículo 26.** La conciliación se realizará siempre y cuando:

- a) La persona que presentó la queja estuviere de acuerdo;
- b) No se haya ejercido violencia física grave;
- c) Si se trata de menores de edad se cuente con el consentimiento de sus padres;
- d) No se trate de un acto de violencia sexual;
- e) La persona denunciada no sea reincidente; o
- f) La persona quejosa no se encuentra condicionada u obligada por la persona denunciada.

**Artículo 27.** Cualquiera de las partes o la Unidad podrá solicitar la adopción de acuerdos de conciliación, los cuales podrán consistir entre otras, en disculpa privada o pública u obligación de no repetir la conducta o aquellas tendientes a la reparación del daño o la restauración del denunciante.

No podrán convenirse la modificación de calificaciones o evaluaciones, modificación de cargas de trabajo o aquellas relacionadas con el desempeño del empleo, comisión o cargo; no obstante, la Unidad atendiendo a las condiciones del caso, independientemente del acuerdo de conciliación, podrá acordar alguna de las medidas cautelares previstas en los incisos c) o d) de la fracción II, del artículo 16 de este Protocolo.

## Capítulo Sexto. Del Dictamen

**Artículo 28.** Habiendo concluido la o las audiencias, y para el caso de no ser posible una conciliación entre las partes ante la Unidad de Quejas y Conciliación, será la Comisión de Resolución y Ejecución quien resolverá dicha controversia mediante la emisión de un dictamen, mismo que se emitirá con base a la valoración de los datos probatorios existentes, en conciencia, verdad sabida y buena fe guardada, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se basan para determinar la sanción a la que llegaron, debiendo ser ésta proporcional al tipo y gravedad de los actos de violencia cometidos, en su caso, aplicando criterios de perspectiva de género, pudiendo acordar:

- a) La procedencia de la queja ante conductas violentas por parte de quien agrede y la respectiva adopción de medidas de reparación, reeducación, prohibición y demás sanciones; y,
- b) En caso de considerar que exista una conducta que pueda ser tipificada como delito en las normas penales vigentes, se dejarán a salvo los derechos de la persona ofendida directa para que ésta pueda ejercerlos, otorgando la orientación legal correspondiente.

**Artículo 29.** El dictamen deberá contener los siguientes datos:

- a) Datos de identificación del caso, esto es, número de expediente y partes involucradas;
- b) Un extracto de la queja presentada;

- c) Un resumen cronológico de los actos realizados por los órganos competentes, antes y durante todo el procedimiento realizado;
- d) Análisis detallado de todos los datos de prueba ofertados y diligencias practicadas por la Unidad; así como la apreciación y valoración de la totalidad de estos elementos;
- e) Razones, argumentos lógico-conceptuales y fundamentos en los que se basa su resolución;
- f) Puntos Resolutivos: es decir, el resumen del fallo a que llegó el órgano colegiado competente, señalándose todas las medidas a tomar, las sanciones en caso de llegar a este fallo y la orden de notificar a las partes; y,
- g) Lugar y fecha, así como los nombres y firmas de las personas presentes de la Comisión de Resolución y Ejecución. Dicho dictamen emitido por el Comité es inapelable.

**Artículo 30.** En el dictamen se establecerá que, una vez resuelta la queja, y ejecutadas las sanciones en caso de existir, se ordenará el archivo del expediente y, se señalarán las medidas que permitan la sana convivencia de las partes implicadas.

## Capítulo Séptimo. Tipos de Sanciones

**Artículo 31.** En su caso, la Comisión de Resolución y Ejecución, procederá a señalar el tipo de sanción de acuerdo al tipo y gravedad de la falta y a la ejecución de la misma, conforme a la normativa interna de la Universidad Nova Spania.

**Artículo 32.** En el caso de la imposición de sanciones, éstas deben ser proporcionales a la gravedad de la falta, traduciéndose en sanciones administrativas, disciplinarias o cesaciones.

**Artículo 33.** La Coordinación Jurídica establecerá la sanción con base a la valoración de los hechos en conciencia, verdad sabida y buena fe guardada, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se basan para determinar la sanción que se aplica.

