



Universidad  
Autónoma  
de Coahuila



Protocolo de actuación para prevenir,  
atender, sancionar y erradicar la violencia de  
género al interior de la Universidad  
Autónoma de Coahuila

*En el*  
**BIEN**  
FINCAMOS  
*el*  
**SABER**

## Índice

I.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS .....	4
II.- OBJETIVOS DEL PROTOCOLO .....	6
II.I.- OBJETIVO GENERAL .....	6
II.II.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
III.- ALCANCES DEL PROTOCOLO .....	7
IV.- DEFINICIONES RELEVANTES .....	7
V.- PRINCIPIOS RECTORES DE LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO .....	9
VI.- DERECHOS DE LAS PERSONAS DENUNCIANTES.....	11
VII.- CONDUCTAS QUE PERMITEN ACTIVAR LAS MEDIDAS CONTEMPLADAS EN EL PRESENTE PROTOCOLO.....	13
VIII.- MECANISMOS DE PREVENCIÓN .....	17
IX.- MECANISMOS DE DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO Y EVALUACIÓN DE LOS PROBLEMAS .....	18
X.- RED DE PERSONAS FACILITADORAS DE DENUNCIA Y ATENCIÓN INMEDIATA.....	18
XI.- IDENTIFICACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO .....	20
XII.- ATENCIÓN INMEDIATA .....	23
XIII.- TRIBUNAL UNIVERSITARIO PARA LA ATENCIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO..	24
XIV.- FACULTADES DEL TRIBUNAL UNIVERSITARIO PARA LA ATENCIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	24
XV.- PUNTOS DE DENUNCIA .....	26
XVI.- PROCESO DE DENUNCIA.....	26
XVII.- ATENCIÓN DE LAS DENUNCIAS Y RESOLUCIONES.....	29
XVIII.- DEL COMITÉ PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO .....	31
XIX.- CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES DEL TRIBUNAL UNIVERSITARIO PARA LA ATENCIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....	32
XX.- SEGUIMIENTO DE LAS RESOLUCIONES.....	33
XXI.- SANCIONES .....	34
XXII.- AVISO DE LOS HECHOS A LAS AUTORIDADES GUBERNAMENTALES Y ACOMPAÑAMIENTO INSTITUCIONAL .....	34
XXIII.- ÓRGANOS AUXILIARES EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO .....	35
XXIV. DE LA ADMISIÓN Y VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS .....	35
XXV.- NORMATIVIDAD APLICABLE VIGENTE.....	36
TRANSITORIOS.....	36
ANEXOS.....	37
ANEXO 1: DIRECCIONES DE LOS PUNTOS DE DENUNCIA.....	37
ANEXO 2: DIRECCIONES DE LOS ÓRGANOS AUXILIARES .....	38
ANEXO 3: PASOS PARA ACTIVAR EL PROTOCOLO .....	39
ANEXO 4: VIOLENTÓMETRO .....	40
ANEXO 5: VIOLENTÓMETRO DIGITAL.....	41
ANEXO 6: ELEMENTOS A CONSIDERAR EN LAS ENTREVISTAS A LAS PERSONAS DENUNCIANTES .....	42
ANEXO 7: GUÍA PARA ATENDER LOS CASOS CONTEMPLADOS EN LA CLÁUSULA 18 Y EL INCISO H DE LA CLÁUSULA 15 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	46

## Protocolo de actuación para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género al interior de la Universidad Autónoma de Coahuila

### I.- Exposición de motivos

La Universidad Autónoma de Coahuila ha impulsado desde hace algunos años, un modelo que apuesta por la formación integral de sus estudiantes, con el cual, se busca dotar a la persona no sólo de conocimientos relevantes para su desarrollo profesional, sino de involucrar a la misma en actividades culturales, artísticas, deportivas, académicas, de servicio comunitario, de protección del medio ambiente y de promoción de valores, para con ello, contribuir a la formación de una ciudadanía comprometida, crítica y respetuosa. Dentro de los valores que se promueven en todos los espacios universitarios, ocupa un papel destacado la igualdad de género y de oportunidades, así como el desarrollo de la tolerancia y la pluralidad como reglas de convivencia. Ejercemos el irrestricto respeto por los derechos humanos y el libre desarrollo de la personalidad de todos los integrantes que conforman nuestra comunidad universitaria.

Es por lo anterior que, la Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC), en su deber de velar por la progresividad de los derechos humanos, ha buscado dotar a la comunidad universitaria de mecanismos institucionales que promuevan y defiendan al interior de la UAdeC hacer efectivo el acceso en el ejercicio pleno de los derechos de toda persona y fomenten tanto la igualdad de género y de oportunidades, como un ambiente libre de violencia. En cuya respuesta se diseñaron instancias idóneas: la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios, el Instituto de Investigaciones para el Desarrollo Integral de la Mujer Universitaria y la Coordinación de Igualdad de Género. A través de estas tres áreas, la Universidad ha puesto en marcha programas, campañas de información, charlas y mecanismos de acompañamiento, enfocados a propiciar actitudes entre la comunidad universitaria que promuevan la igualdad, equidad y el respeto entre quienes integramos la institución.

Estamos conscientes que, en la sociedad mexicana, persisten una serie de prácticas que vulneran los derechos humanos e impiden el correcto desarrollo de la personalidad, de las cuales la Universidad no es ajena. Entre ellas: la violencia física, verbal, psicológica y digital; el acoso y ciberacoso, el hostigamiento, la discriminación por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, la violación a la intimidad o de datos personales a través de difusión de contenidos multimedia por medios electrónicos, entre otras. Todo lo anterior, exige que la Universidad cuente con mecanismos claros y suficientes para entender y atender estas problemáticas y garantizar en el ámbito interno, los derechos de quienes integran a la comunidad universitaria.

La Universidad Autónoma de Coahuila, en cumplimiento de su compromiso y obligación con la igualdad de género y de oportunidades, busca a través de la adopción del presente Protocolo: atender, prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género al interior de nuestra institución, en beneficio de nuestra comunidad.

En el Protocolo se integran los principios de protección contemplados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila, la Ley de Víctimas para el Estado de Coahuila y la Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila.

La Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios, durante el mes de marzo de 2021, llevó a cabo los Foros de Consulta de manera presencial y a distancia en las tres Unidades de nuestra Universidad. Este ejercicio contó con la participación de más de 350 integrantes de la comunidad universitaria cuyo propósito central fue recabar las propuestas y las observaciones al Protocolo que se consideran necesarias para buscar su mejor actuación y aplicación.

En este sentido, las propuestas de reforma que aquí se presentan expresan el sentir y pensar de nuestra comunidad para mejorar el instrumento normativo que rige a la Universidad en esta materia.

Se recabaron un total de 140 propuestas de las cuales tuvieron mayor incidencia tres aspectos: la red de personas facilitadoras de denuncia, el apartado de sanciones y las conductas que permiten activar las medidas contempladas en el Protocolo. Así como otros aspectos con menor incidencia, pero igualmente relevantes, como el tema de capacitación y difusión del Protocolo, el establecimiento de una línea directa de denuncia y la atención integral a las personas denunciantes de violencia.

Posteriormente, se sistematizaron los comentarios y observaciones recabadas por la comunidad universitaria y pasamos al segundo momento: la revisión de las propuestas por un Comité de Expertas Independientes que, igualmente, nos hicieron llegar sus valiosas aportaciones y comentarios para enriquecer este ejercicio.

Todas las observaciones y sugerencias fueron contempladas en las propuestas que se redactan en el presente documento, así como otras que el grupo de la Defensoría de los Derechos Humanos consideró oportuno incluir en cuanto al procedimiento, el aseguramiento del respeto y garantía de los derechos humanos de las partes involucradas, así como el tratamiento integral a las personas denunciantes desde el primer contacto.

## II.- Objetivos del Protocolo

### II.I.- Objetivo general

Eliminar la violencia de género y contribuir a la formación integral del estudiantado de la Universidad Autónoma de Coahuila por medio de los instrumentos y procedimientos que brinda este Protocolo para contar con un ambiente de seguridad en el ejercicio de la igualdad sustantiva entre quienes forman parte de la comunidad universitaria.

Contar con herramientas conceptuales, metodológicas y procedimientos adecuados para atender de forma institucional todo acto de violencia de género que se presente en la Universidad Autónoma de Coahuila en un marco de derechos humanos, con perspectiva de género interseccional, con el fin de que las personas que integran la comunidad universitaria tengan acceso a una vida libre de violencia bajo los principios legales vigentes y los recursos científicos y tecnológicos disponibles para su atención.

### II.II.- Objetivos específicos

1. Propiciar una cultura universitaria de respeto mutuo para el combate de todo acto de violencia, hostigamiento, intimidación, acoso, abuso sexual, violación o discriminación hacia quienes integran la comunidad universitaria.
2. Contribuir con la promoción de la igualdad de oportunidades entre todas las personas fomentando la equidad y el libre desarrollo de la personalidad.
3. Definir los procedimientos de atención, orientación, denuncia, investigación, seguimiento y resolución de casos de violencia de género, incluyendo los procedimientos de composición, reparación y no repetición.
4. Impulsar acciones para prevenir todo acto de violencia de género, a través de campañas de información, difusión, concientización y sensibilización entre quienes integran la comunidad universitaria.
5. Las y los integrantes de los Consejos Directivos, las y los Directores, quienes integran la red de personas facilitadoras del presente Protocolo y toda persona que participe en su implementación, deberá de proporcionar en su interacción hacia quienes denuncian, un trato respetuoso y empático; así como el uso de instrumentos para la identificación de las problemáticas presentes en las dependencias, escuelas, facultades, centros e institutos de la Universidad.
6. Contar con procedimientos efectivos que prioricen la atención a las personas denunciantes de violencia de género en la comunidad universitaria.
7. Priorizar la atención a las personas denunciantes de casos de violencia de género en la comunidad universitaria.
8. Establecer los procedimientos de actuación para la recepción de denuncias y orientación, bajo las directrices señaladas en este Protocolo.



### III.- Alcances del Protocolo

Este Protocolo es de observancia general para toda la Universidad y para las personas que integran la comunidad universitaria, incluyendo dependencias, escuelas, facultades, institutos y centros.

Puede solicitar en cualquier momento la activación del Protocolo toda persona integrante de la comunidad universitaria que considere que ha sido víctima de violencia de género, por parte de otra persona integrante de la misma, ya sea que se trate de autoridades, personal docente, personal administrativo y manual o estudiantes.

### IV.- Definiciones relevantes

Para efectos de la aplicación del presente Protocolo, se entenderá lo siguiente:

1. **Autoridades universitarias:** Toda autoridad contemplada en la legislación universitaria.
2. **Comité:** Comité para Prevenir la Violencia de Género. Se trata de un cuerpo de personas expertas conformado por docentes de la Universidad.
3. **Comisión de Honor y Justicia:** Comisión General Permanente de Honor y Justicia del H. Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Coahuila.
4. **Comisión de Honor y Justicia Funcionando por Unidad:** Las Comisiones de Honor y Justicia de cada uno de los Consejos Universitarios funcionando por Unidad.
5. **Comunidad Universitaria:** La suma de estudiantes, docentes e investigadores, funcionarios, funcionarias, trabajadores y trabajadoras administrativos y manuales de la Universidad Autónoma de Coahuila.
6. **Consejo Directivo:** Consejo Directivo de cada una de las escuelas y facultades de la Universidad.
7. **Consejo Universitario:** H. Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Coahuila.
8. **Conflicto de interés:** Todo hecho o relación personal, laboral, afectiva o política que pueda comprometer el juicio o la imparcialidad de cualquier integrante de los órganos colegiados, contemplados en el presente Protocolo o de las autoridades al conocer los casos. Toda persona que tenga un conflicto de interés por su relación con las partes deberá excusarse de conocer el caso en cuestión.
9. **Defensoría:** Defensoría de los Derechos Humanos de los Universitarios.
10. **Denuncia:** Es la manifestación de cualquier hecho, acto u omisión que produzca o pueda producir presuntas violaciones a los derechos humanos, puede interponerse de manera verbal, por escrito, mediante correo electrónico o por teléfono.
11. **Días:** Los marcados dentro del calendario oficial de la Universidad como hábiles. A juicio del Tribunal podrán ser habilitados días y horas considerados como inhábiles, cuando existan circunstancias que lo justifiquen.

