

PROTOCOLO



**para prevenir y
atender los casos de
violencia de género
y/o violación a los
Derechos Humanos**

en El Colegio de Chihuahua

Actualización noviembre 2025

ANTECEDENTES

Las actualizaciones del presente documento incluyen cambios institucionales importantes que se generaron durante el año 2025. Estos cambios se refieren a la actualización del Estatuto Orgánico de El Colegio de Chihuahua en su Capítulo cuarto, artículo 29, relacionado a la Unidad de Igualdad de Género (UIG); así como al desarrollo de un Programa Anual de Trabajo en la Mesa Técnica 5 de la Comisión Estatal para la Planeación de la Educación Superior (COEPES: Responsabilidad social, Igualdad y no discriminación en coordinación con el Consejo Nacional para la Coordinación de la Educación Superior (CONACES).

De manera paralela, la actualización 2025 de los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento del Comité de Ética, documento que hace énfasis en la obligatoriedad de la existencia de la UIG en las instituciones estatales, ya que la vocalía permanente está reservada para la persona titular de la UIG. Además, los mencionados lineamientos exigen que el respeto a los Derechos Humanos sean garantizados en las decisiones y acciones de la institución.

Estos cambios institucionales refuerzan las acciones para la prevención y atención a los casos de violencia de género y a los Derechos Humanos dentro de El Colegio de Chihuahua (El Colech) al darle mayor certeza en cuanto a la atención y el acceso a la justicia.

En este sentido, es principalmente la UIG el órgano competente para modificar y dar seguimiento al presente Protocolo. La UIG cuenta con el respaldo directo del Instituto Chihuahuense de las Mujeres (ICHMujeres), dependencia que hace posible el acceso a la justicia y responde a la Política de Igualdad en el Estado de Chihuahua. El ICHMujeres hace una propuesta de atención a la violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexual, por esta razón, en el presente documento se incluyen la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU), “la violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas.” Al estar la violencia de género basada en las diferencias estructurales de poder basadas en el género, históricamente han sido las mujeres las que se encuentran en situación de riesgo a múltiples formas de violencia de manera desproporcionada. Son las mujeres quienes principalmente padecen la violencia y por esta razón requieren especial atención debido a que la violencia contra ellas es una forma de discriminación que impide el goce de sus derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre (CEDAW, 1992).

En el compromiso político para luchar contra la violencia de la convención de Belém do Pará se menciona que la violencia de género contra las mujeres “es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres”, que “trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases”.

Por otra parte, La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su Artículo 2, menciona que las entidades federativas en nuestro país “deberán instrumentar las medidas presupuestales y administrativas necesarias y suficientes de carácter extraordinario para hacer frente a la Alerta de Violencia de Género contra las mujeres”.

La violencia de género también hace referencia a otros grupos en situación de vulnerabilidad que la sufren, tal es el caso de las personas con identidad de género y orientación sexual distinta a la heterosexual. La orientación sexual y la identidad de género son esenciales para la dignidad y la humanidad de toda persona y no deben ser motivo de discriminación o abuso. Por otra parte, la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género se ve aumentada por características que causan discriminación tales como género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y condición económica (Principios de Yogyakarta).

Por otra parte, es necesario mencionar que los hombres no están exentos de padecer violencia de género.

En concordancia con la Ley Estatal de Educación del Estado de Chihuahua, entre los fines de los Organismos descentralizados se encuentra el promover y fomentar el desarrollo de la cultura por la paz y la no violencia, basándose en la convivencia respetuosa y el fomento de la educación libre de cualquier forma de maltrato físico o psicológico entre estudiantes, así como el respeto a las demás personas, la igualdad entre hombres y mujeres y a los principios de equidad y no discriminación, de conformidad a lo establecido en la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley para Prevenir y Eliminar la discriminación en el Estado de Chihuahua y demás disposiciones relacionadas (Artículo 8, fracción XX).