**Artículo 34.** Para el caso del estudiantado, las sanciones a que pueden ser acreedores encuentran su fundamento en el Reglamento Académico de Alumnos y en el Reglamento General de Alumnos, y podrán ser las siguientes:

- a) Amonestación: Es la advertencia verbal o por escrito de alguna falta leve que no amerita sanción mayor;
- b) Reporte: Es la advertencia por escrito en las faltas que, por su gravedad, deban quedar registradas en el expediente del estudiante;
- c) Suspensión: Existen tres tipos de suspensiones:
  - Suspensión Menor (no poder asistir a una o varias o todas las materias por un término no mayor a 3 días y la pérdida de los exámenes correspondientes a tales días, sin justificación;
  - Suspensión Mayor (imposibilita el acceso a la escuela por tiempo determinado no mayor a 15 días; y,

- Baja Definitiva (pérdida de todos los derechos como estudiante de la Institución, producto de faltas y/o infracciones graves a la sana convivencia escolar, tal como se marca en los reglamentos.

**Artículo 35.** Para el caso del personal docente o administrativo, las sanciones encuentran su fundamento en el Reglamento Docente y el Código de Conducta de los Trabajadores Administrativos de Base y de Confianza de la Universidad Nova Spania, y serán las siguientes:

- a) Amonestación verbal o escrita;
- b) Destitución; la cual podría ser de alguna de las materias que imparte o de la totalidad de su carga académica; lo anterior de forma temporal, ya sea por el resto del cuatrimestre o del semestre en que se dio a conocer el dictamen en su contra;
- c) Cese Definitivo del ejercicio docente; sin posibilidad de volver a impartir clases dentro de la Universidad Nova Spania; y,
- d) Recisión del Contrato de Trabajo de acuerdo al artículo 47, fracciones II, III, IV, VIII y XV de la Ley Federal del Trabajo.
- e) Informar a otras instituciones académicas sobre la conducta que presentó la persona en esta universidad.

## Capítulo Octavo. Medidas de Prevención y Protección

**Artículo 36.** La Universidad y el Comité en el ámbito de su competencia, realizarán sistemáticamente acciones de prevención de violencias debiendo por lo menos:

- a) Organizar reuniones informativas tanto a la comunidad estudiantil, como a personal docente, administrativo y de servicios, a efecto de sensibilizar acerca de los tipos de violencia; delimitando los conceptos para comprender qué tipo de actos pueden ser considerados como violentos y las medidas que se pueden tomar de acuerdo al presente Protocolo;
- b) Colocar en lugar visible el nombre de las personas encargadas de recibir denuncias de violencia y sus datos de localización incluyendo número telefónico y correo electrónico;
- c) Generar una circular para todo el personal académico y administrativo, así como al alumnado, en la que se les haga saber de los principios de respeto y sana distancia que debe prevalecer entre ellos, incluyendo las limitaciones para abordar, tramitar o resolver asuntos académicos o laborales fuera de las instalaciones de la universidad;
- d) Instalar un buzón de quejas de actos de violencia y dar seguimiento a ellas privilegiando la prevención y detección oportuna; en su caso, procederá conforme a este Protocolo; y,
- e) Derivado de las denuncias presentadas o de las quejas recibidas en buzón, acordar las medidas administrativas, legales o de seguridad que aseguren la no repetición de los hechos.

## Capítulo Noveno. Marco Jurídico

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES	
1948	Declaración Universal de los Derechos Humanos
1960	Convención Internacional en Contra de la Discriminación Educativa de las mujeres (UNESCO) Mujeres (UNESCO)
1969	Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)
1979	Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra de la Mujer
1979	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer
1980	Segunda Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer se celebró en Copenhague
1985	Tercera Conferencia Internacional de la Mujer en Nairobi
1993	Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos, Viena
1994	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Convención Belém do Pará
1995	Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing)
2000	La ONU define los 8 Objetivos de Desarrollo del Milenio, dos de los cuales son: Objetivo 3: Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer
2007	Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina en Quito
LEGISLACIÓN NACIONAL	
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	
Código Penal Federal	
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	
Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres	
Ley Federal del Trabajo	
MICHOACÁN	
Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo	
Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Michoacán de Ocampo	
Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Michoacán de Ocampo	
Ley para la Atención y Protección a las Víctimas u Ofendidos del Delito del Estado de Michoacán de Ocampo	
Ley para la atención de Violencia Escolar en el Estado de Michoacán	
Código Penal del Estado de Michoacán	
NORMATIVIDAD UNIVERSITARIA	
Estatutos de la Universidad	
Reglamento del Comité de Ética de la Universidad Nova Spania	
Reglamento General de alumnos	
Reglamento Docente	
Reglamento Académico de Alumnos	
Código de Conducta de los Trabajadores Administrativos de Base y de Confianza de la Universidad Nova Spania	



## Transitorios

**PRIMERO.** El presente Protocolo se publicará el día 07 de septiembre de 2020 y entrará en vigor el día 21 de septiembre de 2020.

