



---

**TEXTO NORMATIVO**

**PROTOCOLO PARA LA  
PREVENCIÓN Y ATENCIÓN  
A CASOS DE VIOLENCIA  
DE GÉNERO**

---



# ÍNDICE

<b>CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES</b>	<b>3</b>
Ámbito de aplicación	3
Objetivo	3
Marco de referencia	3
Misión, visión y valores de la Universidad	3
Responsabilidad social	4
Objetivos para el desarrollo sostenible	6
Marco normativo	6
Marco conceptual	7
<b>CAPÍTULO 2. DE LAS INSTANCIAS ENCARGADAS DE LA APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO</b>	<b>12</b>
De la Dirección General de Vida Universitaria	12
De la Unidad de Género	12
Del Comité para la Prevención y Atención a los casos de violencia de género	12
De la Rectoría	15
<b>CAPÍTULO 3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN</b>	<b>17</b>
<b>CAPÍTULO 4. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO</b>	<b>20</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>21</b>



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



# CAPÍTULO 1

---

DISPOSICIONES GENERALES



# CAPÍTULO 1

## DISPOSICIONES GENERALES

El presente documento, representa una herramienta de trabajo donde se presentan las medidas institucionales para prevenir, atender y sancionar conductas de violencia de género dentro de la comunidad universitaria.

### Ámbito de aplicación

Este Protocolo es de observancia para toda la comunidad educativa de la Universidad Marista de Mérida (en adelante: UMM), siendo aplicable para todas las personas que estudian en esta Institución, así como para el personal Docente, Directivo, Administrativo o de Servicios y Mantenimiento. El procedimiento establecido en el presente Protocolo aplica para los actos que sean manifestaciones de violencia de género y que ocurran en las instalaciones e inmediaciones universitarias, o que, sin ocurrir dentro de las instalaciones o inmediaciones, afecten la convivencia dentro del campus.

### Objetivo

Contar con un mecanismo institucional que establezca la ruta a seguir para la prevención, atención integral y, en su caso, sanción de actos que constituyan violencia de género, contribuyendo a garantizar el respeto de los derechos humanos de todas las personas, en especial el derecho de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia en el ámbito educativo y laboral de la Universidad Marista de Mérida.

### Marco de referencia

#### 1.Misión de la UMM

"Formar académica, humana y cristianamente a los jóvenes universitarios con el carisma educativo marista de: sencillez, ambiente de familia, presencia prolongada con los alumnos, amor al trabajo perseverante sustentado en la confianza en María, en una tarea compartida por hermanos y laicos calificados profesional y apostólicamente, a través de las funciones sustantivas de docencia, investigación, extensión y servicio y desarrollo comunitario"



---

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### **2. Visión de la UMM**

“Profesionales egresados de nuestra Universidad Marista, capaces de: (i) Resolver problemas personales, de la familia y de la comunidad, (ii) trabajar con perseverancia, alegría y respeto a la dignidad humana, (iii) tener una clara actitud de servicio, en especial a los más necesitados, (iv) dar testimonio permanente del lema de la Universidad: “Ser para servir”.

### **3. Valores de la UMM**

La Universidad Marista de Mérida se basa en una serie de valores fundamentales que guían la toma de decisiones: (i) Trabajo honesto, productivo, perseverante, (ii) verdad, equidad, justicia, (iii) respeto a la dignidad humana, (iv) Ser para servir.

Todos los programas académicos y universitarios se encuentran desarrollados y operando en respeto a estos valores.

### **4. Responsabilidad social**

Los estudios acerca de la responsabilidad social surgen a partir de la preocupación de las personas por las consecuencias derivadas de las acciones del ser humano hacia el medio que los rodea, imponiéndose la necesidad de centralizar normas que pudieran regir el comportamiento humano en sus diferentes áreas de interacción social (Cano y Vélez, 2016).

La responsabilidad social está dirigida a la adopción de tareas, estrategias, líneas de acción, etc, así como al cumplimiento de estas en aras de lograr una armonía social y contribuir a la disminución de los impactos negativos que las acciones de las personas ocasionan en la sociedad, el medio ambiente o en las propias relaciones sociales (Cano y Vélez, 2016).