La violencia de género constituye un grave problema que atañe a todos los estratos sociales, culturas y que no solo impide el desarrollo personal, familiar y profesional, sino también impacta la libertad, dignidad, igualdad e integridad. La violencia de género es una de las violencias más generalizadas en el mundo y una problemática mundial difícil de erradicar.

La violencia de género puede ser de tipo sexual, físico, psicológico y económico, y puede darse tanto en el espacio público como en la esfera privada. Las amenazas, la coerción y la manipulación son también formas de violencia de género.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) generó el concepto Violencia de género y en las recomendaciones Generales No 19 y 35 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. La violencia de género puede surgir en una relación de pareja o expareja, en una relación académica de alumna-profesor, compañera-compañero, o profesora-alumno; una relación laboral entre pares o de subordinación formal, y entre personas que no mantienen relación alguna.

De acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), esta como el ideal común por el que todos los pueblos, naciones, individuos e instituciones deberán esforzarse para promover mediante la enseñanza y la educación el respeto a los derechos y libertades mediante medidas de carácter progresivo, este protocolo normativo a partir de su aprobación requiere ser evaluado y actualizado periódicamente, asegurando que las acciones y medidas sean efectivas a lo largo del tiempo para atender los casos de violencia de género y en pro de la igualdad de género en El Colegio de Chihuahua.

Este documento responde a la necesidad de establecer políticas institucionales para la prevención y atención de casos de violencia de género en El Colech.

En este protocolo se desarrolla el procedimiento de la atención de casos de violencia, se especifica qué actos configuran la violencia y se definen los actores que participan en el procedimiento.

DEFINICIONES

ACOSO SEXUAL: Forma de violencia en la que hay un ejercicio abusivo del poder relacionado con la sexualidad que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, aunque no exista una relación jerárquica entre las partes. Puede realizarse en uno o varios eventos.

ACTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: Se deberá determinar si el acto representa un acto de género y valorar los siguientes elementos: comportamiento (acción u omisión) derivado de estereotipos de género, daño (individual y colectivo), asimetría de poder, consecuencias y contexto.

COMUNIDAD EL COLECH: Se refiere al personal directivo, académico, administrativo, personal de servicio subcontratado, así como el estudiantado, siempre que estas personas estén involucradas en las relaciones académicas o laborales que son objeto fundamental de El Colech.

CONSENTIMIENTO: Es un acuerdo entre personas para la realización de algún acto, el cual debe otorgarse de manera libre y activa. Es específico, lo que significa que es brindado a una persona, no implica que se conceda a otras, asimismo implica que, el consentimiento conferido para un acto no implica que se otorgue para otros, aun cuando involucre a las mismas personas; también es reversible, es decir, puede revocarse en cualquier momento.

Algunos criterios que permiten determinar la ausencia de consentimiento son: el uso de la fuerza o amenaza de usarla, la coacción o el temor a la violencia o a las consecuencias, la intimidación, la opresión psicológica, el abuso de poder, la incapacidad para entender la violencia sexual (Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI), Recomendación general de Comité de Expertas del MESECVI (No.3): La figura del consentimiento en casos de violencia sexual contra las mujeres por razones de género, 2021).

DISCRIMINACIÓN: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Artículo 1, fracción III).

ENFOQUE DIFERENCIAL: Tiene como objetivo visibilizar las diferentes situaciones de vulnerabilidad de las mujeres, las adolescentes y las niñas, ya sea por género, edad, etnia o discapacidad; así como las vulneraciones específicas a sus derechos humanos en tanto pertenecientes a grupos sociales o culturales específicos. Lo anterior con el objetivo de diseñar y ejecutar medidas afirmativas para la garantía del goce efectivo de los derechos de las mujeres, las adolescentes y las niñas (Artículo 5, Fracción XV, LGAMVLV).