**SEGUNDO.** Este Protocolo para la Prevención y Atención de las Violencias de la Universidad Nova Spania se encuentra revisado y aprobado por el Comité de Ética el día mismo que signará en su siguiente reunión ordinaria.

**TERCERO.** El original de este Protocolo, con las firmas autógrafas de los que intervinieron en su autorización quedará bajo la custodia de la Vicerrectoría, quién proveerá lo necesario para su debida publicación.

**CUARTO.** Con fundamento en los Estatutos, reglamentos de la Universidad Nova Spania, y de conformidad con el artículo 16 de los Estatutos de la Universidad, y el artículo 2, fracción VI del Reglamento del Comité de Ética de la Universidad Nova Spania, lo autorizan los miembros del Comité de Ética; así como el rector de la Universidad Nova Spania, el C. Gilberto Agatón Cuevas; mismo que quedará sujeto a las modificaciones y adecuaciones que dicho órgano colegiado estime conveniente, en forma progresista y en acato a la normatividad estatal, nacional e internacional en la materia.

## ANEXOS

### OBJETIVO.

Contar con una guía para la actuación institucional ante situaciones de violencia, con base en la normatividad vigente y el conocimiento de las características y particularidades de víctimas y agresores, a fin de actuar con eficiencia y profesionalismo en la detección, identificación, intervención, atención, protección y prevención en los casos que se presenten en la universidad.

### LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN MÉXICO.

Según enuncia la **Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** en su artículo 5, fracción IV, se entenderá violencia contra las mujeres como:

*"Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público".*

### TIPOS Y MODALIDADES DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

La **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, establece cinco tipos de violencia de género; sin embargo, para fines de este protocolo se enuncian los siguientes tres:

- a) **La violencia psicológica.** “Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio”.

Ejemplos: escuchar las conversaciones, impedir cultivar amistades, utilizar juegos mentales e ironías para confundir, intimidación (asustar con miradas, gestos, amenazas o gritos).

- b) **La violencia física.** “Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas”.

Ejemplos: golpes, cinturazos, bofetadas, tirones de cabellos, apretones dolorosos, pellizcos, empujones, patadas, intentos de ahorcamiento, mordeduras, cortes, quemaduras, entre otros.

Ejemplos: quien agrede pone todos los bienes a su nombre, tiene el control de todos los documentos importantes.

- c) **La violencia sexual.** “Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e

integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto”.

Ejemplos:

- Obligar a:
- Tener relaciones sexuales.
- Tener sexo con otras personas.
- Observar material erótico o pornográfico.
- Exhibirse o desnudarse.
- Tener hijos o abortar.
- Usar o no usar métodos anticonceptivos o de protección.
- Realizar durante el acto sexual acciones que causen daño o humillen.

Cualquiera de estos tipos puede presentarse en diferentes modalidades, mismas que a continuación se mencionan:

- a) **Violencia laboral y docente.** “Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad”.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.

- b) **Violencia laboral.** “Es también la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género”.
- c) **Violencia docente.** “Son aquellas conductas que dañan la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros”.

También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

- d) **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”.
- e) **Acoso sexual.** “Es 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 eventos”.

- f) **Violencia en la comunidad.** “Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público”.
- g) **Violencia feminicida.** “Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres”.

### ACOSO ESCOLAR EN MICHOACÁN

Según enuncia la **Ley para la Atención de la Violencia Escolar en el Estado de Michoacán** en su artículo 3, se entiende para fines de este protocolo:

- a) **Estudiante:** Es la persona inscrita en el sistema escolar, susceptible de ser objeto de violencia:
  - Protocolo: Es el instrumento elaborado por el Consejo que contiene las estrategias, procedimientos y acciones encaminadas a atender los casos de violencia escolar;
  - Relación de hechos: Es el documento que contiene la concatenación sucinta de hechos posiblemente ocurridos de violencia escolar; y,
  - Violencia escolar: Son los actos producidos entre los estudiantes de forma intencional, sea metódica, sistemática o reiterada, produciendo un daño apreciable.

