



UNIVERSIDAD DE COLIMA

1G.1.2/100000/571/2025

Asunto: Sesiones del H. Consejo Universitario

ACUERDO No. 35 del 2025, por el que se ratifica el Protocolo para la Atención Integral de la Discriminación y la Violencia de Género en la Universidad de Colima.

A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA PRESENTE.-

El Rector de la Universidad de Colima, en ejercicio de las facultades que le confiere el artículo 27, fracción X de la Ley Orgánica de la institución, y

CONSIDERANDO

PRIMERO.- Que la Universidad de Colima en términos del artículo 101 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima, es un organismo público, descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, que goza del derecho de autonomía, para realizar sus fines de enseñanza, investigación, difusión de la cultura y extensión universitaria.

SEGUNDO.- Que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 43 de la Ley General de Educación Superior, el Estado mexicano reconoce la importancia y deber de coadyuvar a que las instituciones de educación superior, se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género, así como de discriminación hacia las personas, para garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior.

TERCERO.- Que la agenda rectoral 2021-2025 estableció como política transversal el impulso decidido de la perspectiva de género en el cumplimiento de las funciones sustantivas de la Universidad de Colima, así como la promoción de la igualdad de oportunidades para que todas las personas puedan acceder en condiciones equitativas a los recursos y servicios educativos, espacios de trabajo y desarrollo profesional, con el objetivo de alcanzar la igualdad sustantiva.

CUARTO.- Que de conformidad con el inciso g de la cláusula sexta del Anexo de Ejecución de fecha de ocho de enero de dos mil veinticinco, al Convenio Marco de Colaboración para el Apoyo Financiero resulta necesario ratificar el *Protocolo para la Atención Integral de la discriminación y la Violencia de Género en la Universidad de Colima* contenido en el Acuerdo No. 24 de 2024 y publicado el veinticinco de septiembre del dos mil veinticuatro en la Gaceta Rectoría.



UNIVERSIDAD DE COLIMA

Por lo anterior, he tenido a bien emitir el siguiente:

ACUERDO

ÚNICO.- Se ratifica el Protocolo para la Atención Integral de la Discriminación y la Violencia de Género en la Universidad de Colima contenido en el Acuerdo No. 24 de 2024 y publicado el veinticinco de septiembre de dos mil veinticuatro en la Gaceta Rectoría. El cual se enlista a continuación:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Alcance.-

1. El presente Protocolo es de observancia general para toda la comunidad universitaria que haya sido emisora o receptora de actos de discriminación o violencia de género ocurridos dentro de las instalaciones universitarias, en espacios físicos o digitales. Además, se extiende a toda persona ajena a la comunidad universitaria que, por su relación o interacción con la institución y su comunidad en el cumplimiento de sus funciones sustantivas de docencia, investigación, difusión y extensión; emita o sea receptoras de conductas de discriminación o violencia de género dentro de las instalaciones universitarias.
2. Esta normativa también tendrá aplicación en la investigación de actos de discriminación o violencia de género ocurridos fuera de las instalaciones universitarias en los que se involucren personas integrantes de la comunidad universitaria que se encuentren realizando actividades tales como servicio social constitucional, práctica profesional o estudiantil, prácticas o investigaciones de campo, veranos de investigación, movilidad académica o cualquier otra actividad que sea por encomienda o esté vinculada con la vida laboral, académica, científica, cultural o de extensión de la Universidad de Colima.
3. El alcance de este Protocolo es de naturaleza académica y laboral, y se circunscribe a la comunidad universitaria. Las conductas que deriven en posibles delitos, transgresiones de derechos humanos, entre otras, corresponderá su investigación y sanción a las autoridades externas que, en razón de sus atribuciones y funciones, resulten competentes.



UNIVERSIDAD DE COLIMA

Artículo 2. Objetivo general.-

1. El objetivo general de este Protocolo es establecer las acciones para prevenir, atender y sancionar la discriminación y la violencia de género de tipo físico, psicológico y sexual.

Artículo 3. Marco normativo.-

1. Las disposiciones normativas en las que se fundamenta este Protocolo son las siguientes:

1.1 Tratados internacionales en materia de Derechos Humanos:

- 1.1.1 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- 1.1.2 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- 1.1.3 Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.
- 1.1.4 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- 1.1.5 Convención de los Derechos del Niño.
- 1.1.6 Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- 1.1.7 Convención Interamericana para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia contra las Mujeres.
- 1.1.8 Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia.
- 1.1.9 Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

1.2 Normatividad nacional:

- 1.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 1.2.2 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- 1.2.3 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- 1.2.4 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- 1.2.5 Ley General de Víctimas.
- 1.2.6 Ley General de Educación.
- 1.2.7 Ley General de Educación Superior.
- 1.2.8 Ley Federal del Trabajo.
- 1.2.9 Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- 1.2.10 Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

1.3 Normativa estatal:

- 1.3.1 Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el estado de Colima.
- 1.3.2 Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Colima.
- 1.3.3 Ley para la Protección de Víctimas en el Estado de Colima.



UNIVERSIDAD DE COLIMA

1.3.4 Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el estado de Colima.