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO: Un estereotipo de género es una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos o las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres. Un estereotipo de género es perjudicial cuando limita la capacidad de las mujeres y los hombres para desarrollar sus capacidades personales, seguir sus carreras profesionales y/o tomar decisiones sobre sus vidas. Los estereotipos de género se refieren a la práctica de atribuir a un individuo, mujer u hombre, atributos, características o roles específicos por la sola razón de su pertenencia al grupo social de mujeres u hombres. Los estereotipos de género son ilícitos cuando dan lugar a una o varias violaciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales (Naciones Unidas, Derechos Humanos. Oficina del Alto Comisionado).

GÉNERO: De acuerdo con la Ley Estatal de Educación de Chihuahua, género es el constructo social que alude a las relaciones y a la asignación de roles diferenciados entre hombres y mujeres y que invoca dos premisas fundamentales:

La diferencia biológica entre hombres y mujeres utilizada para cimentar la construcción social que establece dos tipos de personas y modos de vida en formas asociadas de ser. La diferenciación entre hombres y mujeres, la cual se expresa en la definición de ámbitos sociales de acción para hombres y mujeres. Para la CEDAW, género se refiere a los atributos que, social, histórica, cultural y geográficamente, se le han asignado a los hombres y mujeres.

“Género” se utiliza para referirse a las características [estereotipos] que social y culturalmente se consideran identificadas como “masculinas” y “femeninas”.

Dichas características pueden abarcar desde las funciones que se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs. cuidar), las actitudes que se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs. emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse.

HOSTIGAMIENTO: Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la o el agresor de los ámbitos laborales. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL: Ejercicio de poder de una persona frente a otra en una relación jerárquica real. Se expresa en conductas o actitudes verbales, físicas y/o simbólicas, relacionadas con la sexualidad.

IDENTIDAD DE GÉNERO: Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

ORIENTACIÓN SEXUAL: La orientación sexual se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

PERSONA ACUSADA: la persona perteneciente o relacionada a la comunidad El Colech, incluyendo a persona externa, señalada por perpetrar un acto de violencia de género contra otra persona que tiene o tuvo una relación académica o laboral con El Colech o que por diversas razones se encuentra en las instalaciones de El Colech o espacios virtuales vinculados a la misma en el momento de los hechos.

PERSONA POSIBLE RESPONSABLE: La persona perteneciente a la comunidad de El Colech señalada como la perpetradora de los actos de violencia de género que dan origen a la solicitud de medidas de protección.

PRESUNTA VÍCTIMA: Persona que solicita medidas de protección ante las autoridades correspondientes de El Colech con motivo de actos de violencia de género, sin que medie necesariamente la presentación formal de una queja relacionada con los mismos.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género (Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres, Artículo 5, fracción VI). Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 5, fracción IX).

PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO:

Los procedimientos alternativos estarán basados en los principios y valores de la justicia restaurativa, cuyo objetivo es propiciar un diálogo equitativo y respetuoso encaminado a alcanzar resultados tales como la reparación y la restitución, y se centrarán en atender las necesidades de la o las personas afectadas.

QUEJA: Medio a través del cual la persona víctima o una tercera persona, hacen del conocimiento de un caso de violencia de género a las autoridades correspondientes de El Colech.

SEXO: Se refiere a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como hombre o mujer. Otros cuerpos presentan algunas diferencias en la configuración genética, gonádica, morfológica u hormonal diferente y son llamadas intersexuales.

VIOLENCIA CONTRA LA MUJER: Artículo 1 de la Convención Belém do Pará la define como: 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. Establece tres tipos de violencia:

VIOLENCIA FÍSICA: Golpes, jaloneos, empujones, pellizcos, lesiones, entre otras muestras.

VIOLENCIA SEXUAL: Imposición para tener relaciones sexuales o violación, abuso sexual o tocamientos sin consentimiento, entre otros.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA: Humillaciones, amenazas, celos, chantajes, intimidaciones, descalificaciones, entre otros.