12. **Expresión de género:** La expresión de género es la forma en que manifestamos nuestro género mediante nuestro comportamiento y nuestra apariencia. La expresión de género puede ser masculina, femenina, andrógina o cualquier combinación de las tres. La expresión de género de una persona no siempre está vinculada con su sexo biológico, su identidad de género o su orientación sexual.
13. **Género:** Se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada, en una época determinada, considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes.
14. **Identidad de género:** Se utiliza para hacer alusión a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente y puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Incluye otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.
15. **Legislación universitaria:** La ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Coahuila, el Estatuto Universitario, los reglamentos vigentes, los manuales de operación y todo instrumento normativo vigente aprobado por el Consejo Universitario.
16. **Normatividad aplicable vigente:** Instrumentos internacionales en materia de Derechos Humanos; la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza; todos los instrumentos legales vigentes y la legislación universitaria.
17. **Orientación sexual:** Es la ausencia o la atracción emocional, romántica, sexual o afectiva duradera hacia otras personas. Es un componente fundamental de la vida privada, que no depende ni del sexo asignado al nacer ni de la identidad o la expresión de género; sin embargo, guarda una clara conexión con el desarrollo de la identidad y el plan de vida, incluyendo la personalidad y las relaciones con otros seres humanos.
18. **Persona denunciada:** Aquellas personas integrantes de la comunidad universitaria a quienes se le atribuyen presuntos actos o conductas que puedan activar el Protocolo.
19. **Persona denunciante:** Aquellas personas que acudan ante las instancias señaladas en este Protocolo para manifestar la existencia de actos o conductas que puedan activar el Protocolo.
20. **Resolución:** Determinación de carácter general o individual emitida por los órganos estipulados en el presente Protocolo.
21. **Responsable(s):** Persona o personas sobre la que se acredita la autoría o participación de una o más conductas previstas en este Protocolo que violenten derechos humanos en materia de género.

- 22. Revictimización o victimización secundaria:** Se entiende como la experiencia que victimiza a una persona en dos o más momentos, es decir, la suma de acciones u omisiones que generan en la persona un recuerdo victimizante consistente en la repetición innecesaria de los hechos ante varias personas que intervienen en la atención de la persona denunciante, incluyendo la declaración de detalles que produzcan que ésta tenga que vivenciar innecesariamente a través del discurso los hechos de violencia. La revictimización también conocida como “victimización secundaria” debe ser evitada antes, durante y después del procedimiento, así como cualquier acto u omisión que agrave su condición o que obstaculice o impida el ejercicio pleno de sus derechos, así como la exposición a sufrir o padecer daños adicionales por conducta del personal universitario.
- 23. Tribunal Universitario:** Tribunal Universitario para la Atención de los Casos de Violencia de Género.
- 24. Universidad:** Universidad Autónoma de Coahuila.
- 25. Violencia hacia las mujeres:** “La violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.” “Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.” (Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer).
- 26. Violencia de género:** Cualquier acto u omisión considerado como violento o discriminatorio por razón de género o sexo, realizado por una persona o grupo de personas integrantes de la comunidad universitaria a otra u otro de sus integrantes, siempre que exista un daño físico, sexual o psicológico y que dicho acto u omisión se efectúe sin el libre consentimiento de la persona agraviada. Implica una violación a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al libre desarrollo de las personas.

#### V.- Principios rectores de las autoridades universitarias en la implementación del Protocolo

A continuación, se enumeran una serie de principios que las autoridades universitarias deberán observar, en la aplicación de lo dispuesto en el presente Protocolo:

- 1. Confidencialidad:** Durante el procedimiento, todas las personas o instancias universitarias que intervengan en la atención de un caso de violencia de género, están obligadas a resguardar la privacidad de las partes involucradas, lo que les impide revelar cualquier información que pueda llevar a su identificación o a conocer los detalles del caso a cualquier persona que no esté legal o legítimamente involucrada en dicho proceso. Cuando se vulnere dicho principio, se aplicarán las sanciones establecidas en la legislación laboral y universitaria vigente.



2. **Igualdad y no discriminación:** Toda persona integrante de la comunidad universitaria podrá hacer efectivo el contenido del presente Protocolo cuando considere que es afectada por violencia de género, sin discriminación motivada por las condiciones particulares como pertenencia étnica o nacional, orientaciones sexuales, edad, género, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.
3. **No revictimización:** Para la atención de los casos, se buscará en todo momento, que la persona denunciante tenga un trato humano, profesional y empático, evitando incurrir en actos que puedan constituir una revictimización que puedan causarle sufrimiento psicológico o emocional, sobre todo aquellas que pudieran exponerla públicamente; le causen contratiempos en su vida cotidiana o pongan en duda su condición de persona denunciante por su estilo de vida, contexto, identidad o expresión de género u orientación sexual; o bien, al multiplicar, minimizar, tergiversar, negar o reiterar la explicación del reclamo original de la situación de violencia.

Las autoridades encargadas de la atención de los casos deberán propiciar las condiciones necesarias para prevenir y erradicar la revictimización de las personas afectadas, por parte de cualquier persona involucrada en la atención de la persona denunciante o cualquier persona integrante de la comunidad universitaria.

4. **Máxima protección:** Lo más importante es la seguridad de las personas denunciantes, por lo que las autoridades encargadas de aplicar el Protocolo deberán, en primera instancia, decretar las medidas provisionales de protección que sean necesarias para garantizar la seguridad inmediata y la prevención del riesgo secundario a la violencia denunciada o que ésta aumente, atendiendo a las circunstancias particulares del caso y al nivel de riesgo desde una perspectiva de género interseccional.
5. **Accesibilidad:** Cualquier persona puede activar los procesos que conforman el presente Protocolo de manera sencilla. Las partes tendrán derecho a ser escuchadas y a presentar las pruebas correspondientes para respaldar sus dichos, según lo señalado en este Protocolo y en la normativa universitaria correspondiente.
6. **Complementariedad:** Los mecanismos, medidas y procedimientos contemplados en la aplicación de este Protocolo, en especial los relacionados con la atención, protección, ayuda, asistencia y reparación integral a las personas denunciantes, deberán realizarse de manera armónica, eficaz y eficiente entendiéndose siempre que son complementarios entre sí y no excluyentes.
7. **Debida diligencia:** Llevar a cabo las medidas tendientes para que toda persona denunciante de violencia, reciba una atención inmediata, suficiente y de calidad, garantizando su seguridad y tomando en cuenta cualquier situación de vulnerabilidad desde la expresión de su señalamiento y en la tramitación de la denuncia.

8. **Perspectiva de género:** En todas las actuaciones, las autoridades involucradas en la implementación de las acciones contempladas en el Protocolo, deberán actuar con perspectiva de género reconociendo las condiciones, necesidades e impactos diferenciados entre hombres y mujeres.
9. **Pro persona:** Ante un conflicto normativo o interpretativo, se preferirá aquella disposición normativa o su interpretación, que maximice los derechos o minimice las restricciones o limitaciones a los derechos. Este principio deberá ser aplicado en favor de la persona o personas en una situación de mayor vulnerabilidad concreta, para lo que deberá atenderse las condiciones académicas, laborales, personales y sociales y las relaciones de poder en que se encuentren involucradas.

Ninguna disposición de este Protocolo puede ser interpretada en el sentido de excluir o limitar el ejercicio efectivo de cualquier derecho o libertad fundamental reconocida por la normatividad vigente aplicable.

#### VI.- Derechos de las personas denunciantes

Toda persona que active el presente Protocolo tendrá los siguientes derechos:

1. **Sencillez en los trámites:** La persona que solicite la atención, la recibirá de forma inmediata para la solución de la problemática expuesta será atendida con premura, sin incurrir en procesos complejos o tardados.
2. **Facilidad de denuncia:** La persona podrá presentar su denuncia en cualesquiera de los puntos habilitados, atendiendo al principio de máxima comodidad.
3. **Buena fe:** Las autoridades presumirán la buena fe de las personas denunciantes. Toda persona denunciante tendrá derecho a ser atendida acorde a los principios de atención que se presentan en este Protocolo.
4. **Intervención oportuna:** Cada caso denunciado será atendido de inmediato, desde el momento en que se conozca el mismo evitando revictimizar a la persona y estableciendo las diversas medidas que le brinden seguridad para su adecuado desenvolvimiento en el ámbito universitario y personal.
5. **Atención médica, psicológica y jurídica:** Servicios médicos, psicológicos, jurídicos o de cualquier tipo, incluyendo los restaurativos necesarios para atender la afectación, de conformidad con el presente Protocolo.
6. **Renunciar o suspender:** En caso de cualquier persona desee interrumpir la atención a que tiene derecho en el presente Protocolo, en el momento en que lo decida, podrá hacerlo, sin que esto implique que no pueda volver a recibirla. Esto será posible siempre y cuando no se haya dictado la resolución correspondiente.
7. **Trato confidencial:** Se garantiza la confidencialidad de sus datos personales y la información recabada, a raíz de la atención del caso.

8. **Acompañamiento institucional:** La Universidad ofrecerá información a las personas denunciantes sobre los medios para denunciar las conductas contempladas en el Protocolo, ante autoridades externas a la institución, tanto en el ámbito laboral, penal y civil. La Universidad orientará a las personas denunciantes cuando las mismas opten por acudir a las instancias gubernamentales competentes a realizar denuncias y prestará acompañamiento institucional en el proceso.
9. **Acompañamiento por una persona de su confianza:** La persona denunciante podrá ser acompañada a lo largo de los trámites del procedimiento por una persona de su confianza; en el caso de las personas menores de edad, la misma deberá ser la persona que funja como su tutor o tutora legal.
10. **Acceso a la información:** La persona que realice una denuncia podrá en todo momento, consultar los archivos y datos recabados a raíz de los procesos de atención contenidos en el presente Protocolo, pero se salvaguardará la confidencialidad del proceso frente a terceros, que no estén facultados para acceder a la información.
11. **Libertad de expresión:** Podrá evidenciar por los medios que considere pertinentes, las problemáticas directas o indirectas que generen una afectación.
12. **Libertad de asociación:** Capacidad de asociarse con otras personas o personas denunciantes para la defensa de sus derechos individuales o colectivos.
13. **Derecho a una vida libre de violencia:** Derecho que tienen las personas a que ninguna acción u omisión por parte de otra persona, cause un daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial y sexual, basada en el género tanto en el ámbito público como en el privado.
14. **Derecho a la reparación integral:** Es el derecho de las personas denunciantes a recibir una reparación oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva por el daño que han sufrido como consecuencia del delito o hecho de violencia de género que las ha afectado o de las violaciones a derechos humanos que han sufrido. Se encuentra encaminada a que la persona denunciante pueda recibir un conjunto de medidas que garanticen el goce de sus derechos conculcados por el hecho de violencia de género, suprimiendo sus efectos en la medida de lo posible y modificando la situación que lo produjo, a fin de que recupere su proyecto de vida.
  - a) **Personas denunciantes, afectadas y denunciadas:**
    - A la confidencialidad y a ser tratado/a con respeto durante todo el proceso.
    - Recibir información sobre las principales etapas del procedimiento y notificación de las decisiones de las autoridades al respecto.
    - Conocer el contenido de la investigación desde la formulación de cargos; realizar observaciones y defensas.
    - Presentar antecedentes y pruebas durante la investigación.
    - Ser oído/a por las autoridades vinculadas con la investigación en las instancias establecidas, realizar solicitudes en cualquier momento (por escrito) y recibir una respuesta fundada. Solicitar reposición y/o apelar si no está de acuerdo con la decisión final.

**b) Personas afectadas y/o denunciantes:**

- Denunciar, sin que ninguna persona intente disuadirla o amenazarla para que no lo haga.
- Recibir orientación, asesoría y acompañamiento social y/o jurídico.
- Recibir atención psicológica especializada, si fuese pertinente.
- No sufrir revictimización: preguntas irrelevantes para el proceso o que afecten su intimidad, repeticiones innecesarias o cuestionamientos a su relato, exposición pública o responsabilidad por los hechos denunciados.
- Recibir información sobre la decisión de iniciar o desestimar la investigación dentro del plazo; si se desestima, a ser informada de las razones fundadas.
- A presentar recursos si se cierra el caso antes de la decisión final: si se desestima al inicio, o se sobresee durante su desarrollo.
  - A solicitar medidas de protección y/o cautelares, y solicitar su revisión ante nuevos antecedentes o cambio de circunstancias.

**c) Personas denunciadas**

- A ser considerado/a y tratado/a como inocente, mientras no se pruebe su responsabilidad.
- A solicitar medidas de reparación al finalizar el procedimiento en caso de ser absuelto/a, si ha estado sujeto/a a medidas cautelares o preventivas que afectaron sus derechos.
- A denunciar, si se han afectado sus derechos durante el proceso por cualquier persona o autoridad.
- A denunciar en caso de que se cometan infracciones o conductas constitutivas de delito en su contra, o se expresen o difundan afirmaciones falsas o sin fundamento.

**15. Demás derechos:** Todos los demás derechos consagrados en la normatividad universitaria y en las normas nacionales e internacionales, aplicables.

## VII.- Conductas que permiten activar las medidas contempladas en el presente Protocolo

El Protocolo busca prevenir, atender, sancionar y erradicar conductas que constituyen violencia de género contra cualquier persona integrante de la comunidad universitaria. A continuación, se enlistan las conductas que pueden constituir violencia de género de acuerdo con el presente Protocolo:

- a) Ridiculizar o hacer sentir mal a una persona, por razón de su género u orientación sexual:** Entendida como los actos llevados a cabo por una persona, mediante acciones o dichos, que dañan emocionalmente a otra persona o grupos de ellas, en razón de su género u orientación sexual. Pueden incluir entre otras: burlas, insultos, chistes sexistas, señas obscenas, ignorar deliberadamente a la persona, amenazas, descalificaciones, culpabilizaciones, humillaciones en público o en privado, chismoso cualquier otro ataque que perturbe su entorno académico o laboral.