1.4 Normativa institucional:

1.4.1 Ley Orgánica de la Universidad de Colima

1.4.2 Código de Ética de las personas servidoras públicas de la Universidad de Colima

1.4.3 Reglamento Interior de Trabajo.

1.4.4 Reglamento Escolar de la Universidad de Colima.

1.4.5 Reglamento de Educación de la Universidad de Colima.

1.4.6 Contrato Colectivo de Trabajo.

Artículo 4. Principios que regulan el Protocolo.-

1. En la interpretación y aplicación del presente protocolo, se actuará bajo los siguientes principios:
 - a. **Accesibilidad:** el procedimiento deberá ser asequible para las personas usuarias, quienes deberán participar en igualdad de condiciones.
 - b. **Buena fe:** en todo momento le asistirá la presunción de veracidad a la persona receptora.
 - c. **Complementariedad:** todas las medidas de prevención, atención y reparación deben establecerse de forma armónica y bajo el enfoque de derechos humanos, interseccionalidad y perspectiva de género.
 - d. **Confidencialidad:** la revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en el procedimiento y únicamente respecto de lo que necesitan conocer. Por tanto, todas las personas que intervengan en el proceso deberán mantener la privacidad de la información conocida en todas las etapas del procedimiento con la finalidad de evitar revictimizar y estigmatizar a las personas involucradas.
 - e. **Conflicto de interés:** en caso de que alguna persona que forme parte de las instancias universitarias, y cuyas atribuciones y funciones incluyan intervenir en la aplicación de este Protocolo, se encuentre en una situación de conflicto de interés respecto a una queja, deberá abstenerse de participar en el conocimiento del asunto.
 - f. **Debida diligencia:** las actuaciones que realicen las instancias universitarias que conforme a sus atribuciones y funciones les compete intervenir en la aplicación de este Protocolo, deberán realizarse de manera pronta y expedita; en los casos de violencia contra las mujeres, así como, niños, niñas y adolescentes, este principio deberá reforzarse.
 - g. **Debido proceso:** el procedimiento debe ejecutarse con imparcialidad, en los plazos previstos en el presente Protocolo y de conformidad con las disposiciones



UNIVERSIDAD DE COLIMA

normativas aplicables; en este sentido, deberá oírse a las partes y proporcionar la información correspondiente.

- h. **Igualdad y no discriminación:** toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos que le son reconocidos en las leyes de la materia y en el presente instrumento.
- i. **Información adecuada:** el procedimiento de queja y sus alcances, así como las instancias involucradas deben ser claramente explicados a las personas involucradas.
- j. **Interés superior de la niñez:** las decisiones que adopten las instancias universitarias que conforme a sus atribuciones y funciones les compete intervenir en la aplicación de este Protocolo tendrán una consideración primordial hacia los derechos de niños, niñas y adolescentes.
- k. **Legalidad:** todo acto emitido por las instancias universitarias, que conforme a sus atribuciones y funciones les compete intervenir en la aplicación de este Protocolo, deberá estar debidamente fundado y motivado.
- l. **No re-victimización:** la persona receptora deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Asimismo, se deberá evitar que tenga que narrar la historia de discriminación o violencia vivida, a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario.
- m. **Principio pro persona:** consistirá en preferir la norma o interpretación más amplia en la protección de derechos humanos de la persona o la que menos los restrinja.
- n. **Protección de datos personales:** Toda información confidencial (datos personales y datos personales sensibles) contenida en los expedientes, se le dará el tratamiento y la protección que establecen las leyes de la materia, esto implica garantizar la confidencialidad de la información y tomar medidas para prevenir la vulneración de datos personales. Las personas servidoras públicas que, debido a sus funciones, tengan la facultad de acceder a la información confidencial contenida en los expedientes, deberán respetar los principios de protección de datos personales: licitud, consentimiento, calidad, finalidad, lealtad, proporcionalidad y responsabilidad. Cualquier violación a la protección de datos personales será sancionada conforme a lo establecido por la legislación correspondiente.

Artículo 5. Definiciones.

- a) **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 persona receptora, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.



UNIVERSIDAD DE COLIMA

- b) **Derecho a la identidad de género:** Es aquel que deriva del reconocimiento al libre desarrollo de la personalidad, el cual considera la manera en que cada persona se asume a sí misma, de acuerdo con su vivencia personal del cuerpo, sus características físicas, emociones y sentimientos, acciones, y conforme a la cual se expresa de ese modo hacia el resto de las personas.
- c) **Discriminación:** Es 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: por razones de género, sexo, origen étnico, discapacidad, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra forma que atente contra la dignidad humana y tengo por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.
- d) **Enfoque basado en derechos humanos:** Es una perspectiva que reconoce que cada una de las personas es titular de derechos humanos y que a las autoridades les corresponde garantizar las condiciones para el goce y ejercicio de dichos derechos.
- e) **Justicia restaurativa:** Es un paradigma que da respuesta a ¿quién ha sido herido?, ¿cuáles son sus necesidades?, ¿cuáles son las obligaciones?, ¿por qué ha ocurrido?, ¿quién tiene interés en la situación?, ¿cuál es el proceso idóneo para que las partes interesadas se involucren, el conflicto se solucione y la situación no se repita? Los procesos de justicia restaurativa pueden ser flexibles y variables de acuerdo a las circunstancias, evitan la estigmatización, buscan reparar el daño a la persona receptora, el cual debe ser proporcional a la gravedad del daño, motiva a la persona generadora a comprender las causas y efectos de su comportamiento y a asumir su responsabilidad de manera significativa, y además, reconoce el papel de la comunidad como principal actor en la prevención.
- f) **Estereotipo:** Son las preconcepciones, generalmente negativas y con frecuencia formuladas inconscientemente, acerca de los atributos, características o roles asignados a las personas por el hecho de pertenecer a un grupo en particular, sin considerar sus habilidades, necesidades, deseos y circunstancias individuales.
- g) **Género:** Son los valores, atributos y representaciones diferenciadas que la sociedad asigna a mujeres y hombres. Es el conjunto de características definidas culturalmente como femeninas o masculinas de manera convencional y diferentes de una cultura a otra y de una época a otra. Se trata de una construcción social a partir de las diferencias biológicas y anatómicas, y no de un "hecho natural" y se construye a través de los procesos de socialización que hace que las identidades de género se naturalicen, asumiéndose que las características asignadas son innatas y



UNIVERSIDAD DE COLIMA

por tanto inmodificables y determinantes.