VIOLENCIA ESCOLAR: Todo acto u omisión que cause daño físico, psicoemocional, patrimonial o que lesione la libertad y la seguridad sexuales y el normal desarrollo psicosexual de una niña, niño, adolescente o a cualquier integrante de la comunidad escolar, así como aquellas conductas intencionales que con el uso de la fuerza física o moral tengan como finalidad causar lesiones, daños emocionales o psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones, realizados en el entorno escolar (Proyecto de Ley para prevenir, atender y erradicar la violencia escolar en contra de las mujeres y hombres en el Estado de Chihuahua, 2019).

VIOLENCIA INSTITUCIONAL: Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen, utilicen estereotipos de género o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia (LGAMVLV, Artículo 18).

VIOLENCIA LABORAL: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral (...) independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. (Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo).

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 a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condiciones de género. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 11).

VIOLENCIA LABORAL Y DOCENTE: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 10).

VÍCTIMA O QUEJOSA: la persona que presenta una queja por haber sufrido un acto de violencia de género durante el desarrollo de las actividades académicas, laborales y/o prestación de servicios profesionales, en cualquier espacio físico o virtual, dentro o fuera de El Colech, siempre y cuando éstos sean cometidos por personas pertenecientes a la comunidad de El Colech.

La queja podrá ser presentada por terceras personas que tengan conocimiento directo de un acto de violencia de género, en estos casos se le notificará a la persona afectada quien tendrá que estar de acuerdo para continuar con el procedimiento.

Elementos para determinar las medias que deben implementarse

1. La naturaleza de la violencia de género:

- La gravedad del incidente (efectos para la persona que presentó su queja);
- El tiempo que ha durado el ejercicio de la violencia (un evento aislado o una serie continuada);
- El daño causado (individual o colectivo, inmediato o mediato), y
- Si hubo actos similares anteriormente (frecuencia y escalada de violencia).

2. Las relaciones de poder entre la víctima o quejosa y la persona acusada:

- Si existe abuso de autoridad, y
- La posición de la parte que presentó su queja (edad, nivel de experiencia, posición en la organización).

3. Cualquier otra información relevante de la condición de la víctima y del agresor.

Procedimiento para la atención de casos de violencia de género en El Colegio de Chihuahua

PRINCIPIOS RECTORES:

Objetivo: El presente protocolo tiene el objetivo de prevenir, atender, investigar y sancionar actos de violencia de género; así como mejorar la atención a posibles víctimas de violencia de género.

La institución se rige bajo los principios rectores:

1. Actuar con diligencia: implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente, debido a que las conductas constitutivas de violencia de género vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen.

2. Confidencialidad: la información personal debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesiten conocerla. Las autoridades que conozcan de casos sobre violencia de género están obligadas a mantener la privacidad de la información personal y solo podrán revelar información a las personas legal y legítimamente involucradas en el caso.

3. Imparcialidad: independientemente de la calidad con la que se ostente en la denuncia, toda persona deberá ser tratada de manera respetuosa en términos de igualdad y no discriminación.

4. Transparencia: el procedimiento de queja y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas. Durante todo el procedimiento de queja se les mantendrá informadas sobre los razonamientos detrás de las decisiones.

5. Accesibilidad: el procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y estas deberán poder participar en igualdad de condiciones.

6. No re victimización: la víctima deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Asimismo, se deberá evitar que tenga que narrar su historia de violencia a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario.

El procedimiento del presente Protocolo aplica para los actos de violencia ocurridos en las instalaciones de El Colegio de Chihuahua y en espacios distintos siempre y cuando intervenga una persona integrante de la Institución y se vulnere la normativa, el orden, la disciplina, los principios y valores.

Podrá presentar una queja la persona que considere haber sido víctima de un acto de violencia de género y solo se podrá iniciar el procedimiento establecido en este Protocolo cuando se presente una queja, y la queja solo se recibirá si se encuentra dentro de los doce meses posteriores al acto reclamado.

