



Universidad Veracruzana

Protocolo para Atender la Violencia de Género en la Universidad Veracruzana

Coordinación de la
Unidad de Género

Universidad Veracruzana

Dra. Sara Ladrón de Guevara González
Rectora

Dra. María Magdalena Hernández Alarcón
Secretaria Académica

Mtro. Salvador Tapia Spinoso
Secretario de Administración y Finanzas

Dr. Octavio Ochoa Contreras
Secretario de Desarrollo Institucional

Mtro. Alberto Islas Reyes
Abogado General

Dr. Raciél Damón Martínez Gómez
Director General de Comunicación Universitaria

Dra. Beatriz Eugenia Rodríguez Villafuerte
Coordinadora de la Unidad de Género

Dr. José Luis Alanís Méndez
Vicerrector de la Región Poza Rica-Tuxpan

Mtro. José Eduardo Martínez Canales
Vicerrector de la Región Orizaba-Córdoba

Dr. Carlos Lamothe Zavaleta
Vicerrector de la Región Coatzacoalcos-Minatitlán

Dr. Alfonso Pérez Morales
Vicerrector de la Región Veracruz

Comité de Equidad de Género

Dra. María Lilia Viveros Ramírez

Coordinadora Regional de Equidad, Xalapa.

Dra. Griselda García García

Coordinadora Regional de Equidad, Poza Rica-Tuxpan.

Mtra. Anabel Ojeda Gutiérrez

Coordinadora Regional de Equidad, Orizaba-Córdoba.

Dra. Teodora González Rodríguez

Coordinadora Regional de Equidad, Coatzacoalcos-Minatitlán.

Dr. Ricardo Flores Rodríguez

Coordinadora Regional de Equidad, Veracruz.

ÍNDICE

Presentación

Objetivo

MARCO REFERENCIAL

PARTE 1: ACCIONES PREVIAS A LA FORMALIZACIÓN DE LA QUEJA

Medidas de protección

Elementos para solicitar medidas de protección

Presentación de la queja

Requisitos de la queja

¿Ante quién tengo que presentar la queja?

Atención inmediata

Criterios para evaluar el caso

Atención integral antes de formalizar la queja

Antes de la entrevista, la autoridad o funcionario universitario correspondiente deberá:

Durante la entrevista, la autoridad o funcionario universitario correspondiente deberá;

Criterios para determinar la necesidad de dictar medidas de protección

PARTE 2: FORMALIZACIÓN DE LA QUEJA

Consideraciones de observancia general a todos los procedimientos por parte de la autoridad o funcionario correspondiente.

Incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos universitarios.

Procedimiento 1. Si la persona señalada por la parte quejosa es alumno/a de la misma Entidad Académica.

Procedimiento 2. Si la persona señalada es alumno/a de una Entidad Académica distinta a la de la parte quejosa

Procedimiento 3. Si la persona señalada es Personal Académico.

Procedimiento 4. Si la persona señalada es autoridad o funcionario (a excepción de Director(a) y Secretaría/o de Facultad).

Procedimiento 5. Si la persona señalada es Director(a) o Secretario/a de Facultad, Instituto o Centro.

Procedimiento 6. Si la persona señalada es personal administrativo, técnico o manual.

Procedimiento 7. Si la persona señalada es personal eventual o de confianza con funciones de mando, o que manejen recursos financieros y/o humanos.

Procedimiento 8. Si la persona señalada es personal de confianza o eventual.

PARTE 3: ACCIONES POSTERIORES A LA CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Observancia de la perspectiva de género.

Estrategias de cumplimiento y medidas que buscan cambios conductuales.

Garantía de no repetición.

Glosario.

ANEXOS.

Anexo I.- Ficha de asesoría

Anexo II.- Marco Legal.

Presentación

La transversalidad de la perspectiva de género consiste en la incorporación de acciones encaminadas a lograr una igualdad sustantiva, es decir, a la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres dentro del quehacer cotidiano de las instituciones¹; erradicando prácticas discriminatorias y la violencia de género relacionadas con roles y estereotipos que se forjaron y han perdurado a lo largo de la historia de las sociedades.