En este orden de ideas, las universidades, toda vez que son organizaciones y que tienen un claro impacto en la sociedad no podían quedarse fuera de este compromiso de adoptar estrategias reales que incidan en el bien común.

### **5. Responsabilidad social universitaria**

Rodríguez (2012) comenta que “Las instituciones de educación superior deben establecer relaciones con la sociedad, que les permita consolidar su quehacer, cada vez más trascendente para diferentes personas, grupos e instituciones del Estado, el Mercado y la Sociedad Civil” (como cita Gaete, 2012, p. 128).



---

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

“Así, las universidades deben reconocer los efectos de los cambios sociales y transitar de una institución acotada al cumplimiento de su misión docente e investigadora a una institución que otorgue respuestas a las necesidades que la sociedad actual le plantea (Gaete, 2012).

Según Boyle (2004) existen dos perspectivas sobre las universidades y la responsabilidad social : a) el contrato social y b) el aprendizaje basado en la investigación (como cita Baca, 2015, p. 70).

De acuerdo con la perspectiva sobre el contrato social, la obligación de la universidad hacia la sociedad puede ser entendida como una relación gobernada por el intercambio recíproco. Siendo la universidad una institución que influye en la sociedad, es responsable de canalizar esa influencia con una clara orientación transformadora en los ámbitos de mayor vulnerabilidad social y económica. El sentido contractual de la responsabilidad remite al deber de la universidad de responder a las demandas de la sociedad, ofreciendo respuestas a los desafíos y necesidades (Vallaey, De La Cruz y Sasia, 2009; Delgado, Vargas, Ramos, 2008, como cita Baca, 2015).

Por otro lado, el aprendizaje basado en la investigación, de acuerdo con Boyle (2004), promueve la ciudadanía universitaria, es decir, fomenta el conocimiento en un marco de acción, en un contexto en el que se generen propuestas que promuevan los derechos humanos, la educación para la paz y el desarrollo sostenible (citado por Baca, 2015). Entonces, “La universidad socialmente responsable es aquella que, desde las aulas y la investigación, promueve este tipo de saberes, de prácticas, actitudes y formas de razonamiento” (Gasca y Olvera, 2011, p.53).

En la Conferencia Regional de Educación Superior (2008) se determinó que las universidades socialmente responsables tienen la exigencia de impulsar un modelo académico donde se indaguen los problemas sociales en su contexto, produciendo y transfiriendo conocimientos con valor social, trabajando en conjunto con las comunidades, mediante una investigación interdisciplinaria fundada en la definición explícita de las necesidades de la región. La Universidad Marista de Mérida cuenta con un modelo educativo sensible al contexto y apoyado en la problematización en todas las asignaturas de sus planes de estudio, de tal manera que las y los estudiantes son el centro del proceso, aprenden haciendo, a través de situaciones específicas.

La universidad necesita establecer puentes para sentir solidaridad e integrarse a la sociedad y así contribuir a la concreción de los objetivos del desarrollo sostenible (Conferencia Regional de Educación superior de América Latina y el Caribe, 2018).



---

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### 6. Objetivos para el Desarrollo Sostenible

En 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, misma que cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante: ODS). Estos objetivos representan una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino a través del cual se pueda mejorar la vida de todas y todos.

El objetivo número 5, está referido a la igualdad de género, por lo que se enfatiza la importancia de lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Si bien se reconoce un avance importante en varios aspectos de la vida en comunidad (hay más mujeres con cargos de liderazgo, ha incrementado el número de niñas escolarizadas, etc.), aún existen grandes brechas de desigualdad y una cifra desproporcionada de casos de violencia hacia la mujer.