Algunas acciones establecidas como manifestaciones de violación de género son: acoso y hostigamiento sexual, violación, abuso sexual, discriminación por motivos de sexo o género, e intimidación o conducta hostil basada en estereotipos de género, chistes sexuales u obscenos; comentarios o bromas acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales de una persona; invitaciones, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables y persistentes, dentro o fuera de la Institución; acechar a alguna persona; gestos ofensivos con las manos o el cuerpo; contactos físicos indeseados; insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales; exhibición no deseada de pornografía; pedir favores sexuales a cambio de subir una calificación, aprobar una materia o una promesa de cualquier tipo de trato preferencial; amenazar a una persona de reprobarla, bajarla de puesto o cuestiones similares si no se mantiene un contacto sexual, entres otros.

a) Primero, será la interposición de la queja, la cual será verificada. El registro de quejas será concentrado y se procederá a analizar los casos de violencia de género.

b) Después se proporcionará acompañamiento, se coordinará, protegerá y dará seguimiento y, en su caso, instruirá a las instancias competentes para atender casos de violencia de género, tomando en cuenta los estándares en materia de derechos humanos. Se darán posibles alternativas de solución al interior de la Institución.

c) Vigilar el cumplimiento de las sanciones impuestas por las autoridades competentes en casos de violencia de género y dar seguimiento a los acuerdos tomados entre las partes derivadas de la mediación como procedimiento alternativo.