El Protocolo para Atender la Violencia de Género en la Universidad Veracruzana, incorpora la perspectiva de género en los procedimientos existentes, con fundamento en lo establecido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los instrumentos internacionales² de los que México forma parte, leyes generales, leyes estatales y la normatividad de la Universidad Veracruzana.³ Así mismo establece acciones concretas, principios de atención y actuación, ante la existencia de casos de violencia de género en la institución.

Objetivo

Informar y orientar sobre las vías que puede seguir cualquier integrante de la comunidad universitaria, para identificar una situación de violencia de género, conocer ante quién debe acudir y los procedimientos establecidos para atenderla.

Al mismo tiempo establece la actuación de la autoridad o funcionario universitario a quien corresponda conocer y atender casos de violencia de género, con la finalidad de que dichas autoridades o funcionarios puedan actuar de manera diligente, evitar prácticas fuera de la norma, incorporar la perspectiva de género y garantizar los derechos de las partes.

Finalmente para que la comunidad universitaria tenga mayor claridad para identificar la situación frente a la que se encuentran y se determine con mayor información y elementos la manera en que se procederá, en el marco de la normatividad institucional, se definen algunos elementos básicos a fin de que puedan identificar y establecer con mayor claridad las diferencias entre los conceptos de: Violencia de Género, Discriminación por sexo, Discriminación por género, Acoso sexual y Hostigamiento sexual.⁴

1 Artículo 77.1 del Estatuto General de la Universidad Veracruzana.

2 Anexo II.

3 Artículo 10, Fracción IV, del Reglamento para la Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana.

4 Glosario recuperado de la Guía para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.

MARCO REFERENCIAL

Este Protocolo se rige por los principios de igualdad, equidad de género, no discriminación, buena fe, inmediatez, confidencialidad, protección y todos aquellos aplicables contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los instrumentos internacionales⁵ de los que México forme parte, Leyes Generales, Leyes Estatales y Legislación Universitaria.⁶

Principios del Protocolo

Buena fe	Implica que las partes actúen con honestidad y convicción.
Inmediatez	Conlleva la necesidad de actuar con rapidez.
Confidencialidad	Comprende que la información será utilizada para los efectos exclusivos del procedimiento y se tratará bajo el consentimiento de la persona que la proporciona con la mayor secrecía y garantía a la protección de sus datos personales, de conformidad con las leyes en la materia.
Protección	Indica que los actos que se realicen no dañen o re victimicen a la parte quejosa.
Igualdad y No discriminación	Refiere que las partes merecen un trato equitativo, atendiendo a sus contextos.

Principios interpretativos del Protocolo

Protección más amplia a la persona	Bajo este principio, se debe buscar siempre la interpretación y aplicación que beneficie de la manera más amplia los derechos de la parte quejosa.
Razonabilidad	Aplicar el “estándar de la persona razonable”: el cual es un mecanismo de interpretación respecto del significado de ciertas conductas y su aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual. ⁷ Implica la necesidad de observar y analizar de manera integral la información para tomar acciones oportunas y asertivas, así como para llegar a conclusiones objetivas e imparciales.
Voluntariedad	Debe considerarse siempre la voluntad de la parte quejosa para seguir o no con el procedimiento para salvaguardar su integridad.

Manifestación de la violencia de género.

Para efectos y aplicación del presente protocolo, la violencia de género se considera como una conducta que constituye actos inmorales y/o faltas al respeto que se deben entre si las personas miembro de la comunidad universitaria, además de lo anterior, se considerará como una falta de probidad para trabajadores (as).

Lo anterior, en razón de que estas conductas son una violación de derechos humanos que se manifiesta por cualquier acción, conducta u omisión entre miembros de la comunidad universitaria, basada en el sexo o género de las personas, que cause daño físico, psicológico y/o sexual y que se manifieste dentro de las instalaciones universitarias o en otro espacio durante el desarrollo de las actividades de la institución.

5 Anexo II.

6 Artículo 2 del Reglamento para la Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana.

7 Artículo 3, Fracción V, de las Bases para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y el Acoso Sexual en la SCJN. DOF 06/09/2012.