- b) **Acoso:** Entendido como los actos de molestia, que realiza una persona integrante de la comunidad universitaria en contra de otra, por cualquier medio, siempre que sean de naturaleza sexual, o que guarden relación con la orientación sexual de la persona que los sufre o con su identidad de género, que le cause una afectación emocional y/o psicológica. Estos actos pueden constituir, entre otras conductas, agresiones verbales y/o físicas, así como actos de control o prohibición.
- c) **Acoso cibernético:** Entendido como los actos de molestia, que realiza una persona integrante de la comunidad universitaria en contra de otra, siempre que sean de naturaleza sexual, o que guarden relación con la orientación sexual de la persona que los sufre o con su identidad de género; ya sea por cualquier medio informático, audiovisual, virtual, electrónico o remoto, que le cause una afectación emocional y/o psicológica.
- d) **Amenazas e intimidaciones:** Entendidas como las manifestaciones directas o indirectas, realizadas de forma personal o por medios remotos, que busquen asustar, amedrentar o atemorizar a una persona, por la posibilidad de causarle un mal en su persona, bienes, reputación, estabilidad académica, estabilidad laboral o sentimientos, siempre que las mismas guarden relación con su orientación sexual, identidad de género o que puedan constituir violencia de género.
- e) **Ataques sexuales y violación de cualquier tipo:** Entendidos como los actos en donde haciendo uso de la fuerza, engaños o aprovechándose de una situación de vulnerabilidad, una persona comete en contra de la voluntad de otra, acciones físicas de contenido sexual deliberado, que pueden llegar hasta la consumación del acto sexual no consensuado. Esta definición incluye los casos de violación impropia contenida en el Código Penal del Estado de Coahuila de Zaragoza.
- f) **Chantajos o extorsión:** Entendidos como las situaciones en las que una persona aprovechándose de su posición, de las circunstancias o del conocimiento sobre la vida de otra persona, coacciona a la misma para dar, hacer, dejar de hacer o tolerar algo en favor de la primera y en contra de la voluntad de la segunda, siempre que los hechos tengan relación con la orientación sexual, la expresión o la identidad de género de la persona que es objeto del chantaje o la extorsión, o bien que se vulnere su privacidad o que las solicitudes de la persona que lo lleva a cabo, tengan contenido de índole sexual. Se incluye en este rubro la amenaza de publicación o divulgación por cualquier medio de imágenes, videos, audios o conversaciones íntimas.
- g) **Contacto físico indebido:** Entendido como el acto que una persona realiza de forma deliberada y con intención sexual, que implique un tocamiento, caricia, manoseo o roce, sin que exista el consentimiento de la persona que los recibe.
- h) **Discriminación de cualquier tipo:** Entendida como los actos en donde una persona, en razón de su sexo, orientación sexual o identidad de género, es sujeta a actos de discriminación o se realicen en su contra distinciones indebidas en el trato de otra persona, ya sea de manera directa o indirecta.



- i) **Difamación:** Entendida como las situaciones en las que una persona por cualquier medio difunda información falsa o tendiente a generar desinformación, daño, repudio social o afectación en contra de otra persona integrante de la comunidad universitaria, siempre que la misma guarde relación con el sexo de la persona que se busca difamar, su identidad o expresión de género, su vida sexual o su intimidad, su integridad y su reputación personal, así como la difusión de información verdadera en donde se difundan aspectos que atañen a la vida privada y personal.
- j) **Difusión por cualquier medio de imágenes íntimas, sin la autorización expresa de la persona que aparece en las mismas:** Entendido como todo acto que implique que una persona que tiene imágenes íntimas de otra persona, videos, conversaciones u otro material privado, las muestre, transmita, distribuya, comercialice, comparta o exhiba a terceros, por cualquier medio físico o electrónico, sin el consentimiento previo y expreso de la persona que aparece en las mismas.
- k) **Espiar o grabar a otras personas en baños, vestidores o lugares privados:** Entendido como las situaciones en donde una persona, sin que exista el consentimiento expreso de otra persona, grabe, espíe, tome fotografías o video, por cualquier medio, con la intención de afectarle y estos ocurran dentro o fuera de la Universidad.
- l) **Exhibición pública no deseada de material gráfico con contenido sexual:** Entendido como las situaciones en donde una persona, dentro de un recinto universitario, indebidamente y en contra de las reglas institucionales, muestre, publique, proyecte o difunda por cualquier medio, imágenes, videos, audio o cualquier otro material respecto de condiciones o características de otra persona y que tenga por fin denigrar, hacer burla y causar afectaciones a la integridad provocando violencia de género.
- m) **Hostigamiento sexual:** Entendidos como los actos de molestia de una persona hacia otra persona, en virtud de una relación de subordinación, mediante los que se pretende conseguir un beneficio personal de carácter sexual, sean los mismos de forma física o verbal, de manera presencial o por vía remota, que le cause un daño o sufrimiento psicológico que lesione su dignidad, y coloque a la persona denunciante en un estado de indefensión o de riesgo.
- n) **Insinuaciones sexuales:** Entendidas como las acciones, mediante las cuales una persona, sin que exista una relación afectiva previa o anuencia de la otra persona, lleve a cabo mediante su vocabulario, señas, movimientos o conductas, instigaciones o invitaciones de contenido sexual. Se considera que esta conducta se agrava si la persona que recibe las insinuaciones le ha pedido por cualquier medio a la persona que las realiza, que cese en su comportamiento.
- o) **Insultos recurrentes:** Entendidos como la conducta frecuente por parte de una persona en contra de otra, que impliquen ataques verbales o el uso reiterado de palabras que busquen ofender en razón de su identidad o expresión de género, sexo u orientación sexual.

- p) **Solicitud de favores sexuales:** Entendida como la situación en la que una persona aprovechándose de su posición, solicite favores de naturaleza sexual a cambio de otorgar un beneficio académico, laboral o económico, ya sea de forma personal, a través de terceros o por medios remotos.
- q) **Violencia física:** Todo aquel acto en que se inflige un daño físico a una persona a través de la agresión directa. Dicho daño puede ser temporal o permanente. Siendo ésta producida por razón de género.
- r) **Violencia verbal:** Manipulación y agresión emocional que se desarrolla valiéndose del lenguaje. Siendo ésta producida por razón de género.
- s) **Violencia psicológica:** Cualquier acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, afectar la honra, provocar descrédito, menospreciar la dignidad personal, controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones por razón de género, mediante actos que afecten su estabilidad psicológica y emocional.
- t) **Violencia sexual:** Cualquier acto de naturaleza sexual cometido contra la voluntad de otra persona, ya sea que esta no haya otorgado su consentimiento o que no lo pueda otorgar por ser menor de edad, sufrir una discapacidad mental o encontrarse gravemente intoxicada o inconsciente por efecto del alcohol o sustancias y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física.
- u) **Violencia laboral:** Es toda aquella acción o comportamiento que realiza una persona con la intención de provocarle un daño físico, moral o psicológico a otra persona de su mismo espacio laboral. La violencia puede ser ejercida en las relaciones horizontales, cuando un trabajador agrede a otro de su mismo rango; o en las relaciones verticales, cuando un superior agrede a un subordinado o viceversa.
- v) **Violencia comunitaria:** Ya sea de forma individual o colectiva en la que se transgreden tus derechos universitarios por razón de género.
- w) **Violencia institucional:** Acciones u omisiones de las y los servidores públicos, incluyendo todas las personas trabajadoras universitarias ya sea por contrato determinado o permanente o personal sindicalizado, impidiendo el ejercicio pleno de derechos universitarios por razón de género.
- x) **Cualquier otra conducta que pueda constituir violencia de género:** Entendidas como cualquier acto u omisión en contra de una persona integrante de la comunidad universitaria, en razón de su identidad de género, sexo u orientación sexual, que no esté contemplada de forma expresa en las otras conductas ya enumeradas, pero que genere un daño a dicha persona.

### VIII.- Mecanismos de prevención

1. La Universidad promoverá, a través del Instituto de Investigación para el Desarrollo Integral de la Mujer y la Coordinación de Igualdad de Género, programas de capacitación, permanentes y progresivos, para las autoridades y empleados que participen en los procedimientos contemplados en el presente Protocolo, así como a la red de personas facilitadoras. Para la implementación de estas capacitaciones estas tres instancias deberán desarrollar un plan de trabajo anual, que establezca los siguientes puntos:
  - a) Cursos que se impartirán.
  - b) Personas a las que van dirigidos.
  - c) Duración.
  - d) El contenido y los temas a abordar.
2. Cada dependencia, escuela, facultad, instituto o centro de la Universidad, podrá generar políticas internas y Protocolos específicos, a fin de garantizar la atención, prevención, sanción y erradicación de la violencia de género, siempre que no contravenga el contenido del presente Protocolo. También deberán tomar medidas para garantizar la igualdad de género y oportunidades, para toda persona integrante de la comunidad universitaria. Cuando se emitan Protocolos internos, estos no podrán contravenir lo estipulado por el presente cuerpo normativo. Se dará parte a la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios para su visto bueno para su operación.
3. De igual manera, a través de las instancias universitarias, se organizarán campañas de difusión, conferencias, coloquios, congresos, seminarios, foros y contenidos educativos en materia de igualdad de género, equidad y no discriminación.
4. Se utilizará la red de tutores de la Universidad, para entregar a la comunidad estudiantil, material informativo que les permita reconocer los actos que constituyen violencia de género, los derechos que tienen en la materia y los mecanismos de defensa a su disposición. Las y los tutores deberán llevar programas de actualización y capacitación para realizar sus funciones.
5. De igual forma, se incluirán en los programas de actualización, a docentes y personal administrativo y manuales, con contenidos relativos a sus obligaciones en la materia, sus derechos y las previsiones que deben de seguir para no incurrir en alguna de las faltas contempladas en el Protocolo.
6. Se generarán alianzas con las instancias gubernamentales competentes, organizaciones civiles y colectivos, para la implementación de esfuerzos conjuntos en materia de atención, prevención, sanción y erradicación de la violencia de género.
7. Posibilitar la formación de redes de estudiantes y docentes, en las diferentes escuelas y facultades, para proponer acciones positivas en materia de prevención, atención y erradicación de la violencia de género.

#### IX.- Mecanismos de difusión del Protocolo y evaluación de los problemas

1. Este Protocolo es público y deberá estar disponible de forma permanente en la página de internet de la Universidad y de ser posible, en las otras páginas de las dependencias y unidades académicas de nuestra institución.
2. La Coordinación de Igualdad de Género de la Universidad deberá implementar cada semestre una campaña de difusión, en la cual informe a toda la comunidad, la existencia y contenido del presente protocolo.
3. De igual manera, se dispondrá que, en los cursos de inducción de las diferentes escuelas y facultades, se informe de manera obligatoria a la población estudiantil, el contenido del presente Protocolo.
4. El Instituto de Investigación para el Desarrollo Integral de la Mujer realizará los estudios necesarios que permitan identificar las diferentes problemáticas que se presentan en la Universidad en materia de violencia de género y, por ende, contar con información, que permita implementar acciones focalizadas para la atención de éstas.

#### X.- Red de personas facilitadoras de denuncia y atención inmediata

Para la orientación y acompañamiento de las personas denunciantes de actos de violencia de género se contará con una red de personas facilitadoras con presencia en todas las dependencias, escuelas, facultades, centros e institutos de la Universidad. La cual tendrá como principal función proporcionar toda la información que requiera sobre el proceso de denuncia y atención, además de acompañarla durante todo el proceso, si la persona así lo desea.

1. Cada escuela o facultad contará con al menos dos personas facilitadoras capacitadas, las cuales deberán pertenecer a la escuela o facultad en donde prestan sus servicios y ser de distinto género. Las mismas no podrán ser titulares de las dependencias, ya sea de la Universidad o de la propia escuela, facultad, centros e institutos. No se reemplazará a las personas facilitadoras por cambio de administración, las escuelas, facultades, centros o institutos proveerán las medidas necesarias para que las personas facilitadoras puedan atender a las personas denunciantes de manera inmediata.
2. El primer contacto podrá ser ante la persona facilitadora de la dependencia, escuela, facultad, centro o instituto a la que pertenezca, o bien, otra persona que integre la comunidad universitaria.

3. En las dependencias de la Universidad, también habrá al menos dos personas facilitadoras capacitadas por dependencia, que cumplirán con las mismas funciones.
4. Para que una persona funja como facilitadora, deberá de ser aprobada por el Tribunal Universitario, para lo cual podrá recibir sugerencias tanto de las dependencias y unidades académicas, como por iniciativa propia de quien se encuentre en interés de participar con esta responsabilidad. Un elemento primordial para aprobación será la revisión de su perfil. Todas las personas facilitadoras deberán recibir de manera obligatoria capacitación respecto al contenido de este Protocolo y de sensibilización en materia de violencia de género.