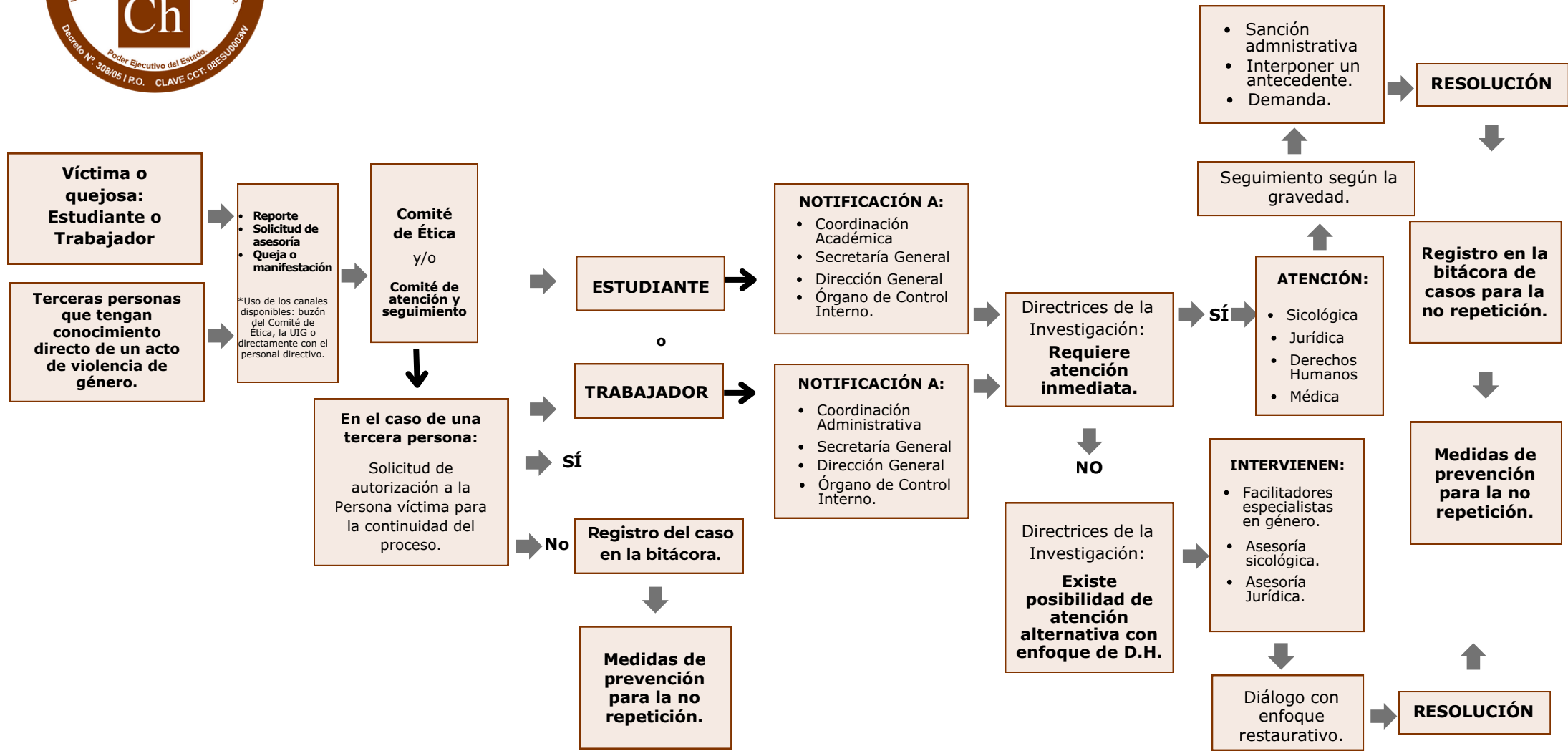


LA MANIFESTACIÓN DE LOS HECHOS PODRÁ HACERSE A TRAVÉS DE:

- **COMITÉ DE ÉTICA:** Buzón para hacer reportes y solicitudes de orientación al Comité de Ética de El Colech, directamente con una persona integrante del Comité o enviando un correo a: comite_etica@colech.edu.mx
- **UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO.**
- **CANAL DIRECTO DE COMUNICACIÓN** para estudiantes y docentes con la Coordinación Académica habilitado en la página institucional: colech.edu.mx



Procedimiento para la atención de los casos de violencia de género en la comunidad de El Colegio de Chihuahua



Medidas de prevención generales

- a) Se cuenta con medidas de prevención, las cuales provocan concientización, sensibilización, prevención y proveen información respecto a la violencia de género para todos las y los integrantes de la comunidad El Colech
- b) Periódicamente se distribuye información pertinente para la prevención de actos de violencia de género por medio de materiales impresos y tecnológicos.
- d) Se realizará una bitácora de casos, seguimiento y resolución con enfoque restaurativo.
- e) Se tomarán todas las medidas posibles para la prevención y la no repetición.
- f) El protocolo para la atención de casos de violencia de género de El Colech será evaluado y actualizado anualmente.

Normatividad

Internacional:

- a) Principios de Yogyakarta Más 10.
- b) La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- c) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- d) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).

Nacional:

- a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- b) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- c) Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- d) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- e) Ley Federal del Trabajo.
- f) Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial.
- g) Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

El Colech:

- a) Ley Estatal de Educación.
- b) Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- c) Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
- d) Ley del Colegio de Chihuahua.
- e) Código de Ética del Estado de Chihuahua.
- f) Código de Conducta de El Colech.