- h) **Hostigamiento sexual:** Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la persona receptora frente a la persona generadora, en los ámbitos laboral o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- i) **Igualdad de género:** Principio constitucional que estipula que todas las personas son iguales ante la ley, lo que significa que todas las personas, sin distingo alguno, tienen los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto. La igualdad debe traducirse en oportunidades reales y efectivas para acceder a bienes y servicios valiosos a la sociedad, sin que sus derechos, responsabilidades y oportunidades dependan de su sexo.
- j) **Interseccionalidad:** Es una herramienta de análisis que identifica cómo la combinación de dos o más categorías identitarias en una misma persona produce un tipo específico de discriminación o violencia. Ejemplos de estas categorías son: género, identidad de género, orientación sexual, edad, etnia, clase social o discapacidad.
- k) **Niña, niño y adolescente:** Son niñas y niños las personas hasta los doce años de edad, y adolescentes las personas de más de doce años cumplidos y menos de dieciocho años de edad.
- l) **Perspectiva de género:** Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que 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. (*Cfr. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*).
- m) **Persona receptora:** Es la persona que pertenece a la comunidad universitaria y a quien se le inflige cualquier tipo de discriminación o violencia por razones de género.
- n) **Persona generadora:** Es la persona a la que se le atribuye la realización de un acto de discriminación o violencia de género.
- o) **Sexo:** Es la referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como machos o hembras de la especie.



UNIVERSIDAD DE COLIMA

humana al nacer, a quienes se nombra como hombres o mujeres, respectivamente.

- p) **Violencia de género:** Son actos de agresión, control y dominación hacia otra persona por razón de su sexo o género y puede incluir daños físicos, sexuales y psicológicos. Implican una violación a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas. Es importante referir que cualquier persona, sin importar su sexo, puede sufrir o incurrir en actos que configuran violencia de género. Para efectos de este Protocolo, se considera como modalidades de violencia: la laboral y docente, y como tipos la física, psicológica y sexual.
- q) **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 en la persona receptora. (Cfr. *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*).
- r) **Violencia laboral y docente:** Es ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la persona receptora, independientemente de la relación jerárquica; consiste en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la persona receptora, 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. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual. (Cfr. *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*).
- s) **Violencia psicológica:** Es el daño a la estabilidad psicológica, que se manifiesta a través de la negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la persona receptora a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio. (Cfr. *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*)
- t) **Violencia sexual:** Es el daño o degradación del cuerpo o la sexualidad de la persona receptora y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder. (Cfr. *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*)



UNIVERSIDAD DE COLIMA

CAPÍTULO II

INSTANCIAS RESPONSABLES DE LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL PROTOCOLO

Artículo 6. Instancias responsables.-

1. Son instancias responsables de la aplicación e interpretación del presente Protocolo, las siguientes:
 - a. La Unidad para la atención integral a la discriminación y la violencia de género;
 - b. El Comité de Ética para la atención a la discriminación y la violencia de género; y,
 - c. La Oficina de la Abogacía General.

Artículo 7. Unidad para la atención integral a la discriminación y la violencia de género.-

1. La Unidad para la atención integral a la discriminación y la violencia de género, en adelante la Unidad, es un órgano administrativo desconcentrado dependiente de la Oficina de la Abogacía General que atiende y da seguimiento formal a las quejas presentadas en el marco de este Protocolo, con base en la legislación universitaria y el marco jurídico aplicable.

Artículo 8. Atribuciones de la Unidad.-

1. Son atribuciones de la Unidad, las siguientes:
 - i. Recibir y dar seguimiento a las quejas que se presenten por actos que se califiquen como de discriminación o de violencia de género.
 - ii. Orientar a las personas receptoras de actos de discriminación o de violencia de género, sobre sus derechos.
 - iii. Brindar asesoría jurídica, así como, atención psicológica y social a las personas que hayan presenciado o resulten directamente afectadas por actos relacionados con discriminación o violencia de género.
 - iv. Recabar la información necesaria y llevar a cabo cuanta diligencia se considere oportuna, para el esclarecimiento de los hechos materia de la queja.
 - v. Integrar el expediente respectivo para su posterior dictamen, emisión de recomendaciones y resolución.
 - vi. Establecer las acciones de prevención en materia de discriminación y violencia de género coordinación con las unidades organizacionales correspondientes.
 - vii. Las demás que establezca su acuerdo de creación, el presente Protocolo, y la normativa institucional aplicable.



UNIVERSIDAD DE COLIMA

Artículo 9. Comité para la atención a la discriminación y la violencia de género.

1. El Comité de Ética para la atención a la discriminación y la violencia de género, en adelante el Comité de Ética, es la instancia encargada de:
 - i. Calificar preliminarmente, si las quejas presentadas en el marco de este Protocolo son de discriminación o de violencia de género, a través de la emisión de dictámenes, lo que implicará el seguimiento y resolución de las mismas.
 - ii. Garantizar que los casos de discriminación y violencia de género, sean atendidos con enfoque de derechos humanos, interseccionalidad y perspectiva de género, a través de los mecanismos de asesoría y acompañamiento que resulten necesarios.
 - iii. Emitir las recomendaciones a la Oficina de la Abogacía General para la resolución definitiva de las quejas presentadas en el marco de esta normativa.

Artículo 10. De las reglas para el funcionamiento del Comité.

1. El Comité de Ética estará integrado por tres personas, preferentemente mujeres, especialistas en derechos humanos, género y diversidad sexo-genérica, que pertenezcan a la Institución, con formación en las áreas de psicología, medicina, derecho, filosofía, pedagogía, trabajo social, sociología, políticas públicas o antropología; y que tenga trayectoria académica, profesional o científica en género, derechos humanos, prevención y atención de la violencia de género o discriminación, entre otras áreas afines.
2. Los cargos de quienes integren el Comité de Ética serán honoríficos y corresponderá su designación a la Rectoría de la Universidad de Colima de acuerdo con las atribuciones establecidas en el artículo 27, fracción XIV, de la Ley Orgánica de la Institución.
3. El funcionamiento del Comité de Ética se regirá por las siguientes disposiciones:
 - a. Para sesionar deberán estar presentes al menos dos personas de quienes lo integran.
 - b. Las decisiones del Comité se tomarán por mayoría simple de votos de quienes acudan a la sesión.
 - c. En caso de que surja un conflicto de interés, este deberá ser manifestado en el acta de la sesión correspondiente.
 - d. Si el conflicto de interés existe en una sola persona integrante del Comité, las dos restantes decidirán el caso de que se trate. De existir conflicto de interés en dos o más de sus integrantes, el caso a decidir se remitirá a la persona titular de la Oficina de la Abogacía General y a la Unidad para que lo resuelvan en conjunto.