Se identifican las siguientes manifestaciones como actos inmorales y/o faltas de respeto de manera enunciativa como violencia de género en la UV, y que son materia del presente protocolo:

- Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por 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.⁸
- Toda aquella exclusión basada en el género, orientación, expresión o identidad sexual de las personas, que cause una restricción o anulación del pleno goce de sus derechos.
- Comportamiento de carácter sexual, no deseado y ofensivo para quien lo recibe, que puede implicar: contacto físico e insinuaciones; observaciones de tipo sexual; exhibición de pornografía; exigencias sexuales realizadas de forma verbal o de hecho, que afecten la salud y su seguridad;⁹
- Comportamiento ofensivo que se desarrolla en el ejercicio del poder en una relación de subordinación expresada a través de conductas verbales, no verbales y físicas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva y que niega a las personas la dignidad, el respeto y la igualdad de trato a la que tienen derecho;¹⁰

Cualquier otra manifestación de violencia, que no se identifique con alguna de las manifestaciones enunciadas, no será materia del presente protocolo. Tiene derecho a la orientación, a medidas de protección y a presentar una queja.

⁸ Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

⁹ Reglamento para la Igualdad de Género.

¹⁰ IBIDEM 4.

PARTE 1:

ACCIONES PREVIAS A LA FORMALIZACIÓN DE LA QUEJA

Medidas de protección.

Las medidas de protección son acciones que corresponden a todas las autoridades o funcionarios que atienden y velan por la protección de las víctimas¹¹ y derivan del deber constitucional que establece aplicar la norma que brinde la mayor protección a la persona,¹² y deberán otorgarse por la autoridad o funcionario competente, inmediatamente después de que conozcan de los hechos.¹³ De igual manera, en términos de la legislación universitaria, como la obligación de cuidar se guarde la disciplina y no se cometan faltas de respeto o conductas que pudieran afectar la integridad física o moral de alguno de los miembros de la comunidad universitaria.

Los y las titulares de las entidades y dependencias pueden establecer procedimientos que incluyan **medidas de protección**¹⁴ provisionales por el tiempo indispensable para garantizar la integridad de la víctima, ante el temor fundado de un daño irreparable, se deberán dictar dichas medidas, antes de iniciar o durante cualquier procedimiento, de manera temporal y deberán ser comunicadas a la parte señalada.

Si de acuerdo a la manifestación de la vulnerabilidad de la víctima, la autoridad o funcionario, considera que es necesario imponer determinadas medidas de protección, éstas se brindarán solo en aquellos casos en los que se encuentre en riesgo su integridad.¹⁵ Y deberán de comunicarse de inmediato a la COORDINACIÓN DE LA UNIDAD DE GÉNERO.

La autoridad o funcionario correspondiente dictará, previa valoración del caso específico y en términos de la normatividad y procedimientos administrativos aplicables, las medidas y el tiempo de duración de las mismas, asesorándose de la COORDINACIÓN DE LA UNIDAD DE GÉNERO; estas son algunas sugerir de medidas de protección en el ámbito universitario:

- Evitar que la parte señalada establezca comunicación directa con la intención de lesionar la integridad.
- Evitar la descalificación de la víctima o parte quejosa.
- Evitar conductas de intimidación o molestia a la víctima o parte quejosa.
- Evitar represalias por haber presentado la solicitud de medidas de protección, la queja o por la resolución de un procedimiento.
- Gestionar ante quien corresponda el cambio de sección.
- Garantizar que no habrá afectación alguna a sus derechos universitarios, por haber presentado la solicitud de medidas de protección, una queja o por la resolución de un procedimiento.
- En cada caso, la autoridad o funcionario correspondiente podrá dictar aquellas medidas de protección que busquen evitar un daño mayor y que sean pertinentes y proporcionales a la posible afectación.

Elementos para solicitar medidas de protección

- Nombre completo, edad y sexo de la víctima, debiendo presentar en una copia fotostática de identificación oficial con firma y fotografía;
- Número de matrícula y periodo escolar o número de personal, según el caso;
- Región, Entidad Académica o dependencia de adscripción;
- Correo electrónico, número telefónico celular y/o algún lugar u otro medio a través del cual se le pueda contactar.