Uno de los grandes compromisos que tenemos como Universidad es atender al llamamiento de los ODS, en especial, al objetivo número 5, siendo imprescindible no solo porque se trata de un derecho humano, sino porque constituye de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

#### Marco normativo

El marco normativo que respalda el presente protocolo es:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Convención Americana Sobre Derechos Humanos
- Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra la Mujer.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)
- Código Penal del Estado de Yucatán
- Declaración Sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Recomendaciones Generales 19 y 35 del Comité para Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer.
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares
- Ley General de Víctimas
- Ley General para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley Federal del Trabajo
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán
- Código Civil del Estado de Yucatán
- Reglamento de la Universidad Marista de Mérida



---

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Código de Ética de la Universidad Marista de Mérida
- Contratos individuales de trabajo
- Ley General de Educación
- Ley de Educación del Estado de Yucatán
- Norma Oficial Mexicana NOM-025 en Igualdad Laboral y No Discriminación

### **Marco conceptual**

#### **Discriminación**

Para el Comité de Derechos Humanos es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la propiedad, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.

#### **Discriminación contra la mujer**

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la define como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

#### **Violencia de género**

Para ONU Mujeres la violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género.

#### **Violencia contra las mujeres**

Conforme a la Convención Belem Do Pará la violencia contra las mujeres y las niñas se define como todo acto de violencia basado en el género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o mental para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

Los tipos de violencia, de acuerdo con la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, son:

#### **Violencia psicológica**

Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas,





---

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;

### **Violencia física**

Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas;

### **Violencia sexual**

Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

### **Violencia económica**

Toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

### **Violencia patrimonial**

Se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.

**Violencia vicaria** (Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida libre de violencia del Estado de Yucatán, última reforma 15 de junio, 2022):

Todo acto u omisión intencional cometido contra una mujer, que ejerce la persona que mantenga o haya mantenido una relación con ella, ya sea de hecho, de pareja o similares de afectividad, aún sin convivencia y que por sí misma o por interpósita persona, utilice como medio a las hijas e hijos, familiares, personas mayores de sesenta años de edad, con discapacidad, mascotas o bienes de la víctima, para causarle algún tipo de daño o afectación psicoemocional, física, económica, patrimonial o de cualquier tipo tanto a la víctima como a quienes fungieran como medio.

Las modalidades de violencia, de acuerdo con la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, son:



---

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### **Violencia familiar**

El acto abusivo de poder u omisión intencional dirigido a dominar, someter, controlar o agredir de manera física, verbal, psicológica, sexual, patrimonial o económica a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuando el individuo que la ejerce, tiene o ha tenido relación de parentesco por consanguinidad, afinidad o civil, o en cualquier otra relación afectiva de hecho.

### **Violencia laboral y docente**

La violencia laboral y docente, es la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o similar a éstos con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, y consiste en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra su derecho a la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño; también incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Constituye **violencia laboral** la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento u omisión a las mujeres de ejercer el periodo de lactancia de dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno y hasta por seis meses previsto en la Ley y todo tipo de discriminación por su género.

Constituyen **violencia docente**, las conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos u omisiones de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros, educadoras o educadores, durante o con motivo de la relación de enseñanza-aprendizaje, así como al personal administrativo o de intendencia.

El **hostigamiento sexual** es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El **acoso sexual** es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.



---

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### **Violencia en la comunidad**

La violencia en la comunidad son los actos individuales o colectivos que transgreden los derechos humanos de las mujeres, y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.

### **Violencia digital**

Es toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia. Así como aquellos actos dolosos que causen daño a la intimidad, privacidad y/o dignidad de las mujeres, que se cometan por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

### **Violencia feminicida**

La forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado y puede culminar en homicidios y otras formas de muerte violenta de mujeres.

### **Perspectiva de género**

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



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



## CAPÍTULO 2

---

DE LAS INSTANCIAS ENCARGADAS  
DE LA APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO  
AL PROTOCOLO



## CAPÍTULO 2

### DE LAS INSTANCIAS ENCARGADAS DE LA APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

#### DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE VIDA UNIVERSITARIA

La Dirección General de Vida Universitaria se encargará de recibir los reportes que se realicen a través del microsítio, por escrito libre, de manera presencial o que sean canalizados por la Dirección o Coordinación de las Escuelas que conforman la Universidad Marista de Mérida.