Cuando una persona que funge como facilitadora deje de formar parte de la Universidad o renuncie a su encargo, será relevada por otra, siguiendo las reglas aquí contempladas. Esto incluye los casos donde por razones extraordinarias, la persona se encuentre imposibilitada para ejercer el cargo. Las dependencias y unidades académicas deberán solicitar la relevación de alguna persona que funge como facilitadora, de forma inmediata, a partir del conocimiento de dicha situación extraordinaria, petición que será valorada por el Tribunal Universitario, la cual deberá ser resuelta dentro de los siguientes 10 días.

Se entenderá que existe una razón extraordinaria en los siguientes casos:

- a) Problemas de salud, que impidan a la persona el cumplimiento de sus funciones laborales.
  - b) La activación del Protocolo hacia una de las personas facilitadoras como presunta agresora.
  - c) Deje de trabajar para la Universidad.
  - d) Renuncie expresamente a seguir formando parte de la red de personas facilitadoras.
5. Quienes cumplan con funciones de tutoría en las escuelas y facultades, deberán conocer los nombres de las personas facilitadoras, para canalizar, a las personas que así lo requieran.
  6. Las personas designadas como facilitadoras tienen las siguientes responsabilidades:
    - a) Escuchar y atender dudas sobre las acciones que constituyen violencia de género en la Universidad.
    - b) Mantener confidencialidad absoluta y protección a los datos personales de las personas afectadas.
    - c) Orientar sobre las posibles alternativas y los procedimientos de atención del caso, que tienen tanto la Universidad, como las instancias gubernamentales externas.
    - d) Elaborar una entrevista inicial que deberá contener la relatoría sucinta de los hechos origen de la afectación.
    - e) Reportar incidentes graves de manera inmediata a las autoridades institucionales y al Tribunal Universitario para la Atención de los Casos de Violencia de Género, cuando así se estime pertinente.



- f) En caso de que se requiera, solicitar al Tribunal Universitario para la Atención de los Casos de Violencia de Género que valore y determine las medidas cautelares necesarias para la protección de la persona afectada.
  - g) Acompañar a las partes para brindar la atención necesaria y, en su caso, canalizarla ante las dependencias correspondientes en cualquier etapa del proceso.
7. Cada semestre las personas designadas como facilitadoras reportarán al Instituto de Investigaciones para el Desarrollo Integral de la Mujer Universitaria, los datos de los casos atendidos, omitiendo el nombre de las personas, a fin de que dicha información se utilice en el estudio anual contemplado en el punto 4 de la sección IX.
  8. Las personas facilitadoras, deberán recibir constantemente capacitación en materia de género, así como deberán ser evaluadas sobre la misma.
  9. Podrán ser personas facilitadoras quienes cumplan con los requisitos establecidos en la convocatoria que emita el Tribunal Universitario para tal efecto, además de acreditar la capacitación correspondiente.

#### XI.- Identificación del nivel de riesgo

1. Las personas que cumplan con tareas de facilitadoras y las autoridades, al conocer el caso, deberán determinar el nivel de riesgo en que se encuentra la persona, atendiendo a los siguientes criterios<sup>1</sup>:
  - a) **Sin riesgo evidente:** Se identifica que las personas denunciantes están viviendo una situación de violencia leve que no pone en riesgo su vida, su integridad física y/o emocional, ni se compromete su estancia académica o laboral y o personal aun cuando no se puede descuidar el caso, ya que pudiera aumentar el nivel de violencia.
  - b) **Presencia de riesgo:** Se reconoce la necesidad de apoyo profesional, atención psicológica, asesoría legal y/o revisión médica, para una adecuada valoración y atención conforme al tipo de violencia padecida. También se actualiza el supuesto cuando se identifique un riesgo en su empleo, situación académica y o privada.
  - c) **Alto riesgo o situación de emergencia:** Por el tipo de amenaza o situación de peligro generada por la persona agresora, implica que está en peligro la vida de la persona denunciante o su integridad física o emocional; las evidencias de violencia sexual y física son extremas. La persona denunciante requiere de la protección inmediata.

2. El nivel de riesgo deberá ser valorado atendiendo a cualquiera de los siguientes factores:

- a) La afectación emocional de la persona o personas denunciantes;
- b) Su relación actual con la persona o personas denunciadas;
- c) Su cercanía con ésta (s), tomando en cuenta las actividades académicas o laborales que deba desempeñar;
- d) Valoración profesional de personas expertas en el área de psicología/medicina. Para ello, el Tribunal podrá requerir el apoyo del personal capacitado, adscrito a la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios, escuelas o dependencias universitarias o bien, personas externas a la Universidad.

3. Son consideradas situaciones de emergencia y, por ende, de especial consideración y atención inmediata, antes de cualquier otro acto, las que encuadren en alguno de los tres siguientes supuestos:

a) Indicios de alteración emocional:

Cuando las autoridades universitarias o cualquiera de las personas que integran la red de facilitadores, identifiquen indicios de que la persona denunciante se encuentra emocionalmente inestable. Deberán otorgarle acompañamiento y canalizarla al área de atención psicológica más cercana de inmediato, en virtud de la comodidad y proximidad territorial, a fin de que un profesional de la salud mental, le brinde contención emocional inmediata y realice una evaluación preliminar de la afectación, para determinar si requiere de atención psicológica, psiquiátrica o ambas, así como el período de apoyo.

De la atención inicial, deberá levantar un informe, que contendrá: fecha, datos generales de identificación, matrícula o número de expediente en su caso, y la valoración médica preliminar, que será una descripción breve del estado de salud general. En el caso de que requiera servicios médicos especializados, se asentará en la valoración preliminar y se buscará canalizarla de inmediato hacia la atención de salud pertinente. Los médicos y el personal de los hospitales, deberán recibir capacitación en el marco de este Protocolo, para evitar acciones de revictimización.

---

<sup>1</sup> Extraídos de: Aplicación Práctica de los Modelos de Prevención, Atención y Sanción de la Violencia contra las Mujeres, Documento de Trabajo. Núcleo Multidisciplinario sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Cecilia Loria Saviñón, 2ª edic., CONACYT/Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, pp. 102 y 103.

**b) Lesiones físicas:**

Cuando las autoridades universitarias o los facilitadores identifiquen lesiones físicas en la persona afectada, será canalizada de inmediato al centro médico universitario más cercano y oportuno, a fin de que reciba atención de salud inmediata.

El médico responsable de la atención inicial, deberá levantar un informe, que contendrá: fecha, datos generales de identificación, matrícula o número de expediente en su caso, y la valoración médica preliminar, que será una descripción breve del estado de salud general. En el caso de que requiera servicios médicos especializados, se asentará en la valoración preliminar y se buscará canalizarla de inmediato hacia la atención de salud pertinente. Los médicos y el personal de los hospitales, deberán recibir capacitación en el marco de este Protocolo, para evitar acciones de revictimización.

**c) Violación:**

La persona afectada, será canalizada por las autoridades o facilitadores hacia los servicios médicos, solicitando la coadyuvancia de un psicólogo, para que apoye en las labores de contención emocional.

Se le ofrecerá de inmediato la anticoncepción de emergencia (anticoncepción hormonal postcoital) y la profilaxis post-exposición de prevención de VIH.

En caso de no ser suficientes las capacidades de la atención médica universitaria, se deberá acompañar a la persona afectada hasta la instancia de salud correspondiente, utilizando todos los medios necesarios para tales efectos. Los motivos de traslado serán asentados en acta administrativa.

En todos los casos, el personal médico de la Universidad Autónoma de Coahuila, deberá rendir una valoración preliminar que contenga una descripción del estado de salud general poniendo particular atención en identificar indicios que evidencien la afectación.

Las autoridades y facilitadores deberán canalizar la denuncia correspondiente ante las autoridades estatales competentes. Se garantizará el acompañamiento institucional debido.

Para efectos de lo anterior en la cita de primer contacto, podrá estar presente, una persona experta en el área de psicología y/o medicina, a fin de que, en conjunto con el Tribunal Universitario, se establezca el nivel de riesgo y, con base en ello, se determine la emisión de medidas de protección, según se requiera.

## XII.- Atención inmediata

Son aquellas acciones, que deben llevar a cabo las personas facilitadoras o las autoridades para ayudar a la persona denunciante, desde el momento de conocer el caso.

1. Ofrecer la posibilidad de llamar a una persona de confianza o asesor para que la acompañe en todo momento.
2. Garantizar el inmediato acceso a los servicios psicológicos, médicos y jurídicos necesarios para atender su situación particular, ofreciéndole los contactos institucionales pertinentes.
3. Informar que la conversación no constituye una denuncia formal. Asimismo, deberá hacer de su conocimiento el proceso de denuncia universitaria, para efectos de que decida si lo iniciará.
4. El Tribunal Universitario, a través de la Unidad de Atención Inmediata y Primer Contacto de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios, ofrecerá apoyo psicológico a la persona denunciante desde el primer contacto, durante el proceso, o bien, y posterior a la conclusión del proceso en caso de ser necesario, con independencia de la resolución que se emita.
5. Además de las acciones anteriores se ofrecerá a la(s) persona(s) denunciante(s), una persona que les brinde apoyo sin costo, acompañamiento y asesoría legal durante el procedimiento, cuando así lo soliciten. Con el fin de garantizar una defensa adecuada, las partes podrán nombrar a un representante o, en su defecto, este podrá ser designado por la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios de la Red de Asistencia Jurídica Universitaria, misma que se conformará por integrantes de la comunidad universitaria que sean profesionales del derecho.
6. La Defensoría de Derechos Humanos difundirá a la comunidad universitaria los servicios que proporciona la Unidad de Atención Inmediata y Primer Contacto, así como la línea telefónica de atención inmediata, en la que se podrán presentar denuncias las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Precizando que las denuncias recibidas por este medio, únicamente tendrán los efectos de proporcionar la atención inmediata señalada en el numeral 2 de este apartado. La denuncia presentada por este medio deberá ser ratificada con la firma, previa comprobación de la identidad de la persona denunciante, en términos del punto 2 de la sección XVI del presente Protocolo.

### XIII.- Tribunal Universitario para la Atención de los Casos de Violencia de Género

La Universidad contará con un Tribunal Universitario para la Atención de los Casos de Violencia de Género, que formará parte de la estructura de la administración central de la Universidad, dependiente de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios y será la instancia encargada de recibir las denuncias, llevar a cabo las investigaciones, integrar expedientes y emitir resoluciones sobre las mismas.

El Tribunal Universitario para la Atención de los Casos de Violencia de Género será encabezado por una persona, que cumpla con el perfil establecido, de amplia experiencia en el ámbito jurídico y en materia de estudios de género, que no tenga antecedentes penales, ni de violencia de género o discriminación, de tal forma que se garantice capacidad técnica para valorar y resolver casos que involucren violencia de género.

La persona titular del Tribunal Universitario para la Atención de los Casos de Violencia de Género será designada por la Comisión General Permanente de Honor y Justicia, de acuerdo con la convocatoria que se emita para tal efecto.

Dicho Tribunal contará también con 2 proyectistas, que auxiliarán a la persona titular en la recepción de las denuncias, en las investigaciones y desahogo de pruebas. Las designaciones de los proyectistas auxiliares del Tribunal Universitario serán realizadas por la persona Titular de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios, así como su ampliación o disminución de acuerdo con los requerimientos del área.

### XIV.- Facultades del Tribunal Universitario para la Atención de los Casos de Violencia de Género

El Tribunal Universitario para la Atención de los Casos de Violencia de Género, tendrá las siguientes facultades:

1. Conocer todos los casos que sean sometidos a su análisis.
2. Solicitar a las escuelas, facultades, centros, institutos y dependencias, así como de las personas que integran la red de personas facilitadoras, los informes que requiera para contar con los elementos necesarios para recopilar información y evidencia.
3. Recibir y valorar la evidencia presentada por las partes.
4. Recibir y valorar la comparecencia de las partes.
5. Solicitar la comparecencia de los integrantes de la comunidad universitaria. Todo personal de la Universidad tendrá la obligación de declarar ante el Tribunal Universitario, el cual podrá solicitar a la o al superior jerárquico del mismo, medidas de apremio para garantizar su declaración.