Referencias

- El Colegio de Chihuahua. (2025). Código de Conducta. https://www.colech.edu.mx/cont/etica/A.3.Co%CC%81digoConducta2025_ed.pdf
- El Colegio de Chihuahua. (2025). Estatuto Orgánico de El Colegio de Chihuahua. <https://www.colech.edu.mx/cont/normativas/ANEXO%2052-2025%20ESTATUTO%20ORG%20C3%81NICO%20COLEGIO%20CHIHUAHUA.pdf>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), Conceptos que debes conocer. Consultado el 30 de octubre de 2023. <https://uig.cndh.org.mx/inicio/conceptos>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos México. (2013). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia con la Mujer (Convención de Belém do Pará). https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/Material_difusion/convencion_BelemdoPara.pdf
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última Reforma DOF 06-06-2023. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Convención para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. (7 de diciembre, 2021). Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI), Recomendación general de Comité de Expertas del MESECVI (No.3): La figura del consentimiento en casos de violencia sexual contra las mujeres por razones de género. https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/MESECVI_CEVl_doc.267_21.ESP.RecomendacionGeneralConsentimientoSexual.XVIII%20CEVI.pdf
- Gobierno del Estado de Chihuahua (2022). Código de Ética para el Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua. <https://chihuahua.gob.mx/sites/default/attach2/grupos/user1/Unidad%20Etica/Codigo%20de%20C3%89tica%20Versi%C3%B3n%20Social.pdf>
- Gobierno del Estado de Chihuahua. (2025). Acuerdo mediante el cual se expiden Los lineamientos generales para la integración y funcionamiento el Comité de Ética. <https://chihuahua.gob.mx/sites/default/attach2/grupos/user1/Unidad%20Etica/LINEAMIENTOS.pdf>
- Gobierno de México, Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET). (2016). Lo que debes saber en materia de descripción y violencia laboral [blog]. Consultado el 3 de noviembre de 2023. <https://www.gob.mx/profedet/articulos/lo-que-debes-saber-en-materia-de-discriminacion-y-violencia-laboral?idiom=es>
- Instituto Chihuahuense de las Mujeres. (2008). Manual: Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW. Consultado el 30 de octubre de 2023. <https://www.institutochihuahuensedelasmujeres.gob.mx/biblioteca/#1610679087218-9ec43313-b7c3>
- H. Congreso del Estado. (2023). Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua. <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/Chihuahua/wo51197.pdf>
- H. Congreso de la Unión. (2023). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, última reforma DOF-05-05-2023. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- H. Congreso del Estado. (2024). Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. <https://www.congresochihuahua2.gob.mx/biblioteca/leyes/archivosLeyes/153.pdf>
- H. Congreso del Estado. (2025). Ley Estatal de Educación. Última Reforma POE 2025.07.09/No. 55. <https://www.congresochihuahua2.gob.mx/biblioteca/leyes/archivosLeyes/1259.pdf>

H. Congreso de la Unión. (2024). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Última Reforma DOF 16-12-2024. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

H. Congreso de la Unión. (2025). Ley Federal del Trabajo. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Última Reforma DOF 21-02-2025. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (junio 17, 2023). La violencia de género es una de las violaciones más generalizadas de los derechos humanos en el mundo. <https://unric.org/es/la-violencia-de-genero-segun-la-onu/>

Organización de las Naciones Unidas. (s/f). La Declaración Universal de los Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Principios de Yogyakarta más 10. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales que complementan los Principios de Yogyakarta. <http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2022/02/021522-Principios-de-Yogyakarta-mas-10.pdf>

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET). (12 de julio de 2016). Lo que debes saber en materia de discriminación y violencia laboral. Consultado el 3 de noviembre de 2023. <https://www.gob.mx/profedet/articulos/lo-que-debes-saber-en-materia-de-discriminacion-y-violencia-laboral?idiom=es>

Naciones Unidas, Derechos Humanos. Oficina del Alto Comisionado (ACNUDH). (1996-2023), Estereotipos de Género. El ACNUDH y los derechos humanos en las mujeres y la igualdad de género. Consultado el 30 de octubre de 2023. <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>

Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), la Secretaría de las Mujeres (INMUJERES), y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). (Octubre 19, 2015). Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. <https://nmx.conapred.org.mx/documentos/NMX-R-025-SCFI-2015%20en%20Igualdad%20Laboral%20y%20No%20Discriminaci%C3%B3n.pdf>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (octubre 23, 2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Consultado el 25 e noviembre de 2025. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (marzo 1, 2022). Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo. Consultado el 10 de noviembre de 2023. <https://www.gob.mx/stps/documentos/modelo-de-protocolo-para-prevenir-atender-y-erradicar-la-violencia-laboral-en-los-centros-de-trabajo>

Universidad Autónoma de México (2018). Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM. Consultado el 25 de octubre de 2023. <https://cinig.ib.unam.mx/ProtocoloAtencionCasosViolenciaDeGeneroUNAM.pdf>

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales sede México. (10 de marzo de 2023). Inicia la campaña informativa del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en la FLACSO México. Consultado el 25 de octubre de 2023. <https://www.flacso.edu.mx/protocolo-para-prevenir-atender-y-sancionar-la-violencia-de-genero-en-la-flacso-mexico/>