#### DE LA UNIDAD DE GÉNERO

La Unidad de Género es el área que fungirá como instancia de primer contacto, brindando información y orientación a las partes involucradas, así como los servicios de acompañamiento estudiantil que sean requeridos y/o solicitados por el alumnado, mismos servicios que serán brindados por las psicólogas y psicólogos del Área de atención que se designen para tal efecto. Depende directamente de la Dirección General de Vida Universitaria.

Cuando un reporte amerite el inicio de un procedimiento, ya sea por la voluntad de la afectada o afectado de continuar con el proceso en contra del probable agresor/a, o por que la naturaleza del caso amerite una investigación ex officio por parte de la Universidad, se encargará de abrir el expediente respectivo y junto con la Dirección General de Vida Universitaria, turnar el caso al Comité para la Prevención y Atención a Casos de Violencia de Género para su investigación y análisis.

#### DEL COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El Comité para la Prevención y Atención a Casos de Violencia de Género es la instancia encargada de investigar, analizar y emitir las recomendaciones pertinentes y necesarias respecto de los casos que ponga a su conocimiento la Dirección General de Vida Universitaria, para lo cual se constituirá como un órgano colegiado guiado por los principios de confidencialidad, perspectiva de género y respeto a la dignidad humana y los derechos humanos.



---

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### **1. Estructura del Comité**

El Comité estará conformado por siete integrantes, quienes serán nombradas o nombrados por la Rectoría de la Universidad Marista de Mérida, y deberán contar con conocimientos acreditados en temas de género, derechos humanos y/o intervención en casos de violencia. Se buscará que entre las personas elegidas, el Comité cuente con la perspectiva legal y psicológica para el análisis de los casos que le sean puestos de conocimiento.

Los cargos serán honoríficos y tendrán una duración de 4 años. Las y los integrantes del Comité tendrán derecho de voz y voto.

La persona que funja como Encargada de la Unidad de Género será invitada permanente en las sesiones del Comité y contará con derecho de voz más no de voto.

#### **1.1. Atribuciones y funciones del Comité**

- Investigar y analizar los casos que sean puestos en su conocimiento, observando en todo momento los Principios de Confidencialidad, Perspectiva de Género y respeto a los Derechos humanos de las personas involucradas.
- Emitir y notificar a la Rectoría de la Universidad Marista de Mérida las recomendaciones que sean consideradas necesarias y pertinentes para la atención y/o sanción de los casos que le sean puestos de conocimiento. Para lo cual, el Comité, conforme a los resultados de la investigación y el análisis que realice, plasmará de manera fundada y motivada sus conclusiones en un Acta.
- Colaborar con las instancias universitarias que lo requieran en la elaboración de estadísticas e informes sobre los casos de violencia de género.
- Proponer acciones y estrategias que, de manera transversal, tengan como propósito prevenir la violencia de género dentro la comunidad universitaria. Dentro de dichas estrategias se contemplará la sensibilización, capacitación y difusión de temas relacionados con perspectiva de género, derechos humanos, erradicación de la discriminación y violencia.
- Proponer a la Rectoría de la Universidad la celebración de acuerdos o convenios de colaboración con instancias que tengan como objetivo estrategias de prevención de la violencia de género.
- Implementar estrategias de evaluación y seguimiento de la aplicación del presente protocolo, así como proponer a la Rectoría de la Universidad Marista de Mérida las modificaciones que sean necesarias en cuanto a este instrumento.



---

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### 1.2 Presidencia del Comité

Quien funja como titular de la Dirección General de Vida Universitaria integrará el Comité en calidad de Presidenta o Presidente.

### 1.3. Funciones de la Presidencia del Comité

- Analizar el caso y la pertinencia para convocar al comité, acompañada de la Encargada de la Unidad de Género.
- Convocar a sesiones ordinarias o extraordinarias a las y los integrantes del Comité, presidiendo y dirigiendo los debates.
- Designar a una persona como encargada para la elaboración de la Minuta o Acta que contenga los acuerdos adoptados en las sesiones.
- Notificar a la Rectoría de la Universidad las recomendaciones emitidas por el Comité.
- Llevar el seguimiento de los casos y las acciones realizadas como parte de la aplicación de las recomendaciones del Comité
- Designar suplentes de las y los integrantes del Comité cuando la situación lo amerite.