6. Imponer de forma directa o con auxilio de las y los superiores jerárquicos, titulares de las direcciones, autoridades y consejos directivos, medidas cautelares y de apremio que consideren pertinentes. Las medidas cautelares o provisionales de protección, son una serie de acciones cuya finalidad es salvaguardar la integridad física o emocional de la persona denunciante. Buscan evitar que la violencia escale en intensidad o frecuencia y se produzca un daño irreparable mientras se espera el dictado de la resolución correspondiente.
- Dichas medidas podrán ser decretadas dependiendo del nivel de riesgo que se advierta, para proteger a la persona afectada, incluso, podrán hacerse extensivas en favor de otras personas relacionadas con los hechos, como las y los testigos. Las mismas podrán consistir en:
- a) Cambio de grupo o turno escolar de la persona que es la presunta agresora, en los casos en que la misma sea estudiante o docente de alguno de los planteles educativos de la Universidad, a efecto de evitar la cercanía con la persona denunciante o persona afectada mientras dure el proceso.
  - b) La garantía del goce de los derechos universitarios de la persona afectada y el apoyo académico para que no se le genere una afectación en el desarrollo de sus actividades, cuando con motivo de los actos de violencia por razón de género, se vea obligada a ausentarse de las aulas, en caso de que sea estudiante, o de su lugar de trabajo, en el supuesto de ser docente o personal administrativo o manual.
  - c) Cambiar la adscripción de la persona afectada cuando sea posible según el contrato colectivo y ésta lo solicite o, en su caso, el cambio de adscripción de la persona denunciada, cuando entre ambas partes exista una relación de jerarquía o poder, o bien, tomar las medidas necesarias para evitar posibles represalias entre las partes mientras dure el proceso.
  - d) Cuando la persona denunciante se encuentre en peligro grave se podrá decretar como medida de protección la suspensión provisional de la persona acusada mientras dure el proceso.
  - e) Solicitar a las autoridades universitarias que se aseguren de tomar todas las medidas necesarias y proporcionales que estén a su alcance para evitar que, dentro del campus, quien denuncia o la persona quien es investigada o personas afines hostiguen, amenacen, dañen o pongan en peligro a la persona afectada durante el proceso o después de este. Entre las medidas señaladas podrán estar el apercibimiento, las órdenes de alejamiento y de no contacto físico y por medios remotos.
7. Solicitar asistencia médica, psicológica y legal para las personas denunciantes, en todo momento.
  8. Pedir a las autoridades universitarias competentes la suspensión temporal de las personas denunciadas, cuando así se estime conveniente.
  9. Solicitar la opinión del Comité o de otros expertos sobre el caso, siempre que se garantice la confidencialidad de las partes y de los hechos.
  10. Emitir una resolución, a través de la persona titular del mismo para cada caso sometido a su análisis.

#### XV.- Puntos de denuncia

Las denuncias se pueden presentar en las oficinas del Tribunal Universitario para la Atención de los Casos de Violencia de Género o en las instalaciones de las tres coordinaciones de unidad de la Universidad, en Saltillo, Torreón y Norte (Monclova). En el caso de las escuelas y facultades que se ubican en municipios alejados de las Coordinaciones de Unidad, la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios podrá habilitar otros puntos de denuncia. Así mismo, se podrán utilizar los medios de comunicación electrónicos oficiales del Tribunal y de la Defensoría.

La entrevista inicial a la cual se refiere la sección XVI, podrá ser realizada por cualquiera de las personas que laboran en el Tribunal Universitario para la Atención de los Casos de Violencia de Género o en la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios.

La Universidad cuenta con los puntos de denuncia establecidos en el Anexo 1, adicional a ello, para garantizar el acceso al procedimiento establecido en este Protocolo, de aquellas unidades académicas que no cuentan con un punto de denuncia cercano, se podrán utilizar los medios de comunicación electrónicos oficiales del Tribunal o de la Defensoría.

#### XVI.- Proceso de denuncia

Para efecto de la recepción y atención de las denuncias se atenderán los siguientes principios:

1. La denuncia se puede presentar en cualquiera de los puntos de denuncia, a elección de la persona denunciante.
2. La denuncia se podrá hacer por escrito, de viva voz, por correo electrónico o a través del portal de internet de la Universidad, de manera directa o a través de un tutor o representante legal. Cuando la denuncia se presente de viva voz, la persona que la atiende levantará un acta, en la que se asienten los hechos narrados y que firmarán las personas intervinientes. Cuando la denuncia se presente por escrito por persona distinta a la denunciante deberá ser ratificada por la persona afectada. Cuando la denuncia se reciba por correo electrónico o mediante la página de internet, el Tribunal enviará un correo de respuesta con un folio de atención y se le ofrecerá una cita de primer contacto. El plazo para la ratificación de las denuncias, en cualquiera de sus modalidades, no podrá exceder de 7 (siete) días hábiles, mismos que no iniciarán hasta en tanto se realice la ratificación correspondiente por parte de la persona afectada.

3. Cuando no se conozca la identidad de la persona denunciada y no exista forma de identificarla, el Tribunal Universitario deberá tomar las medidas correspondientes para atender a la persona denunciante y evitar que el acto se repita. Tales medidas podrán consistir en: girar oficios a todas las dependencias, escuelas, facultades, centros, institutos y al departamento de seguridad de la Universidad; alertar sobre los hechos para que se refuercen las medidas de seguridad y las demás acciones que sean necesarias para atender la denuncia.
4. Se informará a las personas que intervienen en el procedimiento sobre las etapas, alcances del proceso, y sus derechos, así como las vías y procedimientos para exigirlos dentro de la Universidad y al exterior.
5. En caso de que sea posible, se realizará una entrevista inicial a fin de diagnosticar la situación, la persona en realizar dicha entrevista tendrá que ser del sexo contrario de la persona denunciada. En la entrevista se buscará en primera instancia generar un espacio de confianza para que la persona se sienta cómoda al narrar los hechos; para lo cual la persona que reciba la misma deberá escuchar de forma activa y registrar con el mayor detalle posible lo narrado, formulando las preguntas que sean necesarias para puntualizar lo sucedido, evitando en todo momento emitir juicios sobre lo declarado. Al finalizar la entrevista, se deberá informar a la persona denunciante las etapas que componen el proceso.
6. Cuando se requieran, se ofrecerán y brindarán los servicios de acompañamiento psicológico, atención médica y orientación jurídica a las personas que intervienen en el proceso.
7. Toda denuncia deberá ser atendida y resuelta, salvo en los casos en que la persona que la interpuso se desista de forma expresa o que la misma no haya sido ratificada, antes de que se emita una resolución. Sin embargo, el Tribunal Universitario cuando lo estime conveniente, por la gravedad y/o relevancia del caso, podrá continuar la investigación de oficio con el visto bueno de la persona Titular de la Defensoría.

8. Para cada caso se abrirá un expediente único, que se integrará con todos y cada uno de los datos relativos a la atención de la persona denunciante; que se resguardarán en las oficinas del Tribunal Universitario y sólo tendrán acceso al mismo el personal de dicho Tribunal. Se dejará constancia de toda persona que, por motivos derivados de la propia atención del caso, requiera extraer del recinto el expediente, así como la fecha de tal evento. En el expediente se recabarán todos los elementos inherentes al caso, desde la primera entrevista hasta que se ha concluido el mismo. Las oficinas del Tribunal Universitario deberán contar con un espacio que cuente con las condiciones que permitan la conservación de los elementos de prueba, entre las que se destacan: la testimonial; la documental, tales como notas, fotografías, videos, correos electrónicos, mensajes de texto, la pericial en psicología, medicina, psiquiatría, victimológica y cualquier otra, que resulte idónea para acreditar los hechos imputables a la persona agresora.
9. La persona que reciba la denuncia deberá asentar lo siguiente:
  - a) Los datos personales relativos a la identificación de la persona afectada, incluido el nombre, matrícula o número de expediente, teléfono de contacto, correo y dependencia o unidad académica de adscripción.
  - b) La relatoría sucinta y cronológica de los hechos, detallando la fecha y lugar en el que ocurrieron los mismos y las personas intervinientes.
  - c) Las demás copias de informes o datos que se estimen necesarios, sin perjuicio de que se alleguen los medios probatorios complementarios en la etapa procesal que corresponda.
  - d) Firma. Cuando la denuncia se presente por correo electrónico, en la página de internet o viva voz, la misma deberá ser ratificada con la firma, tal como establece el punto 2 de la presente sección.
10. Para el caso de personas menores de edad, deberán ser representadas por sus padres o tutores legales. En ambos casos se deberá anexar algún medio idóneo de identificación.
11. Se llevará a cabo un trabajo en conjunto con la persona facilitadora, con el fin de dar seguimiento e información respecto a la denuncia presentada.
12. El Protocolo podrá ser activado en cualquier momento por las personas que integran la comunidad universitaria. Para efecto de lo anterior, se entenderá que las conductas sancionadas por este Protocolo no prescriben.

## XVII.- Atención de las denuncias y resoluciones

Para la atención de las denuncias presentadas, se seguirá el siguiente proceso:

1. Presentada la denuncia, habrá de requerirse a la persona denunciante que la ratifique en un plazo máximo de 7 (siete) días en los casos de que la denuncia se presente por correo, portal de la universidad o teléfono.
2. Posterior a dicho plazo, el Tribunal contará con un término de 3 (tres) días hábiles para emitir el acuerdo de inicio del proceso o, en su caso, para determinar el desechamiento de la denuncia justificando las razones para ello.
3. Emitido el acuerdo de inicio de procedimiento, el Tribunal notificará a las partes para que dentro de los 3 (tres) días hábiles comparezcan en distinta fecha y hora, a efecto de hacer valer lo que a su derecho convenga.  
La notificación para la comparecencia deberá de realizarse mediante oficio escrito de forma personal, o cuando esto no sea posible, en sobre cerrado en su domicilio, en la unidad académica o dependencia a la que pertenece o bien, por correo electrónico institucional. Si una de las partes ha sido notificada en dos ocasiones para que comparezca ante el Tribunal Universitario y ha faltado a ambas citas, sin que medie causa justificada; se entenderá que acepta los hechos que se le atribuyen. Entre una y otra notificación no podrá haber más de tres días, salvo que haya causa justificada. Se podrá comparecer por escrito o a través de un tutor o representante legal ya sea en vía presencial o remota.
4. Una vez que haya sido desahogada la comparecencia de las partes intervinientes, el Tribunal Universitario emitirá acuerdo de apertura de etapa probatoria por el cual se notificará a las partes para que presenten las pruebas que estimen que sean convenientes para respaldar su dicho. La recepción de pruebas y su desahogo no podrá exceder del término de 5 (cinco) días hábiles, a excepción de que por su naturaleza se requiera un mayor plazo para su desahogo, en cuyo caso, podrá ser presentada y desahogada hasta antes del acuerdo por el que el Tribunal cierra la etapa de instrucción correspondiente.
5. Una vez desahogados los medios probatorios, el Tribunal cerrará la etapa procesal a fin de conceder 2 (dos) días hábiles para que las partes formulen alegatos u otras manifestaciones, concluido este término el Tribunal cerrará la etapa de instrucción para estudiar las circunstancias del caso en particular y emitir una resolución en un plazo no mayor a 7 (siete) días hábiles posteriores al cierre de la etapa de instrucción.
6. En caso de que las partes no estén conformes con la resolución, podrán recurrir la misma ante la Comisión Ordinaria de Género que señala el Estatuto Universitario, en un término máximo de 5 (cinco) días hábiles.
7. Dicha Comisión tendrá 10 días hábiles, para analizar la resolución y confirmar, modificar o revocar la resolución del Tribunal.
8. Una vez conocido el caso en segunda instancia, la determinación de la Comisión Ordinaria de Género que señala el Estatuto Universitario, no podrá ser apelada en el ámbito interno, pero las personas conservan la facultad de acudir a instancias externas a la Universidad.

9. En caso de que se confirme la resolución, el Tribunal Universitario será el encargado de vigilar su cumplimiento.
10. El Tribunal Universitario, dará aviso a la Comisión Ordinaria de Género que señala el Estatuto Universitario, en caso de que no se cumpla la resolución, a efecto de la aplicación de las sanciones correspondientes.
11. En los casos en que una autoridad judicial haya emitido una resolución sobre los mismos hechos y actores, se podrá optar por un procedimiento abreviado, en donde la resolución se puede dictar en un máximo de 5 (cinco) días hábiles después del acuerdo de inicio del procedimiento.
12. En los casos en que ambas partes estén de acuerdo, se puede seguir un procedimiento abreviado de no más de 5 (cinco) días hábiles, en los que el Tribunal podrá emitir una resolución con base en los acuerdos tomados en una mediación. En caso de que una de las partes no esté de acuerdo en el procedimiento abreviado, se tendrá que seguir el procedimiento regular contenido en los primeros tres puntos del presente apartado o lo mismo sucederá si en el procedimiento abreviado no se llega a un acuerdo.
13. La resolución podrá emitirse en tres sentidos:
  - a) Sobreseimiento.
  - b) Condenatoria.
  - c) Absolutoria.
14. Se sobreseerán las denuncias cuando:
  - a) Exista el desistimiento expreso de la persona afectada.
  - b) No se afecten derechos de la persona que interpuso la denuncia.
  - c) Haya sido materia de otra denuncia, con identidad de partes y hechos, ya resuelta o pendiente de resolver.
  - d) Cuando precluyen los términos previstos en este Protocolo en el procedimiento de denuncia
  - e) Cuando una de las partes deja de ser integrante de la comunidad universitaria.
  - f) Por fallecimiento de una de las partes.
15. Es procedente la resolución condenatoria cuando se encuentren elementos que acrediten que se cometió una falta o no se cumplieran algunas de las responsabilidades contempladas en la legislación universitaria o normatividad aplicable. Cuando la persona denunciada se encuentre en otro espacio universitario en la modalidad de intercambio o movilidad, se dará aviso a la Universidad receptora en cumplimiento a evitar caer en la responsabilidad de conducta omisiva y a su regreso a la Universidad aplicará la sanción correspondiente.
16. Es procedente la resolución absolutoria cuando no se encuentren elementos que acrediten que se cometió una falta contemplada en la legislación universitaria, la normatividad aplicable o el Protocolo.