¹¹ Artículo 1, párrafo 3ro, de la Ley General de Víctimas.

¹² Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

¹³ Art. 27 de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

¹⁴ Artículo 7, apartado F, de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de BELEM DO PARA".

¹⁵ Artículo 39 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave

- Nombre completo, entidad o dependencia de adscripción y otros datos que permitan la identificación de la persona o personas de la parte señalada.
- Descripción del estado de vulnerabilidad de la víctima.
- Lugar, fecha, rúbrica y firma de la víctima.
- Declarar expresamente y bajo protesta de decir verdad, que se actúa bajo el principio de buena fe, y que no es su voluntad en este acto formalizar su queja.
- Para el caso de menor de edad se deberá hacer acompañar por su padre/madre o tutor(a).
- El documento deberá marcar y hacer llegar copia de conocimiento a la COORDINACIÓN DE LA UNIDAD DE GÉNERO a Secretaría Académica y a la Coordinación Regional de Equidad de Género que corresponda.

Presentación de la queja

La queja que presente la víctima debe ser entregada por escrito¹⁶ y contener los siguientes elementos para tenerla formalmente por presentada y con ello dar inicio al procedimiento.

Requisitos de la queja

- Nombre completo, edad y sexo de la parte quejosa, debiendo presentar en una copia fotostática de identificación oficial con firma y fotografía;
- Número de matrícula y periodo escolar o número de personal, según el caso;
- Región, Entidad Académica o dependencia de adscripción;
- Correo electrónico, número telefónico celular y/o algún lugar u otro medio a través del cual pueda recibir notificaciones para ser citada y se le informe del seguimiento de la queja.
- Nombre completo, entidad o dependencia de adscripción y otros datos que permitan la identificación de la persona o personas a quienes se les imputan los hechos.
- Narración de los hechos de manera cronológica, precisando las circunstancias del modo, tiempo y lugar en que ocurrieron los mismos;
- Pruebas, evidencias, testimonios (forma de contacto de las y los testigos) y/o informes con los que cuente para sustentar su dicho; en caso de no contar con lo anteriormente mencionado se podrá presentar por escrito solo el dicho de la víctima. (en caso de tener un informe/dictamen psicológico, agregarlo).
- Lugar, fecha, rúbrica y firma de la quejosa.
- Declarar expresamente y bajo protesta de decir verdad, que se actúa bajo el principio de buena fe.
- Para el caso de menor de edad se deberá hacer acompañar por su padre/madre o tutor(a).
- El documento deberá marcar y hacer llegar copia de conocimiento a la Coordinación de la Unidad de Género, a la Secretaría Académica y a la Coordinación Regional de Equidad de Género que corresponda.

Las personas que incumplan con alguno de los requisitos anteriores, serán prevenidas por la autoridad o funcionario correspondiente de manera oficiosa, o por petición de la persona Responsable de Asuntos Jurídicos de la Coordinación de la Unidad de Género, a efecto de registrar formalmente la queja. En caso de no atender la prevención, será bajo la responsabilidad de la parte quejosa y se dará trámite al procedimiento.

¹⁶ Art. 8 constitucional.

De los datos contenidos en el escrito de queja, se observarán las disposiciones relativas a Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.

¿Ante quién tengo que presentar la queja?

- Si la persona señalada es **alumno/a de la misma Entidad Académica que la parte quejosa, deberá presentarse ante el Titular de la Entidad Académica de adscripción.**
- Si la persona señalada es **alumno/a de una Entidad distinta a la de la parte quejosa, deberá presentar la queja ante la o el titular de la entidad académica donde sucedieron los hechos.**
- Si la persona señalada es **Personal Académico**, al titular de la Entidad Académica de adscripción de la parte señalada, o ante la autoridad donde sucedan los hechos.
- Si la persona señalada es **autoridad o funcionario unipersonal o autoridad o funcionario o funcionario/a**, a la autoridad o funcionario inmediato superior de la parte señalada
- Si la persona señalada es **Director(a) o Secretario/a de Facultad, Instituto o Centro**. A la autoridad o funcionario inmediato superior de la parte señalada.
- Si la persona señalada por la parte quejosa es **personal administrativo, técnico o manual, ante el titular o funcionario** inmediato superior.
- Si la persona señalada es **personal eventual o de confianza, ante el titular o funcionario** inmediato superior.