UNIVERSIDAD DE COLIMA

4. Cualquier situación no contemplada en el funcionamiento del Comité de Ética, será resuelta por éste.

Artículo 11. De las atribuciones del Comité de Ética.-

1. Son atribuciones del Comité de Ética, las siguientes:
 - i. Definir los mecanismos de asesoría y acompañamiento necesarios a través de la emisión de recomendaciones para la atención y resolución de los casos, con enfoque de derechos humanos, interseccionalidad y perspectiva de género.
 - ii. Colaborar con las instancias universitarias que lo requieran, en la elaboración de informes sobre los casos de discriminación y violencia de género.

Artículo 12. De la Oficina de la Abogacía General.-

1. La Oficina de la Abogacía General, además de contar con las mismas atribuciones de la Dirección, es la instancia universitaria facultada para emitir las medidas cautelares y la resolución definitiva de las quejas presentadas en el marco de este Protocolo, esta última, a partir de las recomendaciones emitidas por el Comité de Ética, imponiendo las acciones preventivas o educativas, y en su caso, las recomendaciones y sanciones que correspondan, todas de naturaleza académica y laboral, con base en la legislación universitaria y el marco jurídico aplicable.

Artículo 13. Evaluación de estrategias de prevención, atención y seguimiento.-

1. Corresponde a la Oficina de la Abogacía General, a la Unidad y al Comité de Ética evaluar las estrategias de prevención, atención y seguimiento propuestas en este Protocolo sobre las quejas de discriminación y de violencia de género dentro de la Universidad de Colima.
2. Para llevar a cabo dicha evaluación, se tomarán en cuenta los siguientes aspectos:
 - a. Elaborar un informe periódico de los casos de discriminación y violencia de género presentados.
 - b. Generar estadísticas de los casos de discriminación y violencia de género en la Institución.
 - c. Conocer la valoración de la persona receptora sobre el procedimiento y resolución de su queja, guardando la debida confidencialidad.
 - d. Implementar anualmente mecanismos de evaluación respecto del funcionamiento del Protocolo, con la finalidad de proponer ajustes a esta normativa.



UNIVERSIDAD DE COLIMA

3. Las instancias responsables señaladas en el numeral 1 del presente artículo, implementarán un programa permanente de capacitación en coordinación con las unidades organizacionales que tengan competencia en el tema.

CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS POR DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 14. Etapas generales del proceso.

1. El procedimiento previsto en este protocolo comprende las siguientes etapas:
 - 1.1 Presentación de la queja y su ratificación por parte de la persona denunciante.
 - 1.2 Emisión de medidas cautelares, cuando así se requiera.
 - 1.3 Emisión del dictamen preliminar por parte del Comité de Ética para determinar si la queja señala o no, actos de discriminación o violencia de género, lo que dará lugar al seguimiento correspondiente dentro del marco de este Protocolo.
 - 1.4 Integración del expediente que incluirá:
 - 1.4.1 Entrevista a la persona señalada como generadora de actos de violencia de género o de discriminación.
 - 1.4.2 Desahogo de pruebas, cuando sea aplicable.
 - 1.5 Emisión de recomendaciones por parte del Comité de Ética, para posterior resolución definitiva.
 - 1.6 Resolución definitiva por parte de la Oficina de la Abogacía General.
 - 1.7 Seguimiento para verificar el cumplimiento de las recomendaciones o sanciones impuestas.

Artículo 15. Presentación de la queja.-

1. La persona receptora de un acto de discriminación o de violencia de género podrá presentar su queja a través de los siguientes mecanismos:
 - a. Queja electrónica, a través del formato disponible en el enlace: <https://quejaviolenciagenero.ucol.mx/>
 - b. Queja por comparecencia, de forma presencial, directamente en la Unidad.
 - c. Queja mediante escrito libre presentado en la Oficina de la Abogacía General o en la Unidad.
2. Tratándose de niños, niñas y adolescentes, deberán acudir en compañía de su mamá, papá, persona tutora o adulta de su confianza.



UNIVERSIDAD DE COLIMA

Artículo 16. Información que comparte la persona receptora.-

1. Cuando una persona receptora de un acto de discriminación o violencia de género, comparta a alguna persona integrante de la comunidad universitaria información relativa a su situación, esta última deberá actuar conforme a lo siguiente:
 - a. Abstenerse, por sí o por tercera persona, de hacer del conocimiento a la persona señalada como presunta generadora, en ningún medio ni bajo ninguna circunstancia, la existencia de la queja presentada en su contra, o informarle que se le presentará una queja.
 - b. Bajo ninguna circunstancia confrontar a las partes, así como tampoco mediar la situación con el propósito de solucionarla.
 - c. Abstenerse de solicitar detalles acerca de lo sucedido y canalizar inmediatamente a la persona, a los esquemas de presentación de queja señalados en este Protocolo.
2. El incumplimiento de lo anterior por parte del personal universitario será sancionado de conformidad con la legislación laboral y contractual aplicable en la institución. En casos graves, podría incluso resultar en la rescisión de la relación laboral de la persona infractora, sin responsabilidad para la parte patronal.
3. Es importante hacer del conocimiento de la persona afectada que puede presentar su queja en cualquiera de las tres formas señaladas en el artículo que antecede. Tratándose de casos en los que la persona receptora sea niño, niña o adolescente, la persona que tenga la información deberá, oficiosamente, activar el mecanismo de la queja.

Artículo 17. Trámite de recepción de la queja.-

1. Una vez presentada la queja, se procederá a levantar un acta de ratificación o de ampliación de los hechos denunciados, según corresponda. Para ello, el personal de la Unidad contactará, a más tardar dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la queja, a la persona receptora para indicarle día y hora para llevar a cabo este trámite.
2. Durante la reunión con la parte receptora se proporcionará la información detallada sobre los alcances del Protocolo, las instancias involucradas y el proceso que seguirá la queja, así como, los principios rectores del mismo.
3. En el caso de que la parte quejosa no sea localizable o aún siéndolo, no ratifica la queja en un término de 3 meses a partir de su presentación, la misma se tendrá por no interpuesta, salvo lo dispuesto en el artículo 27.3 o cuando la queja involucre a niños, niñas y adolescentes, en cuyos casos se llevará a cabo una investigación de oficio.