### TIPOS Y MODALIDADES DE LA VIOLENCIA ESCOLAR

**Ley para la Atención de la Violencia Escolar en el Estado de Michoacán** establece cuatro tipos de violencia escolar, que son:

- a) **Estudiante:** Es la persona inscrita en el sistema escolar, susceptible de ser objeto de violencia:
  - En las personas: Las lesiones que causen cualquier alteración en la salud y que son producidas por una causa externa, infringidas entre estudiantes susceptibles de causar daño;
  - En las cosas: Todo daño o menoscabo a bienes o posesiones jurídicas con el fin de producir agresión al afectado; puede consistir en la sustracción, destrucción, desaparición, ocultamiento o retención de las cosas;
  - Psicoemocional: Toda acción o comunicación, dirigida a desvalorar, intimidar o controlar las acciones, comportamientos y decisiones, consistente en prohibiciones, coacciones, condicionamientos, intimidaciones, amenazas, chantaje, humillaciones, comparaciones destructivas o actitudes devaluatorias, que produzca en quien la recibe un daño psicológico o emocional; y,
  - Sexual: Toda acción u omisión que amenace, ponga en riesgo o lesione la libertad, seguridad, integridad y desarrollo psicosexual de los estudiantes.

Cualquiera de estos tipos puede presentarse en diferentes modalidades, mismas que a continuación se mencionan:

- La institución educativa;
- El transporte de uso escolar;
- Actividades escolares fuera de la institución educativa;
- La periferia de la institución educativa, desde que los estudiantes salen de su domicilio dirigiéndose a la institución, hasta que regresan al mismo; y,
- El uso de los medios electrónicos de comunicación.

### LA DISCRIMINACIÓN EN MÉXICO

Según expone en la **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación** en su artículo primero, fracción III, se entiende discriminación como:

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

### TIPOS DE DISCRIMINACIÓN

**Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación** establece treinta y cuatro tipos de discriminación; sin embargo, para fines de este protocolo, se atienden las siguientes:

- Impedir el acceso o la permanencia a la educación pública o privada, así como a becas e incentivos en los centros educativos;
- Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles contrarios a la igualdad o que difundan una condición de subordinación;
- Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;
- Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;
- Promover el odio y la violencia a través de mensajes e imágenes en los medios de comunicación;
- Limitar la libre expresión de las ideas, impedir la libertad de pensamiento, conciencia o religión, o de prácticas o costumbres religiosas, siempre que éstas no atenten contra el orden público;
- Explotar o dar un trato abusivo o degradante;
- Restringir la participación en actividades deportivas, recreativas o culturales;
- Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, injuria, persecución o la exclusión;

- Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación.

## GLOSARIO

### A

**Abuso sexual:** Es toda actividad en la que sin el consentimiento de una persona y sin el propósito de llegar a la cópula, ejecute en ella un acto sexual o la obligue a ejecutarlo (Código Penal Federal).

**Acoso sexual:** Es 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 eventos. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

### C

**CEDAW:** La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Adoptada y abierta a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas, en su Resolución 34/180, del 18 de diciembre de 1979.

**Convención Belém do Pará:** La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Aprobada el 9 de junio de 1994 en la Séptima Sesión Plenaria de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA), celebrada en Belém do Pará, Brasil.

### D

**Delito:** Es el acto u omisión que sancionan las leyes penales. (Código Penal Federal)

**Derechos humanos de las mujeres:** Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derecho de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

**Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones. (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación).

**Discriminación contra las mujeres:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las

esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otro ámbito. (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW).

## E

**Estado de riesgo:** Cualquier circunstancia que haga previsible una situación de violencia contra las mujeres. (Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

## H

**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. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

Es aquella conducta que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación. (Código Penal Federal).

## I

**Igualdad entre mujeres y hombres:** Es la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida que se genere por pertenecer a cualquier sexo. (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres).

## M

**Misoginia:** Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiestan en actos violentos y crueles contra ellas por el simple hecho de ser mujer. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

**Perspectiva de género:** Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres.

Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

## V

**Violencia contra las Mujeres:** Cualquier acción u omisión que, en razón del género, cause a las mujeres daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual, o incluso, la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público, que se expresa en amenazas, agravios, maltrato, lesiones y daños asociados a la exclusión, subordinación, discriminación, explotación y opresión de género en cualquiera de sus modalidades, afectando sus derechos humanos (Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Michoacán de Ocampo).

Universidad  
Nova Spania

[novaspania.edu.mx](http://novaspania.edu.mx)



*#OsosNova*  
Innovamos tu mundo