17. Cuando se presenten varias denuncias con identidad en los sujetos y actos, se acumularán en un solo proceso.
18. En caso de que la persona denunciada sea una persona que se encuentre sindicalizada, se dará aviso al Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Coahuila, para su conocimiento. En caso de trabajadoras o trabajadores sindicalizados, se deberá atender el procedimiento y los plazos establecidos en la cláusula 18 del Contrato Colectivo de Trabajo o bien se podrá aplicar de forma directa por la Oficialía Mayor el inciso H de la cláusula 15 del Contrato Colectivo. La persona titular de la dirección de la dependencia en el desahogo de la cláusula 18 podrá auxiliarse de las recomendaciones de la persona titular de la Oficina del Abogado General, de la Oficialía Mayor y del Tribunal Universitario, así como del trabajo previo realizado por la misma y de las sugerencias en la recepción de pruebas y valoración de las mismas. En el anexo número 7 se establece el procedimiento para el desahogo de los casos contemplados en la cláusula 18 y el inciso H de la cláusula.
19. Toda persona que tenga un conflicto de interés, al conocer un caso, deberá excusarse de formar parte de la instancia encargada de emitir una resolución.

#### XVIII.- Del Comité para Prevenir la Violencia de Género

Se contará con un Comité para Prevenir la Violencia de Género conformado por un representante de cada una de las tres unidades de la Universidad, los integrantes deberán ser docentes o personal administrativo con conocimientos y experiencia en atención de casos de violencia de género y provenientes de distintas unidades académicas, ello con el objetivo de contar con un órgano universitario especialista en la materia que pueda ser consultado por parte del Tribunal Universitario en las labores que este desarrolla.

La persona titular del Tribunal Universitario estará a cargo de la Secretaría Técnica del Comité para Prevenir la Violencia de Género, misma que se encargará de la convocatoria a las reuniones y el desarrollo de las mismas.

El Comité estará integrado de la siguiente manera:

1. Por tres docentes. De preferencia se debe buscar que ningún género se encuentre con más de dos integrantes, salvo en los casos en que no se hayan presentado suficientes propuestas para garantizar este criterio.
2. Para garantizar la multidisciplinariedad y la complementariedad de conocimientos, se sugiere tomar en cuenta estas áreas:
  - a. Psicología.
  - b. Estudios de género.
  - c. Medicina.
  - d. Derecho.
  - e. Trabajo social.

3. Quienes integren el Comité deberán contar con experiencia probada en sus respectivos campos.
4. Las personas que integran el Comité durarán en su encargo dos años, con la posibilidad de repetir por otro periodo de igual duración.
5. Las personas que integran el Comité serán elegidos por los miembros de la Comisión General Permanente de Honor y Justicia, los cuales podrán recibir las propuestas de integrantes del Rector de la Universidad, las personas titulares de las coordinaciones de Unidad, las personas titulares de las direcciones de las escuelas y facultades, los cuerpos académicos y los colectivos de estudiantes.
6. Las personas que integran el Comité serán electos por la mayoría de los votos de los miembros de la Comisión General Permanente de Honor y Justicia por medio de convocatoria.
7. Ante la falta total o reiterada de uno de los miembros del Comité, la Comisión General Permanente de Honor y Justicia podrá de inmediato suplir el espacio vacante, con una persona que cumpla el perfil estipulado en los puntos precedentes. De igual manera, se podrán elegir integrantes suplentes, que sustituyan de forma inmediata a las personas titulares en sus faltas.

#### XIX.- Contenido de las resoluciones del Tribunal Universitario para la Atención de los Casos de Violencia de Género

El Tribunal Universitario para la Atención de los Casos de Violencia deberá contemplar los siguientes elementos con la finalidad de emitir la resolución correspondiente:

1. Fundamentación y motivación.
2. Antecedentes del caso y generales de las partes.
3. Una relatoría detallada de los hechos referidos por las partes y por las personas que funjan como testigos presentados.
4. Un resumen de los informes de especialistas en las áreas de medicina, psicología, derecho, trabajo social y cualquier otra que se considere necesaria.
5. Fijar la Litis.
6. Descripción, análisis y valoración de los hechos y las pruebas, así como la evidencia recopilada por el Tribunal.
7. Resolutivos.
8. En el caso en que se haya incurrido en faltas y responsabilidades por parte de la persona que resulte responsable, determinar las conductas descritas en el Protocolo.
9. Establecer medidas de reparación integral para la persona afectada, tales como:
  - a) Atención psicológica y de salud, por el tiempo que se requiera.
  - b) Solicitar a las autoridades correspondientes que lleven a cabo las acciones necesarias dentro o fuera de las instalaciones universitarias para garantizar la seguridad de la persona afectada.
  - c) Establecer medidas de restricción para la persona responsable con el fin de evitar actos de molestia, presenciales o por cualquier medio electrónico hacia la persona afectada.

- d) Establecer medidas de no repetición de los actos y conductas reclamados, tales como la creación de programas de apoyo y cursos de capacitación con la finalidad de prevenir y erradicar la violencia de género y derechos humanos. Igualmente se podrá establecer la coordinación con otras instancias en el ámbito público o privado para el seguimiento y atención a las partes.
- 10.** Sanciones, en caso de encontrar elementos suficientes para la imposición de las mismas. Las sanciones deberán estar justificadas en los hechos y la evidencia recopilada, así como el grado de afectación de la persona denunciante.
- 11.** Firma de la persona titular del Tribunal Universitario.
- 12.** Las resoluciones emitidas por el Tribunal se regirán por los principios de transparencia y de confidencialidad. Para efectos de la publicidad y transparencia en sus actuaciones podrá el Tribunal publicar un extracto de dichas resoluciones en los medios destinados para ello, observando, en todo momento, la normatividad aplicable a la protección de datos personales de las partes en el proceso.

En caso de que la recopilación y el análisis de la evidencia así lo requiera, el Tribunal Universitario podrá prorrogar la emisión de la resolución hasta por 15 (quince) días hábiles adicionales, sin que pueda haber una nueva prórroga.

#### XX.- Seguimiento de las resoluciones

Una vez que el Tribunal emita resolución y se hayan agotado las instancias internas en el seguimiento y ejecución de las mismas se observará lo siguiente:

- a) Cuando sea un trabajador o trabajadora de la Universidad, el Tribunal notificará a Oficialía Mayor y a su superior jerárquico para que ejecuten la resolución correspondiente.
- b) Cuando se trate de estudiantes el Tribunal notificará a la Dirección y al Consejo Directivo de la escuela, centro, facultad o instituto de pertenencia, quienes ejecutarán la resolución correspondiente.

En todo caso, el Tribunal notificará a la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios de las personas que resulten responsables para el registro formal correspondiente.

## XXI.- Sanciones

Las sanciones que se impongan, se determinarán tomando en cuenta, la gravedad de la falta, la reincidencia, si el responsable tenía una relación de autoridad frente a la persona afectada y el grado de afectación de la persona denunciante. Se podrán imponer las siguientes sanciones:

1. Amonestación privada.
2. Amonestación pública.
3. Disculpa pública.
4. Suspensión temporal.
5. Baja definitiva de la institución.
6. Inhabilitación para ocupar puestos de elección popular al interior de la Universidad, tales como puestos de dirección, sociedad de estudiantes, consejos universitarios, consejos directivos o funcionariado, así como puestos de confianza de nivel superior o cargos honoríficos.

La obstrucción de las investigaciones, el incumplimiento de las autoridades a sus responsabilidades y la vulneración de los derechos de las personas que integran la comunidad universitaria, por parte de cualquier persona universitaria, será motivo para la imposición de sanciones en el marco de este Protocolo, la legislación universitaria y la normatividad vigente.

## XXII.- Aviso de los hechos a las autoridades gubernamentales y acompañamiento institucional

La activación de los procesos contemplados en el presente Protocolo, no excluyen de ninguna forma el uso de los recursos y mecanismos de defensa que tiene la persona ante las instituciones gubernamentales competentes y los órganos autónomos.

Al tener conocimiento de hechos que puedan constituir un delito o falta administrativa, estipulados en la legislación vigente, quienes conozcan los hechos en la Universidad, deberán dar aviso de inmediato a las autoridades competentes, a fin de que las mismas inicien la atención y las investigaciones que corresponden.

Desde la Universidad se darán todas las facilidades a las autoridades competentes para que las mismas realicen sus investigaciones, coadyuvando en el proceso de notificación de las personas involucradas, permitiendo la investigación en las instalaciones, presentando los informes que sean solicitados por las autoridades y atendiendo de forma oportuna las solicitudes de las mismas.

La Universidad, a través de sus dependencias y unidades académicas dentro del ámbito de sus competencias, darán acompañamiento permanente a las personas denunciantes, ayudándolas cuando estas lo soliciten, en los siguientes procesos:

1. Presentación de denuncias.
2. Presentación de quejas.
3. Activación de mecanismos de protección.
4. Canalización para asistencia jurídica externa.
5. Canalización para asistencia psicológica o psiquiátrica externa.
6. Canalización para asistencia médica externa.
7. Cualquier otro acto ante autoridades, en los que la persona integrante de la comunidad universitaria sea parte.

#### XXIII.- Órganos auxiliares en la implementación del Protocolo

Participarán en la implementación del Protocolo las siguientes instancias de la Universidad, que tendrán las atribuciones y responsabilidades que se señalan para cada una de ellas:

- A. Instituto de Investigaciones para el Desarrollo Integral de la Mujer Universitaria:
  1. Generar investigaciones relevantes que sirvan para el cumplimiento de lo dispuesto en el Protocolo.
  2. Diseñar y llevar a cabo evaluaciones sobre la efectividad del Protocolo y las medidas implementadas por las autoridades universitarias, para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género.
- B. Coordinación de Igualdad de Género:
  1. Implementar las campañas de difusión y concientización establecidas en este Protocolo.
  2. Diseñar e implementar programas de capacitación dirigidos a la comunidad universitaria, en los términos dispuestos por el presente Protocolo.

#### XXIV. De la admisión y valoración de las pruebas.

El Tribunal Universitario analizará los hechos y los medios de prueba recopilados de manera objetiva y con perspectiva de género, para lo cual aplicará la perspectiva de género a través de los criterios de igualdad, eliminación de los estereotipos, equilibrio de las relaciones asimétricas de poder o de las situaciones estructurales de desigualdad.

Son permitidas cualesquiera que se presenten como pruebas y que resulten idóneas para acreditar los hechos imputables a la persona agresora.

Evitará en todo momento la influencia de patrones morales y socioculturales discriminatorios que puedan dar como resultado una descalificación de la credibilidad de la persona denunciante que puedan darse por su forma de vestir, ocupación laboral, conducta sexual, relación o parentesco con la persona presunta victimaria.

Será necesario identificar si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia; cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo de género que implique inequidad entre las partes. Tomando en cuenta los siguientes criterios:

- a) Contexto en el que se desarrollaron los hechos.
- b) Situaciones de vulnerabilidad de las personas involucradas basadas en sexo, género o preferencia y orientación sexual.
- c) Posible influencia de relaciones asimétricas de poder que puedan influir en la valoración de las pruebas.
- d) Si están involucradas personas que han sido tradicionalmente discriminadas.
- e) El que la persona presente características que la exponen a una doble discriminación por tratarse de un caso de interseccionalidad.

En los casos de violencia sexual, por su propia naturaleza de producirse en ausencia de otras personas y ser de realización oculta, más allá de la persona afectada y la persona investigada, la declaración de la persona denunciante tendrá una especial consideración y tratamiento, procurando evitar su revictimización.

#### XXV.- Normatividad aplicable vigente

Para los efectos del presente Protocolo, se entenderá como normatividad aplicable vigente lo publicado en el portal de Transparencia de la Universidad Autónoma de Coahuila, la legislación nacional y estatal aplicable a la materia, así como todos los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos.

#### Transitorios

**ÚNICO.-** Las reformas al presente Protocolo entrarán en vigor en el momento en que las mismas sean aprobadas por la Comisión General Permanente de Reglamentos del H. Consejo Universitario.

Las reformas al presente Protocolo se aprobaron por parte de las y los integrantes de la Comisión General Permanente de Reglamentos del H. Consejo Universitario, el día 22 de marzo de 2022.



## ANEXOS

### Anexo 1: Direcciones de los puntos de denuncia

#### **Oficinas del Tribunal Universitario para la Atención de los Casos de Violencia de Género**

Domicilio: Antiguo Edificio de la Facultad de Sistemas, segundo piso, calle Salvador González Lobo, sin número, Col. República Oriente, Saltillo.

Teléfono: (844) 4381503

Extensión: 1503

Correo electrónico: tribunal@uadec.edu.mx

#### **Coordinación de Unidad Saltillo**

Domicilio: Edificio G, Planta Alta, en la Unidad Camporredondo, Saltillo.