UNIVERSIDAD DE COLIMA

4. Cuando la persona receptora acuda directamente a presentar su queja, se deberá levantar de manera inmediata el acta por comparecencia, a partir de la descripción que de los hechos haga. Lo mismo se procurará hacer, cuando la queja se presente por escrito.

Artículo 18. Requisitos del acta de comparecencia, ratificación o ampliación de queja.-

1. El acta contendrá, al menos, los siguientes elementos:
 - a) Fecha y hora de inicio y conclusión;
 - b) Una narración explícita de los hechos que se atribuyan de discriminación o violencia de género;
 - c) Las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos constitutivos de la queja;
 - d) Si las hubiera, el nombre de las personas que hubiesen presenciado los hechos, no siendo necesarias bajo el principio de buena fe enunciado en este Protocolo;
 - e) Datos de las personas involucradas;
 - f) Evidencias probatorias que se deseen aportar; en caso de que las hubiere, no siendo necesarias bajo el principio de buena fe enunciado en este Protocolo.
 - g) Demás elementos o datos que se consideren importantes; y
 - h) Firma de las personas que intervienen en el levantamiento del acta cuando ésta sea presencial.
2. Se podrán levantar actas a través de mediación tecnológica, cuando así lo solicite la persona usuaria del Protocolo, pudiendo quedar como evidencias las videograbaciones o constancias por correo electrónico.

Artículo 19. Atención con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género del personal de la Unidad.-

1. El personal que atienda a la persona receptora durante la presentación o ratificación de la queja, deberá considerar lo siguiente:
 - a) Escuchará a la persona receptora sin emitir juicios de valor sobre las situaciones expuestas, evitando en todo momento insinuar que el acto de discriminación o violencia de género puede ser atribuido a su responsabilidad o que lo planteado carece de credibilidad.
 - b) Informará que se guardará la debida confidencialidad y que se adoptarán las medidas necesarias para salvaguardar su integridad y seguridad a través de la emisión de medidas cautelares.
 - c) Resaltará el compromiso institucional y ético de la Universidad de Colima con la política de Cero Tolerancia frente a cualquier forma de discriminación o violencia de género.



UNIVERSIDAD DE COLIMA

- d) Informará a la persona receptora sobre el procedimiento a seguir después de presentar la queja, así como las instancias involucradas en su tramitación y resolución.
 - e) Le informará que, en ningún momento se confrontará con la persona señalada como generadora. Asimismo, que no se llevará a cabo ninguna mediación con el objetivo de solucionar la queja presentada.
 - f) Utilizará un lenguaje incluyente y no sexista.
 - g) Proporcionará información sobre su derecho a recibir atención médica o psicológica.
 - h) Informará que, en caso de no desear interponer la queja, la entrevista generará un antecedente para los efectos correspondientes y que, el asunto podrá investigarse de oficio.
2. Se proporcionará copia del acta que se levante de la ratificación o en su caso, de la presentación de la queja a la persona receptora.
 3. Las quejas que involucren a la misma persona como presunta generadora de actos de discriminación o violencia de género podrán acumularse en un solo expediente.
 4. En los casos en que se desconozca la identidad de la persona generadora y no exista forma de identificarla, se deberán tomar las medidas correspondientes para atender a la persona receptora y, en la medida de lo posible, evitar que el acto se repita.

Artículo 20. Atención médica y psicológica para la persona receptora.-

1. En caso de emergencia, la persona receptora será canalizada de manera inmediata a las instancias de salud correspondientes, para que reciba atención médica y psicológica.
2. En todos los casos que se requiera, el personal especializado adscrito a la Unidad deberá brindar atención psicológica a la persona receptora.
3. La atención psicológica se brindará con el propósito de atender las consecuencias emocionales generadas por los hechos señalados en la queja. El número de sesiones con las que se dará acompañamiento será de 6 a 8, de acuerdo con las circunstancias específicas del caso. Si se requiere un proceso psicológico más especializado, se derivará a la Clínica Universitaria de Atención Psicológica de la Universidad de Colima.

Artículo 21. Presentación de la denuncia ante la Fiscalía correspondiente.-

1. En todo momento, la Unidad orientará y brindará asesoría jurídica a la persona receptora, con el propósito de hacerle saber que, independientemente del procedimiento establecido en este Protocolo, podrá acudir a presentar su denuncia ante la Fiscalía General del Estado o la instancia competente en materia de investigación y sanción de violación de derechos humanos o actos de discriminación.



UNIVERSIDAD DE COLIMA

2. En todos los casos de violencia de género, en que la persona receptora sea niño, niña o adolescente, la Oficina de la Abogacía General inmediatamente lo pondrán en conocimiento de la Fiscalía correspondiente.

Artículo 22. Emisión de medidas cautelares.-

1. La Oficina de la Abogacía General, a propuesta de la Unidad, en cualquier etapa del procedimiento de investigación, emitirá las medidas cautelares que sean necesarias en favor de la persona receptora.
2. De manera enunciativa, más no limitativa, podrán dictarse a la persona señalada como generadora, las siguientes medidas cautelares:
 - a) Reubicación del aula, plantel académico o unidad organizacional de adscripción laboral dentro de la Universidad;
 - b) Suspensión temporal de las funciones laborales o actividades académicas, según corresponda. En el caso del personal universitario, esta medida no afectará el salario ni las demás prestaciones a que se tenga derecho por la persona a quien se emitió la medida en contra.
 - c) Suspensión temporal del servicio, proveeduría de bienes o arrendamiento que se esté brindando por parte de la Institución a terceros.
 - d) Impedir el acceso temporal a lugares, actividades o espacios universitarios donde se encuentre la persona receptora del acto de violencia de género o discriminación.
 - e) Abstención de tener contacto alguno, molestar, indagar y en general tomar cualquier tipo de represalias, por sí o por tercera persona, en contra de la persona receptora o cercanas a ella.
 - f) Abstención de cualquier acercamiento, por sí o por tercera persona, con la persona receptora o cercanas a ésta, que tenga como objeto la solución de la queja, por medios distintos a los señalados en el Protocolo.
 - g) Abstención, por sí o por tercera persona, de realizar actos de discriminación o de violencia de género.
 - h) Abstención, por sí o por tercera persona, de buscar a las integrantes del Comité de Ética.
 - i) Cualquier otra medida que resulte necesaria y suficiente para la salvaguardar la seguridad e integridad de la persona receptora.