Atención inmediata

Todos los casos requieren de valoración, razón por la cual la autoridad o funcionario correspondiente deberá observar si hay una evidente alteración física o psicológica de la víctima y que necesite ser atendida prioritariamente, con la finalidad de no vulnerar a la víctima antes de iniciar cualquier procedimiento y determinar si requiere algún tipo de canalización para su atención inmediata.

Tipos de canalización	Tipo de atención	Instancia
Canalización Interna	Psicológica	<ul style="list-style-type: none"> • Centro para el desarrollo Humano e Integral de los Universitarios (CEnDHIU).
Canalización Externa	Psicológica	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto Veracruzano de las Mujeres • Institutos Municipales de las Mujeres
	Médica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Salud • IMSS (Seguro Facultativo)

Si no hubiera sido necesario brindar atención inmediata, o la víctima rechace la canalización, se procederá a la evaluación del caso por cuanto hace a los ámbitos de aplicación por parte de la autoridad o funcionario universitario correspondiente, pudiendo solicitar asesoría por parte de la persona Representante de Equidad de Género de Género, de la Coordinación Regional de Equidad de Género o de la persona que designe la Coordinación de la Unidad de Género.

Para realizar la evaluación del caso e identificar la aplicación y alcance de este protocolo para atender conductas que puedan constituir actos inmorales y/o faltas de respeto entre personas miembro de la comunidad universitaria y/o faltas de probidad, derivadas de situaciones de acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación por sexo o género, una vez que se haya presentado algún caso en el que se presuma la existencia de ello, deberá considerarse lo establecido a continuación:

Criterios para evaluar el caso

- a) **Ámbito personal.**
Se atenderán los casos establecidos en este protocolo por personas miembro de la comunidad universitaria,¹⁷ y cuando la persona señalada no pertenezca a la comunidad universitaria, a la parte quejosa se le brindará la canalización externa correspondiente.
- b) **Ámbito espacial.**
Se atenderán las quejas de miembros de la comunidad universitaria respecto a acciones u omisiones cometidas dentro de las instalaciones universitarias o en sitio diverso durante el desarrollo de actividades administrativas, académicas y/o de investigación.
- c) **Ámbito Temporal**
La queja se podrá presentar por miembros de la comunidad universitaria, mientras que estén vigentes sus derechos universitarios y laborales. En caso de egresados y ex trabajadores de la Universidad Veracruzana el plazo será de dos años a partir del término de su inscripción vigente o relación laboral, el cual podrá ampliarse razonablemente, atendiendo a la gravedad del caso y si la persona interesada acredita la imposibilidad de haber presentado su queja en los plazos establecidos, no rebasando los cinco años.

Atención integral antes de formalizar la queja.

Antes de la entrevista, la autoridad o funcionario universitario correspondiente deberá:

- a) Si fuese el caso, solicitar a la víctima su consentimiento para que la persona Representante de Equidad de Género de Género se encuentre presente al momento de la entrevista y durante el desarrollo de la misma;
- b) Elegir un lugar adecuado donde no se presenten interrupciones y se garantice la mayor privacidad posible;
- c) Establecer vínculos empáticos y observar el estado anímico de la víctima con el objetivo de determinar si la entrevista es viable;
- d) Brindar un entorno de confianza a la víctima para que se esté cómoda y a gusto;
- e) Contener a la víctima para ayudarle a estabilizar su estado emocional.