Teléfonos: (844) 4149936, (844) 4149937, (844) 4122990 y (844) 4120348

Correo electrónico: tribunal@uadec.edu.mx

#### **Coordinación de Unidad Torreón**

Domicilio: Blvd. Revolución e Ignacio Comonfort, Zona Centro,

Torreón. Teléfonos: (871) 7293205, (871) 7293201 y Conm.

(871)7293200

Correo electrónico: tribunal@uadec.edu.mx

#### **Coordinación de Unidad Norte**

Domicilio: Carretera 57, Km. 5, Zona Universitaria,

Monclova. Teléfono: (866) 6496008

Extensión: 6008

Correo electrónico: tribunal@uadec.edu.mx

## Anexo 2: Direcciones de los órganos auxiliares

### **Instituto de Investigación para el Desarrollo Integral de la Mujer Universitaria**

Domicilio: Blvd. Revolución 155 Oriente, Torreón.

Teléfono: (871) 7112562

Correo electrónico: [lorena\\_argentinamb@yahoo.com.mx](mailto:lorena_argentinamb@yahoo.com.mx)

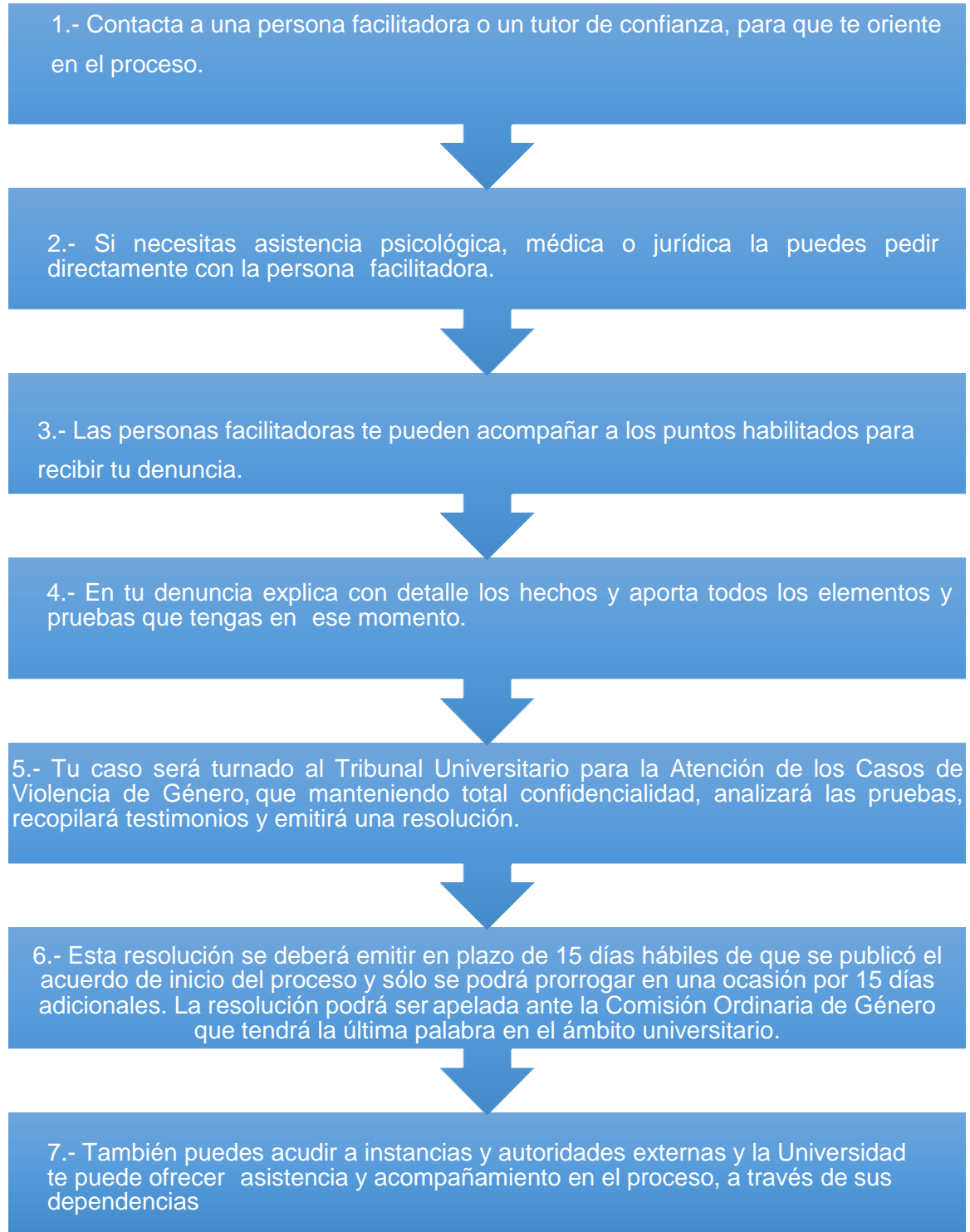
### **La Coordinación de Igualdad de Género de la UAdeC**

Domicilio: Antiguo Edificio de la Facultad de Sistemas, Segundo piso, Calle SalvadorGonzález Lobo, sin número, Col. República Oriente, Saltillo.

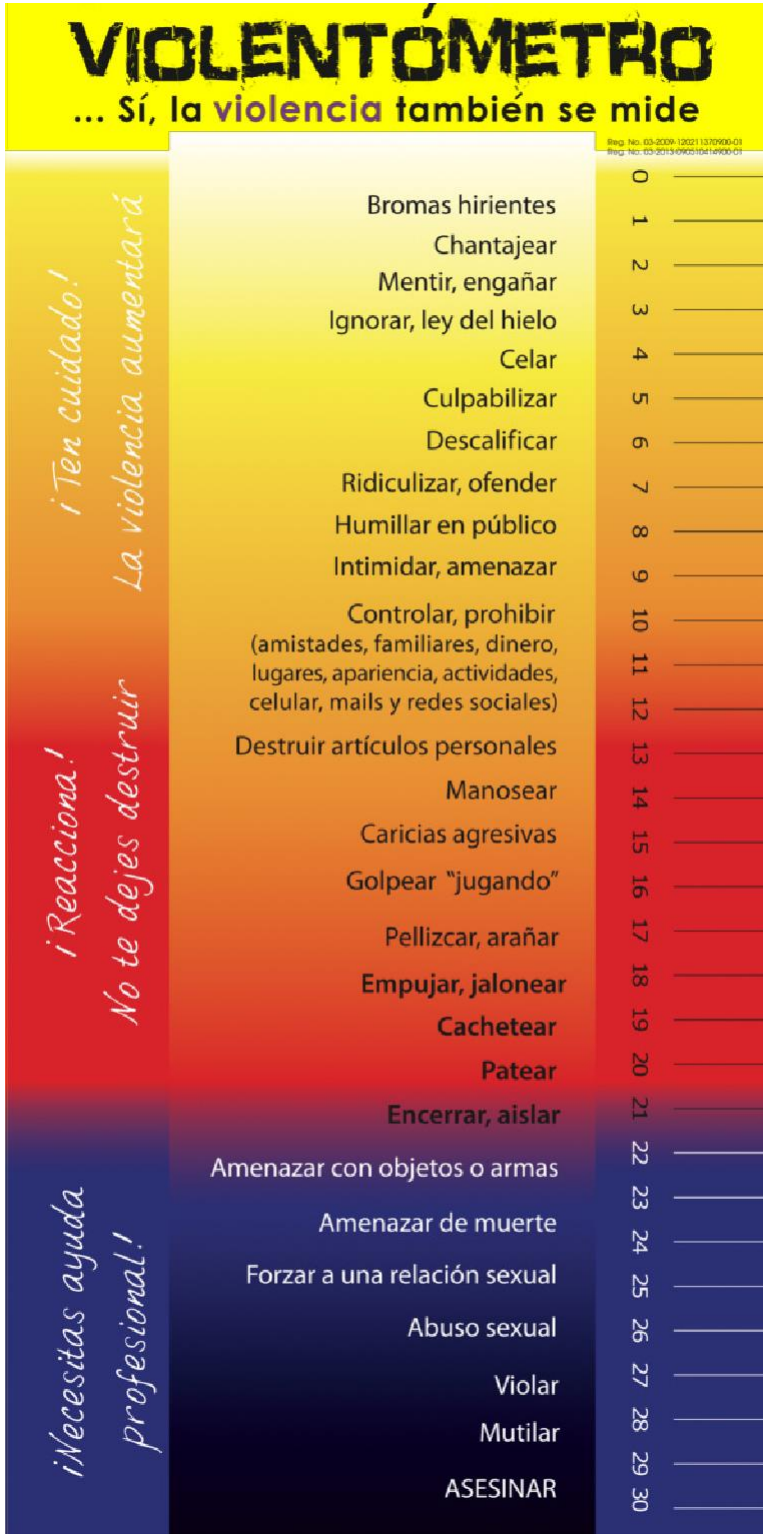
Teléfonos: (844) 4381527, 4381528 y 4381552

Correo electrónico: [magdalenajaime@uadec.edu.mx](mailto:magdalenajaime@uadec.edu.mx) y [genero@uadec.edu.mx](mailto:genero@uadec.edu.mx)

### Anexo 3: Pasos para activar el protocolo



Anexo 4: Violentómetro



Fuente: Instituto Politécnico Nacional

Anexo 5: Violentómetro digital



PROGRAMA DE  
EQUIDAD DE GÉNERO

# VIOLENTÓMETRO VIRTUAL



La **violencia**, que se origina **en internet** y en redes sociales ocasiona **conductas nocivas** y lesivas de la dignidad humana y contraria a los derechos humanos.

La violencia digital se define como aquella acción que mediante medios digitales cause daño o perjuicio a la integridad personal de cualquier persona.



- Trata virtual de personas
- Violacion de la intimidad
- sextorsión
- ciberpersecución
- Difamación virtual
- Crear perfiles falsos y/o usurpar la identidad
- Hostigamiento virtual
- Acechar o espiar / Stalking
- Violación de datos personales
- Insultos electrónicos
- Exclusión Virtual

*La tendencia delictuosa mediante medios digitales o cibernéticos va en aumento y afecta tanto a hombres como a mujeres.*



**Fuente: FRENTE NACIONAL PARA LA SORORIDAD**

En el marco de la conmemoración del día internacional de la mujer, la SCJN informó en una mesa de análisis los conceptos que definen la violencia de género digital.

Alertó sobre el acoso y las amenazas, que ocurren con el envío de imágenes con contenido sexual o mensajes agresivos y hostigadores a través de cuentas de correo electrónico, mensajería o redes sociales.

Señaló que se viola la intimidad, al filtrar imágenes o videos realizando un acto sexual o exhibiendo el cuerpo semidesnudo o desnudo, sin consentimiento de la persona.

Otra práctica, apuntó, es la creación de perfiles falsos y la usurpación de identidad, a través de la cual se postean fotos, comentarios ofensivos u ofertas sexuales, desde identidades simuladas.

Indicó que la denigración consiste en difundir fotos, grabaciones e imágenes satíricas conocidas como "memes", con las que se busca intimidar, agredir, humillar o ridiculizar; también, filmar con teléfonos celulares o cámaras digitales actos de violencia en donde se golpea, agrede, grita o persigue a una mujer.

Una señal de alerta ocurre cuando se es víctima de acechamiento o espionaje, en las publicaciones, comentarios, fotos y todo tipo de información en sus redes sociales, lo cual puede ir desde una simple indagación hasta el deseo de relacionarse con la víctima para intimidarla o acosarla sexualmente.

## Anexo 6: Elementos a considerar en las entrevistas a las personas denunciantes.

Para el mejor desarrollo de las entrevistas con las personas denunciantes y mantener una actitud empática, de comprensión, pero buscando desentrañar la verdad de los hechos, la persona que realiza la investigación, debe tener presente respuestas y alternativas para cada una de las siguientes etapas.

1. **Preparación:** Se recomienda contestar las siguientes preguntas antes de realizar la entrevista con cualquiera de las partes involucradas, incluyendo a las personas que funjan como testigos.
  - ¿Dónde debe efectuarse la entrevista?
  - ¿Quién debe estar presente durante la entrevista?
  - ¿Cómo se puede mantener la confidencialidad de la información recibida?

**1.1. Lugar de la entrevista:** La elección de lugar de la entrevista debería hacerse de acuerdo con la conveniencia de la persona entrevistada y no de quien investiga. La entrevista debe realizarse en un lugar donde se espere el mínimo de interrupciones y la atmósfera estimule la conversación. No se debe interrogar a las/los testigos en su lugar de trabajo, si la persona que investiga tiene motivos para pensar que eso puede afectar las respuestas. Por ejemplo, es posible que no se sientan completamente libres si piensan que sus compañeras/os las/os están viendo y posiblemente oyendo. Es preferible escoger un lugar neutral.

**1.2. ¿Quién debe estar presente durante la entrevista?:** En la entrevista debe estar presente la persona que realiza la investigación, así como la persona que presentó la denuncia. Es posible que se permita el acompañamiento de una persona de confianza, la cual no deberá intervenir. Cabe señalar que quien investiga debe aceptar la solicitud de cualquiera de las partes de tener una persona de apoyo presente. Si esta persona es una/un testigo potencial, quien investiga le negará derecho de asistir a cualquiera de las otras entrevistas con el fin de no distorsionar los hechos registrados.