Artículo 23. Dictamen preliminar del Comité de Ética.-

1. La Unidad turnará, dentro de los tres días hábiles siguientes al que se haya levantado el acta de ratificación o ampliación de hechos correspondiente, copia del expediente integrado al Comité de Ética para la emisión del dictamen preliminar correspondiente.



UNIVERSIDAD DE COLIMA

2. El Comité de Ética procurará, dependiendo de la naturaleza del caso y dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del expediente respectivo, emitir el dictamen preliminar a través del cual calificará si los hechos señalados en la queja corresponden o no a actos de discriminación o violencia de género.
3. Para efectos del numeral anterior, el Comité de Ética deberá:
 - a) Revisar la información para conocer el contexto de los hechos y en su caso las evidencias presentadas por la persona receptora.
 - b) Determinar si las afectaciones se vinculan con algún motivo de discriminación o con la condición de género de las partes.
 - c) Identificar posibles situaciones de riesgo para la persona receptora y, en su caso, proponer a la Unidad la emisión de medidas cautelares, parte de la Oficina de la Abogacía General.
 - d) Solicitar a la Unidad más información respecto de la contenida en la queja, ratificación o ampliación de la misma, para efectos de emitir el dictamen preliminar.
4. En los casos en que el Comité de Ética dictamine preliminarmente que los hechos narrados en la queja no configuran actos de discriminación o de violencia de género, notificará a la Unidad, indicándole de ser posible la instancia a la cual considera debería turnarse el caso para su atención. En este supuesto, la Unidad archivará el asunto, previa notificación a la parte denunciante.

Artículo 24. Entrevista a la persona señalada como emisora de conductas de discriminación o violencia de género.-

1. Una vez recibido el dictamen preliminar a que se refiere el artículo anterior, la Unidad procurará, dependiendo de la naturaleza del caso y dentro de los diez días hábiles siguientes, entrevistar a la persona señalada como emisora de conductas de discriminación o violencia de género, dándole la oportunidad de manifestar lo que a su derecho convenga.
2. Al tratarse de un procedimiento administrativo de investigación interno de naturaleza académica o laboral, y con el propósito de evitar la revictimización de la persona receptora, no se permitirá que la persona generadora comparezca acompañada de terceros o por medio de apoderados. Sin embargo, en el caso de que la persona generadora sea adolescente, deberá acudir junto con su madre, padre, persona tutora o de confianza.
3. En caso de que la persona emisora de conductas de discriminación o violencia de género sea adolescente, deberá acudir junto con su madre, padre, persona tutora o de confianza.



UNIVERSIDAD DE COLIMA

4. La citación a la persona emisora se hará por cualquier medio que se tenga al alcance de la Unidad, privilegiándose las notificaciones por y al correo electrónico institucional de la persona emisora con terminación @ucol.mx. Las notificaciones enviadas desde el correo electrónico oficial de la Unidad o la Oficina de la Abogacía General surtirán plenos efectos el día en que fuese remitido, aún sin el acuse de recibido de la persona presuntamente emisora del acto de discriminación o de violencia de género.
5. La citación a la señalada como persona emisora deberá ser con al menos 48 horas de anticipación al día programado para la entrevista.
6. En los casos en que la persona señalada como emisora no comparezca en tres ocasiones, se presumirá que los hechos imputados son ciertos, a reserva de corroborar los mismos con otras pruebas.
7. La persona señalada como emisora tiene derecho a expresar lo que a su derecho convenga o en su caso, a reservarse. También podrá ofrecer pruebas para acreditar su dicho, y que éstas se integren al expediente, para lo cual se le concederá un término de tres días hábiles contados a partir del día siguiente a que se realice la diligencia. Asimismo, se le entregará copia del acta que se levante.
8. Las pruebas ofrecidas deberán ser determinantes y cumplir con el objetivo de desvirtuar los hechos que se les imputan.
9. En el caso de testimonios, sólo se admitirán hasta un máximo de 3 personas, debiendo desahogarse esta probanza de manera ágil, accesible y simple. La admisión de los testimonios de descargo dependerá de que las personas propuestas sepan y les consten los actos de discriminación o violencia de género expuestos en la queja, buscando que no se vulneren derechos de terceros o revictimizar a la persona receptora.
10. La persona que ofrezca los testimonios estará obligada a presentarlas ante la Unidad para la entrevista correspondiente, en la fecha que para tal efecto se le indique por parte de la Unidad; en caso de que no comparezcan por causa debidamente justificada, se desechará la prueba.

Artículo 25. Diligencias para mejor proveer.-

1. La Unidad podrá, por sí o a solicitud del Comité de Ética o en su caso, de la Oficina de la Abogacía General, desahogar diligencias para mejor proveer, con el propósito de incorporar al expediente respectivo los elementos necesarios para el conocimiento pleno de los hechos expuestos en la queja.



UNIVERSIDAD DE COLIMA

2. Ninguna diligencia de prueba será desahogada ante el Comité de Ética.
3. Una vez que la Unidad tenga el expediente debidamente integrado y que no exista ninguna diligencia por desahogar, cerrará la instrucción, y lo remitirá a más tardar dentro de los tres días hábiles siguientes al Comité de Ética para la emisión de las recomendaciones que resulten procedentes.