Durante la entrevista, la autoridad o funcionario universitario correspondiente deberá;

- a) Reiterar que la Universidad Veracruzana reprueba la violencia de género, el acoso u hostigamiento sexual y la discriminación por sexo o género y que está comprometida en la erradicación de la misma;
- b) Asegurar el principio de confidencialidad en la entrevista y de la información proporcionada;
- c) Llenar la ficha de asesoría¹⁸; la cual es una herramienta que permite el registro de datos de la persona que la solicita, para fines estadísticos, y como apoyo al seguimiento del caso;
- d) Escuchar de manera activa y respetuosa;
- e) Mantener tranquila a la víctima, garantizándole seguridad y objetividad del proceso;
- f) No proponer la mediación o conciliación para casos de acoso u hostigamiento sexual¹⁹;
- g) No realizar comentarios sexistas, discriminatorios o basados en estereotipos de género.
- h) Permitir la presencia de una persona de confianza de la víctima, sí así lo solicita;
- i) Identificar a las personas señaladas, así como las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que sucedieron los hechos;
- j) Recabar en una sola entrevista los elementos necesarios que permitan determinar las acciones subsiguientes;

¹⁷ Artículo 88 de la Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana, menciona quienes conforman la comunidad universitaria.

¹⁸ Ver Anexo I

¹⁹ Artículo 8, Fracción IV de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

- k) En el caso de que la situación ocurra en un ámbito espacial, personal y/o temporal diferente a los establecidos en el presente protocolo se le hará saber a la víctima;
- l) Dejar en claro que la escucha es con el objetivo de identificar si los hechos son materia del presente protocolo y con ello formalizar la queja y determinar el procedimiento aplicable;
- m) Indicar a la víctima que para iniciar cualquier procedimiento marcado en este protocolo es necesario formalizarlo por escrito y
- n) Hacer del conocimiento de la víctima cuál será su participación dentro del proceso y explicarle el desarrollo del mismo, (aclarándole que a la parte señalada le asiste el derecho de audiencia)

La autoridad o funcionario inmediato superior, o el (la) superior jerárquica(o), de la parte señalada, según sea el caso, para evitar la revictimización y para garantizar la incorporación de la perspectiva de género durante esta primera diligencia, deberá observar lo siguiente:

Puede preguntar: (no son limitativas)	Debe evitar:
<p>¿Sabe usted el nombre y el cargo/ puesto de la persona que señala?</p> <p>¿Podría describir las circunstancias de modo, tiempo y lugar de lo sucedido?</p> <p>¿Cuenta con testigos de lo sucedido?</p> <p>¿Recuerda alguna frase exacta?</p> <p>¿Ha ocurrido anteriormente?</p> <p>¿Ha habido otras personas afectadas?</p> <p>¿A quién más le ha comentado sobre lo sucedido?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Culpar a las víctimas. • Llegar a conclusiones prematuras. • Anticipar ciertas respuestas. • Sugerir que todo es una mala interpretación por parte de la víctima; • Utilizar expresiones subjetivas como “entendiste mal”, “a poco”, “no me digas”, “no puede ser” o “pero si la persona que acusas es un caballero/dama”. • Efectuar alguna advertencia sobre las consecuencias que se pueden producir por interponer la queja. • Sugerir la conciliación o mediación.²⁰ • Leer la queja si no es la autoridad o funcionario que resolverá o deba conocer de ellas.

Criterios para determinar la necesidad de dictar medidas de protección

- Cuando la vida de la víctima o quejosa esté en peligro.
- Lesiones físicas, adjuntando un certificado médico o documento que avale las mismas.
- Antecedentes o registro/conocimiento de hechos similares previos.
- En las situaciones que por jerarquía haya relaciones asimétricas de poder.
- Existencia de una relación sentimental entre las partes.
- Amedrentamiento constante de la víctima.
- Crisis emocional de la víctima.
- Resistencia violenta a la intervención de las figuras de autoridad o funcionario. (persona señalada)

²⁰ El artículo 8 fracción IV de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece que en los modelos de atención a las mujeres víctimas de violencia se deberá evitar procedimientos de mediación o conciliación, por ser inviables en una relación de sometimiento.

PARTE 2:

FORMALIZACIÓN DE LA QUEJA

Se considera formalmente presentada la queja, cuando se entregue de manera escrita y firmada ante la autoridad o funcionario universitario correspondiente. Una vez presentada, la autoridad o funcionario valorará y determinará el inicio del procedimiento correspondiente en el marco de la naturaleza del hecho, la persona señalada y la gravedad del caso, como lo establece la normatividad universitaria; considerar la gravedad de la falta con base al Anexo II.