---

<sup>2</sup> Este anexo se basa en el contenido del Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana, del cual se toman apartados completos.



**1.3 Confidencialidad:** La persona investigadora tiene la obligación con todas las partes del proceso, de garantizar la confidencialidad por las siguientes razones:

- No desincentivar a las y los universitarios a presentar una denuncia por revelar la identidad.
- Evitar represalias contra la persona que denuncia.

Es importante mencionar a las personas que rinden declaración que la información recibida durante la entrevista/investigación se mantendrá en total confidencialidad y no debe ser comentada con nadie más, incluyendo a otras/os testigos y a las partes involucradas.

Admitir la violencia de género es un paso difícil para muchas personas. Puede ser causa de vergüenza, miedo, enojo, choque, humillación, soledad y estrés. Muy a menudo ocasiona faltas al trabajo, la escuela y problemas en casa. Los problemas físicos y emocionales que produce pueden ser duraderos.

Por mucho tiempo se ha hecho pensar a quienes padecen discriminación y hostigamiento que ellas son el problema, porque “no aguantan una broma”, que no deberían causar conflicto, o peor aún, que ellas mismas “se lo estaban buscando”. Esto se debe tomar en cuenta y reconocer el valor que requirieron para denunciar el hecho.

Respeto a las peticiones de apoyo adicional, se deberá respetar cualquier petición respecto a la presencia de un/a amigo/a, familiar, compañero/a, etc., durante la entrevista, pero también se deberá aclarar que las y los mismos no podrán intervenir, sólo podrán dar “apoyo pasivo”.

**2. Preguntas clave:** A continuación, se enumeran algunas preguntas que pueden ayudar a obtener información relevante en una investigación (se enumeran algunos ejemplos, pero no es un listado exhaustivo):

- ¿Cómo se siente?
- ¿Quién es la persona denunciada?
- ¿Qué hizo la persona denunciada?
- ¿Qué dijo la persona denunciada?
- ¿Cuándo sucedió?
- ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
- ¿Hubo testigos?
- ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona denunciada?

- ¿Ha ocurrido anteriormente?
- ¿Ha habido otras personas que vivieron la violencia de género?
- ¿A quién más le ha avisado?
- ¿Cómo le ha afectado?
- ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
- ¿Qué es lo que quiere que yo haga?
- ¿Necesita que le ayude a encontrar apoyo?
- ¿Siente que podrá regresar a su lugar de estudio o trabajo?
- ¿Cómo piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando?
- ¿Requiere algún tipo de atención jurídica, médica o psicológica?

### 3. Medidas de apoyo durante la entrevista:

**3.1.** Haga lo posible para que la persona denunciante esté cómoda, quien necesita sentir que usted:

- Le cree.
- No la/lo culpa por la situación.
- Realmente la/lo escucha.
- No llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas.
- Es confiable para llevar a cabo una investigación completa y justa.

**3.2.** Quien investiga no podrá juzgar la situación y tiene que actuar de manera imparcial. Sin embargo, podrá asegurarle a la parte denunciante que la está escuchando y está tomando notas.

**3.3.** No debe sugerir que la persona denunciante “entendió mal” lo que la parte acusada dijo o hizo, con expresiones como “a poco”, “no puede ser” o “pero si el director/a (doctor/a, compañero/a) es un/una caballero/dama”.

**3.4.** Si la persona denunciante no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del supuesto acto, debe preguntársele si prefiere escribirlo.

**3.5.** Las personas se enfrentan a la violencia de género de diferentes maneras. Algunas reviven cada detalle numerosas veces en la mente, otras bloquean todos los detalles que puedan. Si durante la entrevista alguien no recuerda los detalles del acontecimiento, es una buena idea preguntarle sobre otros sucesos ocurridos en el mismo tiempo o fechas. Esto podrá ayudar a la persona ofendida a recordar lo que pasó.

**3.6.** Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, podría haber razones válidas por las que no se haya denunciado hasta ahora.

- 3.7.** Durante el proceso, no intente mediar o acercar a la persona afectada con la persona a quien señala como su victimaria.
- 3.8.** Procure tener en la medida de lo posible los insumos necesarios para el desarrollo de la entrevista, como agua, hojas, plumas, computadora, pañuelos desechables y, sobre todo, procurar que se lleve en un lugar que propicie la confidencialidad.
- 3.9.** Evite acudir a un sitio fuera de la Universidad a realizar la entrevista, salvo casos de fuerza mayor.
- 3.10.** Sea paciente y ocupe el tiempo que la persona denunciante requiera, evitando el uso del teléfono celular y otros distractores.

Anexo 7: Guía para atender los casos contemplados en la cláusula 18 y el inciso H de la cláusula 15 del Contrato Colectivo de Trabajo.

## 1. Introducción

Derivado de lo dispuesto en la cláusula 18 del Contrato Colectivo de Trabajo firmado por los representantes tanto de la Universidad Autónoma de Coahuila como del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Coahuila, cuando a algún trabajador o trabajadora se le impute una falta, se deberá seguir un procedimiento especial, establecido en la propia cláusula, que se sigue ante el titular de la dependencia, escuela, facultad, centro o instituto de la Universidad.

Debido a lo anterior, el presente anexo contiene la descripción de los pasos que se deberán seguir para atender los posibles casos de violencia de género, en los que se vean involucrados trabajadoras o trabajadores sindicalizados.

## 2. Previsiones Generales

Es importante tener en cuenta que la existencia de la cláusula 18 no implica de forma alguna que las trabajadoras o trabajadores sindicalizados no pueden ser sancionados por las faltas establecidas en el Protocolo de Actuación para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género al Interior de la Universidad Autónoma de Coahuila (en adelante Protocolo Universitario). Como miembro universitario, en el caso de comprobarse su responsabilidad, pueden ser sancionados. La única particularidad es que para estar en posibilidades de aplicar una sanción se debe seguir un proceso especial, diferente al estipulado en el cuerpo del Protocolo.

Es importante que en todos los casos en donde una trabajadora o trabajador sindicalizado esté involucrado en calidad de denunciado/a, se siga el procedimiento descrito en la cláusula 18, ya que de no hacerlo se invalida la imposición de cualquier sanción, por considerarse injustificada.

## 3.- Actos previos a la activación de la cláusula 18

Antes de que se active el procedimiento especial establecido en la cláusula 18 del contrato colectivo, se tendría que contar con una denuncia y con elementos que indiquen que es posible que se haya cometido una falta.

Por ende, la intervención del titular de la dependencia o plantel no será inmediata, antes se deben desahogar los siguientes pasos contemplados en el Protocolo:

- I. Una persona integrante de la comunidad universitaria interpone una denuncia por cualquiera de las conductas contempladas en el apartado VII del Protocolo, ante el Tribunal Universitario para la Atención de los Casos de Violencia de Género.

- II. Antes de interponer la denuncia la persona se pudo haber acercado a un integrante de la red de facilitadores, quien estará obligado a darle orientación sobre el proceso, apoyarlo para presentar la denuncia en caso de que se requiera y ofrecerle atención psicológica, médica o asesoría legal, a través de la red de especialistas que tiene la Universidad. En caso de que se haya acercado a un tutor/a o autoridad administrativa, estos debieron remitir a la persona con un facilitador/a o al Tribunal Universitario para la Atención de los Casos de Violencia de Género.
  
- III. Una vez recibida la denuncia, el Tribunal Universitario para la Atención de los Casos de Violencia de Género, dará aviso al Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Coahuila, a través del Delegado Sindical competente, e iniciará las investigaciones, recabará la comparecencia de la persona denunciante, sus testigos, así como las pruebas que la misma ofrece. Si el Tribunal Universitario considera que existen elementos que indiquen que el trabajador o trabajadora sindicalizada pudo haber cometido una de las faltas establecidas en el Protocolo, elaborarán un dictamen que será entregado a la persona titular del plantel o a la persona titular de la dependencia, en la que se encuentra adscrita la persona, para que inicie el proceso establecido en la cláusula 18.

#### 4.- Contenido de la cláusula 18 del Contrato Colectivo de Trabajo

A continuación, se reproduce de forma textual el contenido de la cláusula 18 del Contrato Colectivo de Trabajo:

*Cuando a un trabajador sindicalizado se le impute alguna falta, el titular de la dependencia a la que está adscrito, deberá practicar la investigación correspondiente en un término de cinco días hábiles contados a partir del día en que se tenga conocimiento de la presunta falta.*

*El procedimiento de investigación deberá sujetarse a las reglas siguientes:*

*A). - Deberá citarse por escrito, tanto al trabajador presuntamente implicado como al Secretario General de la Delegación Sindical a que pertenezca.*

*B). - El citatorio deberá contener lugar, día y hora en que se celebrará la investigación, así como los hechos en que se haga consistir la falta imputada.*

*C). - La notificación deberá llevarse a cabo en forma personal, tanto al trabajador, como al representante sindical, preferentemente en el Centro de Trabajo y dentro de su jornada, o en su defecto, en el domicilio que tengan registrado en la Institución y con dos días hábiles de anticipación como mínimo, a la fecha fijada para la celebración de la investigación.*

*D). - En el desarrollo de la investigación podrá intervenir el trabajador en su defensa, por sí o asociado con su representante sindical y/o con su asesor jurídico, aportando las pruebas que estimen desvirtúen la o las faltas que se le imputen.*

*E). - Se elaborará acta circunstanciada de todo lo actuado debiendo el titular de la dependencia enviar original a la Oficialía Mayor y entregar una copia al trabajador y a su representante sindical.*

*El correcto y oportuno desahogo de este procedimiento de investigación, estará bajo la más estricta responsabilidad del titular de la dependencia, contando con un plazo no mayor de tres días para poner en conocimiento de la Oficialía Mayor los resultados de la investigación y enviar el documento a que se refiere el inciso E).*

*El incumplimiento de este procedimiento de investigación traerá como consecuencia la injustificación de la medida disciplinaria que llegare a imponerse.*

#### **5.- Autoridades competentes para conocer los casos**

La regla general es que la investigación de la posible falta la lleve a cabo la persona titular de la dependencia, escuela, facultad, centro o instituto en donde se encuentra adscrito la trabajadora o el trabajador sindicalizado, por lo tanto, la autoridad responsable en cada caso será:

- En las dependencias, la persona titular de la Dirección, Coordinador General o la denominación que reciba el titular de la misma.
- En las escuelas, facultades, centros o institutos, la persona titular de la Dirección o a falta del mismo, la persona designada como Coordinador/a encargado/a del despacho.

#### **6.- Desarrollo de las investigaciones**

En el desarrollo de las investigaciones, las personas titulares de las Direcciones o de las dependencias se podrán auxiliar del Tribunal Universitario para la Atención de los Casos de Violencia de Género, de la Oficina del Abogado General o de la Oficialía Mayor y se podrán presentar las pruebas que se estimen pertinentes para evaluar la probable comisión de una falta, como lo serían la documental, tales como notas, fotografías, videos, correos electrónicos, mensajes de texto; la pericial en psicología, medicina, psiquiatría, victimológica y cualquier otra que resulte idónea.

Una vez concluida la etapa de investigación y tal como lo establece el inciso E) de la cláusula 18 del Contrato Colectivo de Trabajo, la persona titular de la Dirección o la persona titular de la dependencia deberá elaborar un acta circunstanciada la cual deberá dirigir original a la Oficialía Mayor y entregar una copia al trabajador o trabajadora y a su representante sindical.



## 7.- Determinación e imposición de sanciones al personal sindicalizado

Si derivado de las investigaciones se encontraran elementos para imponer una sanción a una trabajadora o trabajador sindicalizado, ésta se deberá incluir en el acta circunstanciada para que la misma sea aplicada ya sea por la persona titular de la Dirección o la persona titular de la dependencia, cuando se trata de amonestaciones, disculpa privada o pública, suspensión temporal, o bien, por la Oficialía Mayor cuando se aplique la baja definitiva de la institución.

## 8.- Procedimiento especial para aplicar el inciso H de la cláusula 15 del Contrato Colectivo

El inciso H de la cláusula 15 del Contrato Colectivo de Trabajo de la Universidad Autónoma de Coahuila y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Coahuila, señala lo siguiente:

*Ningún trabajador podrá ser despedido sino por causa justificada en los términos del artículo 47 de la Ley, en consecuencia, la relación de trabajo sólo dejará de surtir sus efectos sin responsabilidad para la UA de C si el trabajador incurre en alguna de las siguientes causas de rescisión:*

**H) Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o de acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.**

Es decir, que cuando se configure el supuesto contenido en la cláusula 15, inciso H) y se tengan elementos suficientes, la Oficialía Mayor de la Universidad podrá rescindir de forma directa la relación laboral con una trabajadora o trabajador de la misma.

El Tribunal Universitario en esos casos podrá dar aviso a la Oficialía Mayor o facilitar elementos de prueba para hacer efectiva la rescisión, derivado de sus facultades de investigación.