### 1.4. Sesiones

El Comité sesionará de manera ordinaria cada seis meses, y de manera extraordinaria, las veces que sean necesarias para dar atención a los casos que le sean puestos en conocimiento.

En cada sesión se elaborará un Acta que contendrá los acuerdos adoptados.

### 1.5 Convocatoria a las sesiones

La presidencia convocará a las y los integrantes del Comité con una anticipación de, por lo menos, tres días hábiles a la fecha en que habrán de celebrarse las sesiones ordinarias y veinticuatro horas en el caso de las sesiones extraordinarias.

La Presidencia podrá invitar a participar en las sesiones del Comité a las y los titulares o representantes de las distintas Escuelas o Unidades administrativas que componen la Universidad Marista de Mérida, a representantes del alumnado o a especialistas o personas expertas cuando se vayan a abordar temas relacionados con el ámbito de sus competencias.



---

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### **1.6. Quórum y suplencias**

El quórum para poder sesionar será de mínimo cinco integrantes del Comité. Cuando alguna o algún integrante del Comité no pudiera asistir a alguna sesión del Comité, o que por alguna situación de excusa no pudiera participar, la Presidencia del Comité designará a la persona que fungirá como suplente.

### **1.7. De las excusas**

Cuando en un caso, se encuentre involucrada/o un integrante del Comité o exista alguna situación que pueda afectar su percepción del caso o imparcialidad, deberá de excusarse de participar en el análisis y elaboración de recomendaciones.

### **1.8. De las recomendaciones que emita el Comité**

Las recomendaciones que emita el Comité para la Prevención y Atención a Casos de Violencia de Género buscarán dar atención al caso de manera integral, contemplando medidas precautorias para salvaguardar la integridad de la parte afectada, de rehabilitación y acompañamiento para la víctima, de canalización con autoridades competentes, sanción al agresor y garantías de no repetición. Las decisiones serán tomadas por mayoría de votos de las y los integrantes del Comité.

### **1.9. Participación de la Comunidad universitaria**

La comunidad universitaria podrá realizar propuestas a la Rectoría en cuanto a la integración del Comité para la Prevención y Atención a Casos de Violencia de Género, así como también podrá proponerle al Comité, acciones que contribuyan a la prevención de la violencia de género. Las propuestas serán analizadas, y en su caso, integradas al Plan de trabajo.

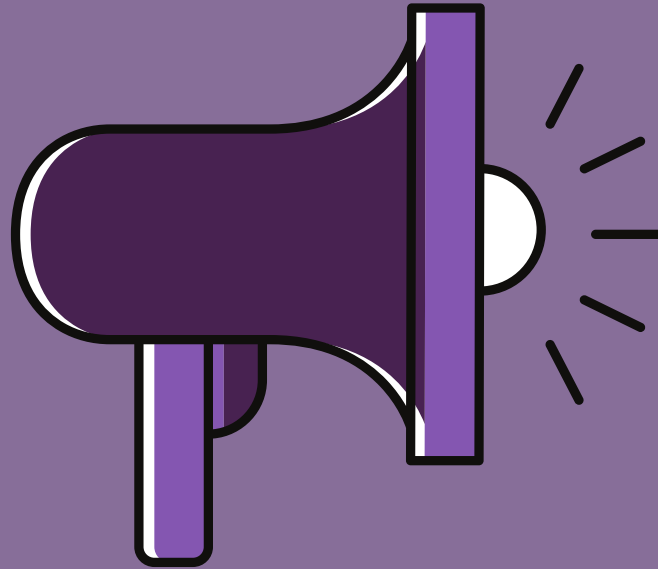
## **DE LA RECTORÍA DE LA UNIVERSIDAD MARISTA DE MÉRIDA**

La Rectoría de la Universidad Marista de Mérida es la instancia encargada de aplicar las recomendaciones que emita el Comité para la Prevención y Atención a Casos de Violencia de Género.





PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



## CAPÍTULO 3

---

MEDIDAS DE PREVENCIÓN



# CAPÍTULO 3

## MEDIDAS DE PREVENCIÓN

### Procesos de formación

Uno de los objetivos del protocolo, es la formación integral y dotar de herramientas a la comunidad universitaria para prevenir y erradicar situaciones que atenten contra la integridad de alguna persona, es por esto que se resalta la importancia de tres niveles de formación a la comunidad, que son la sensibilización, capacitación y formación desde una perspectiva de género.



La **sensibilización** se considera como el primer paso para la formación en género. Es donde se plantea la necesidad de visualizar la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres a partir de la toma de conciencia de la desigualdad existente.



---

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La **capacitación** constituye un nivel superior, en el camino de la formación en género. Implica adquirir herramientas para brindar una atención adecuada sin revictimizar a las víctimas de violencia de género, para evitar colocarlas en una situación de mayor riesgo.

La **formación** en violencia de género es el mejor instrumento para comprender los mecanismos mediante los cuales se ejerce, las señales que manifiesta para reconocerla, cómo acercarnos a la víctima y abordar la situación y, lo más importante, cómo apoyarla para salir de ella.

La **difusión** de todas las medidas relacionadas con la atención y prevención de casos de violencia de género, representa una estrategia clave para involucrar a toda la comunidad universitaria, hacer un frente común y promover una cultura del respeto, equidad y paridad de género. La organización para aplicar estrategias de difusión, es la siguiente:

- Campañas de sensibilización
- Talleres de capacitación
- Cursos de formación docente



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



## CAPÍTULO 4

---

REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL  
PROTOCOLO



## CAPÍTULO 4

### REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de asegurar la mejora continua de los procesos con altos estándares de calidad, el Comité de Prevención y Atención a los Casos de Violencia de Género realizará una revisión anual del Protocolo, en la que se analizarán las recomendaciones emitidas por las y los integrantes de la Comunidad Universitaria (quienes pueden hacerlas llegar en el micrositio o “ventanilla de Vida Universitaria”). Una vez hecha la revisión, de considerarse pertinente, se realizarán las modificaciones necesarias al Protocolo. El resultado de la revisión, será integrado en el informe anual de actividades.

Con la intención de asegurar el cumplimiento de los objetivos de este protocolo, será necesario aplicar en todos los casos en los que se genere un expediente de intervención, una escala de satisfacción que permita medir de manera clara y concisa, la percepción de quien decide presentar un reporte. La encuesta de satisfacción se les hará llegar por algún medio electrónico .



## REFERENCIAS

Baca, H. (2015). La Responsabilidad Social Universitaria: propuesta conceptual y medición en el ámbito de una universidad privada de Lima, Perú. Tesis. Universidad de Sevilla.

Conferencia Regional de Educación Superior (2008):  
<https://www.uv.mx/cuo/files/2014/06/CRES-2008.pdf>

Conferencia Regional de Educación superior de América Latina y el Caribe, 2018:  
<https://www.iesalc.unesco.org/2019/07/17/coleccion-cres-2018-conferencia-regional-de-educacion-superior-de-america-latina-y-el-caribe-cordoba-2018-resumenes->

Gaete, R. (2012). Responsabilidad social universitaria: una nueva mirada a la relación de la universidad con la sociedad desde la perspectiva de las partes interesadas. partes interesadas. Un estudio de caso. Tesis de doctorado. Universidad de Valladolid:  
<https://uvadoc.uva.es/handle/10324/923>

Gasca, E., Olvera, J (2011). Construir ciudadanía desde las universidades, responsabilidad social universitaria y desafíos ante el siglo XXI Convergencia. Revista de Ciencias Sociales. 18, (56).37-58.  
<https://www.redalyc.org/pdf/105/10516855002.pdf>

Organización de las Naciones Unidas ( 2015). La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda-ejecutivos/>

Vélez, X., Cano, E. (2016). Los diferentes tipos de responsabilidad social y sus implicaciones éticas. Revista Dominio de las ciencias. 2 (3). 117-126  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802930>



Periférico Norte, Tablaje Catastral 13941  
Carretera Mérida - Progreso. C.P. 97300  
Mérida, Yucatán. MÉXICO

[www.marista.edu.mx](http://www.marista.edu.mx)