Artículo 26. Emisión de recomendaciones.-

1. Una vez que se reciba el expediente respectivo, el Comité de Ética procurará, dependiendo de la naturaleza del caso, emitir las recomendaciones dentro de los quince días hábiles siguientes, las que podrán consistir en:
 - a. Rescisión de la relación laboral, baja temporal o definitiva del programa de estudios en que se encuentre la persona emisora o; cualquiera de las medidas o sanciones establecidas en el artículo 31 de este Protocolo.
 - b. Acciones preventivas y reeducativas para las partes involucradas tales como la asistencia a eventos académicos que aborden temáticas como derechos humanos, perspectiva de género, prevención de la discriminación o violencia de género, prácticas docentes incluyentes; también la asistencia a las actividades del Programa de Reflexión en Masculinidades para la Igualdad y la No Violencia, en las modalidades de asesoría psicológica individualizada o grupos de reflexión.
 - c. Acciones educativas para prevenir la discriminación o la violencia de género en la unidad organizacional involucrada, tales como, la asistencia a eventos académicos orientados a prevenir cualquier forma de violencia y discriminación, en especial la que viven las mujeres, así como, la socialización de la normativa institucional aplicable en materia de discriminación y violencia de género.
 - d. Cumplimiento de los principios y procedimientos establecidos en este Protocolo.
 - e. Tratándose de los procesos de reeducación, el Comité de Ética deberá diseñar los parámetros de evaluación correspondientes.
 - f. Las demás que, de acuerdo con las circunstancias del caso, se consideren procedentes.
2. El Comité de Ética tendrá un plazo de tres días hábiles para notificar las recomendaciones a la Oficina de la Abogacía General, por conducto de la Unidad.

Artículo 27. Seguimiento de la queja.-

1. Todas las quejas presentadas y ratificadas deberán ser atendidas y resueltas, salvo en los casos en que la persona receptora expresamente se desista antes de que se emita la resolución, en cuyo caso se archivará como concluida.



UNIVERSIDAD DE COLIMA

2. Con el propósito de garantizar el adecuado seguimiento de las quejas, el personal de la Unidad se comprometerá a mantener comunicación continua con la persona receptora,
3. Las quejas presentadas por estudiantes contra personal que labora en la Universidad de Colima, aún con el desistimiento de éstas, se seguirán de oficio hasta su total resolución.

Artículo 28. Emisión de la resolución.-

1. La Oficina de la Abogacía General emitirá a más tardar en un mes siguiente a la notificación de las recomendaciones del Comité de Ética; la resolución definitiva del expediente con enfoque de derechos humanos, interseccionalidad y perspectiva de género.
2. En el proceso de valoración de la información contenida en el expediente, se deberán identificar las relaciones de poder asimétricas, los esquemas de desigualdad y las categorías que, al intersectarse, generan una situación única que obstaculiza el ejercicio pleno de los derechos humanos de la persona receptora. la valoración de la información que se encuentre en el expediente deberán identificarse las relaciones asimétricas de poder, los esquemas de desigualdad y las categorías que al intersectarse generan una situación única que obstaculiza el goce y ejercicio de los derechos humanos de la persona receptora.
3. La resolución contendrá un análisis de las constancias que lo integran, las condiciones y particularidades del caso, atendiendo a las circunstancias en que se cometió el acto de discriminación o de violencia de género, la gravedad, reincidencia y demás elementos a ponderar; así como, las acciones preventivas o educativas, y en su caso, las recomendaciones o sanciones sugeridas por el Comité de Ética.
4. Atendiendo a los principios de economía procesal, sencillez y demás disposiciones en materia de derechos humanos, se podrán emitir versiones sintetizadas de resoluciones, sobre todo tratándose de niñas, niños o adolescentes, quienes hayan sido receptores de discriminación o violencia de género, usando un lenguaje simple y entendible.
5. La resolución que se emita por la Oficina de la Abogacía General será definitiva y contra la misma no procederá recurso alguno.

Artículo 29. Falsedad acreditada.-

1. En caso de que se demuestre la falsedad de declaraciones o documentos presentados como pruebas, la Oficina de la Abogacía General estará facultada para imponer sanciones a la persona responsable de dicha conducta, considerando la gravedad del asunto y lo establecido en la normativa interna y externa aplicable.



UNIVERSIDAD DE COLIMA

Artículo 30. Seguimiento al cumplimiento de las medidas impuestas en la resolución.-

1. Tanto la Unidad como el Comité de Ética darán seguimiento a la ejecución de la resolución emitida por la Oficina de la Abogacía General; asimismo, identificarán e implementarán mejoras en la atención brindada, desde el enfoque de derechos humanos, interseccionalidad y perspectiva de género.
2. Como parte integral del proceso de atención a las quejas por discriminación o violencia de género, la Unidad solicitará a las personas usuarias evaluar la atención recibida, con el fin de medir su nivel de satisfacción con el presente Protocolo.
3. En el caso de estudiantes, además de cumplir con los requisitos establecidos en la normativa institucional, deberán demostrar que han cumplido con todas las medidas impuestas en la resolución emitida en el marco de este Protocolo para obtener su certificado o título correspondiente al programa académico cursado.
4. Para dar seguimiento a los procesos reeducativos y de reflexión, la Unidad se articulará con el Programa de Reflexión en Masculinidades para la Igualdad y la No Violencia, así como, el Centro Universitario para la Igualdad y los Estudios de Género, a quienes podrá solicitar información sobre el cumplimiento de las recomendaciones o sanciones.

CAPÍTULO IV

TAXATIVIDAD Y PROPORCIONALIDAD DE LAS MEDIDAS Y SANCIONES

Artículo 31. Observancia de los principios de taxatividad y proporcionalidad.

1. Cuando de las constancias que obran en el expediente se acrediten las conductas constitutivas de discriminación o de violencia de género atribuibles a la persona señalada como generadora y con el propósito de garantizarle su seguridad jurídica, el Comité de Ética y la Oficina de la Abogacía General deberán considerar, en la aplicación de las sanciones los principios de taxatividad y proporcionalidad.
2. La taxatividad es un criterio de ponderación que describe las conductas a sancionarse. En la determinación de una sanción, se deberá considerar lo siguiente:



UNIVERSIDAD DE COLIMA

CONSECUENCIAS DE LA DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA PERSONA RECEPTORA	MEDIDAS O SANCIONES PARA:	
	ESTUDIANTES	PERSONAL QUE LABORA
1. Daño al libre desarrollo de la personalidad 2. Daño a la integridad psicológica 3. Daño a la integridad física	<ul style="list-style-type: none"> ● Aceptación de la responsabilidad ● Amonestación ● Asistencia a cursos de reeducación ● Asistencia a grupos de reflexión ● Asistencia a asesoría psicológica individualizada ● Ofrecimiento de disculpa pública o privada, según aplique 	
4. Daño a la integridad física, lesionando su cuerpo o afectando su salud	Las señaladas para los numerales 1 a 3 más: <ul style="list-style-type: none"> ● Suspensión temporal, hasta por un año, del programa académico. 	Las señaladas para los numerales 1 a 3 más: <ul style="list-style-type: none"> ● No visibilización de su imagen y actividades en los medios institucionales hasta por un período de un año. ● No ocupación de cargos directivos hasta por un plazo de 8 años.
5. Daño a la libertad, seguridad o intimidad sexual	<ul style="list-style-type: none"> ● Baja definitiva del programa académico. ● Imposibilidad permanente de reingreso o incorporación a la Universidad de Colima bajo cualquier modalidad. (educativa, laboral, civil, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Rescisión de la relación laboral. ● Imposibilidad permanente de incorporación a la Universidad de Colima bajo cualquier modalidad, (educativa, laboral, civil, etc.)
6. Poner en riesgo o atentar contra la vida		



UNIVERSIDAD DE COLIMA

3. La proporcionalidad es la relación entre la gravedad de una conducta y la sanción que le corresponde, en la que resulta importante atender al propósito de la imposición de dicha sanción.
4. Los indicadores para la determinación de la medida o sanción son:
 - i. El daño al libre desarrollo de la personalidad implica la vulneración a la libertad de la persona receptora a decidir sobre la forma de verse a sí misma y la forma en que quiere proyectarse frente a las demás personas.
 - ii. El daño a la integridad psicológica va en función de la afectación a la estabilidad emocional de la persona receptora.
 - iii. El daño a la integridad física es el contacto corporal violento de la persona generadora hacia la persona receptora.
 - iv. El daño a la integridad física implica agresión a la integridad corporal de la persona receptora, en quien se produce una lesión interna, externa o ambas, y que afecta su salud, las cuales pueden ser o no identificables.
 - v. El daño a la libertad sexual vulnera el derecho que tiene la persona receptora para decidir sobre su sexualidad; la agresión a la seguridad sexual implica la existencia de riesgos o circunstancias que puedan disminuir la capacidad de la persona receptora para tomar decisiones autónomas sobre la propia vida sexual; y la agresión a la intimidad sexual implica la vulneración del derecho de la persona receptora a decidir y actuar sobre su esfera íntima.
 - vi. Poner en riesgo o atentar contra la vida es la forma más extrema de violencia contra una persona.

Artículo 32. Elementos en la conducta para la individualización de la recomendación o sanción.

1. Para la individualización de la recomendación y la sanción se debe considerar los siguientes elementos en la conducta:
 - i. **La concurrencia de actos de discriminación o violencia de género.-** Identificar la presencia de situaciones de discriminación, así como, los tipos de manifestaciones de violencia de género (física, psicológica y/o sexual).
 - ii. **La reiteración en el tiempo.-** Reconocer si las manifestaciones de discriminación o violencia de género se han presentado en más de un momento y el lapso de tiempo en el que éstas permanecieron.



UNIVERSIDAD DE COLIMA

- iii. **Las asimetrías de poder.-** Determinar la desigualdad de poder o ventaja entre la persona generadora y la receptora de los actos de discriminación o violencia de género, en virtud de las afectaciones a la capacidad de la persona receptora para tomar una decisión o actuar de manera libre, así como, la identificación de la intersección con otras formas de violencia.
- iv. **La escalada de las violencia de género y en su caso, incumplimiento de las medidas cautelares.-** Identificar el incremento de las expresiones de violencia de género en frecuencia e intensidad, así como, el cumplimiento o no de las medidas cautelares.
- v. **La reincidencia.-** Analizar la situación de una persona, que previamente fue sancionada por un acto de discriminación o violencia de género, que incurra en un nuevo acto de discriminación o violencia de género en el ámbito universitario.
- vi. **El contexto presencial y/o digital en el que se enmarcan las manifestaciones de discriminación y/o violencia de género.-** Analizar las circunstancias particulares que rodean a la persona receptora y que influyen en su identidad y realidad específica en términos de las situaciones personales, sociales y culturales en las que se encuentra (situación de vulnerabilidad); así como, las circunstancias que rodean las manifestaciones de discriminación o violencia de género que pueden acrecentar la desventaja en la persona receptora (interseccionalidad).

CAPÍTULO V DISPOSICIONES FINALES

Artículo 33. Cuestiones no previstas en el presente Protocolo.

1. Las situaciones no previstas en el presente Protocolo serán resueltas de manera colegiada entre la Unidad, el Comité de Ética y la Oficina de la Abogacía General, aplicando los principios en que se sustenta esta normativa.



UNIVERSIDAD DE COLIMA

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente acuerdo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en la Gaceta Rectoría, Órgano del Gobierno de la Universidad de Colima.

SEGUNDO.- Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan a lo establecido en este Protocolo.

Dado en la ciudad de Colima, capital del estado del mismo nombre, a los treinta días del mes de septiembre de dos mil veinticinco.



UNIVERSIDAD
DE COLIMA
CONSEJO
UNIVERSITARIO

ATENTAMENTE ESTUDIA – LUCHA – TRABAJA

La firma autógrafa y sello en este documento electrónico concuerdan con los plasmados en el documento original, el cual se encuentra en resguardo de la Secretaría General de la Universidad de Colima. Esta firma y sello validan exclusivamente el fin señalado en el rubro del presente acuerdo, y se presume su reproducción textual por el

D. EN E. CHRISTIAN JORGE TORRES ORTIZ ZERMEÑO
PRESIDENTE DEL H. CONSEJO UNIVERSITARIO