Identificación del tipo de procedimiento.

Procedimiento 1. Si la persona señalada es alumno/a de la misma Entidad Académica.

Se observará el procedimiento para faltas graves y no graves, indicado en el Artículo 174 del Estatuto de los Alumnos 2008.

Procedimiento 2. Si la persona señalada es alumno/a de una Entidad distinta a la de la parte quejosa. Conocerá la Comisión de Honor y Justicia, observando el procedimiento indicado en el Artículo 176 del Estatuto de los Alumnos 2008.

Procedimiento 3. Si la persona señalada es Personal Académico. En materia laboral deberá seguirse por lo estipulado por los contratos colectivos ley Federal del trabajo y normatividad aplicable. Conductas irregulares en materia laboral Art. 3 bis incisos a y b, 47 Fracc. 8, causa de rescisión de contrato.

Se observará para faltas no graves el procedimiento indicado en el Artículo 203 del Estatuto del Personal Académico y para faltas graves se turnará inmediatamente a la Dirección de Recursos Humanos, y se procederá en términos de la cláusula 30 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la Universidad Veracruzana.

Procedimiento 4. Si la persona señalada es autoridad o funcionario unipersonal o autoridad o funcionario o funcionario/a, (a excepción de Director(a) y Secretaría/o de Facultad).

Se observará el procedimiento del artículo 346 del Estatuto General.

Procedimiento 5. Si la persona señalada es Director(a) o Secretario/a de Facultad, Instituto o Centro.

Se observará el procedimiento del artículo 347 del Estatuto General.

Procedimiento 6. Si la persona señalada por la parte quejosa es personal administrativo, técnico o manual, se observará el procedimiento establecido en la Cláusula 19 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo, Técnico y Manual de la Universidad Veracruzana.

Procedimiento 7. Si la persona señalada es personal eventual o de confianza con funciones de mando, o que manejen recursos financieros y/o humanos, se observará el Artículo 346 del Estatuto General.

Procedimiento 8. Si la persona señalada es personal de confianza o eventual.

Deberá conocer la o el superior jerárquico, de acuerdo al artículo 104 de la Ley Orgánica y Ley Federal del Trabajo.

De requerir el asesoramiento, podrán solicitarlo a la Dirección de Relaciones Laborales.

Las autoridades o funcionarios también pueden incurrir en responsabilidad administrativa, caso en el que el órgano competente es la Contraloría General, y también puede llevarse a cabo un procedimiento derivado de la relación de trabajo, caso en el que interviene la Dirección de Relaciones Laborales.

Consideraciones de observancia general a todos los procedimientos por parte de la autoridad o funcionario correspondiente.

- Informar a la Coordinación de la Unidad de Género y a la Secretaría Académica el inicio del procedimiento y el tipo del mismo.
- La autoridad o funcionario deberá llevar un registro del número de casos atendidos y reportarlo trimestralmente, al Coordinador (a) Regional para la Igualdad de Género correspondiente, respecto al número de casos atendidos.
- Garantizar bajo su más estricta responsabilidad los derechos humanos de las partes.
- Evitar cualquier tipo de careo, conciliación y/o mediación entre la parte quejosa y la parte señalada.
- Mantener el orden y respeto para evitar la intimidación y/o amedrentamiento hacia la parte quejosa, para ello se deben cuidar el espacio físico en el que se llevará a cabo el procedimiento, así como el acomodo del mobiliario.
- Ofrecer un espacio contiguo cuando sea necesario resguardar la integridad de la parte quejosa y ésta así lo solicite.
- Permitir y facilitar la presencia de la persona que designe la Coordinación de la Unidad de Género, para brindar asesoramiento a la parte quejosa.
- Observar las formalidades establecidas en la Legislación Universitaria respecto a los procedimientos para los citatorios, actas, resoluciones, y los procesos de notificación.
- Preservar la secrecía y confidencialidad de los hechos.
- Mantener informada a la parte quejosa del estado que guarda su caso a través de la autoridad y/o funcionario correspondiente.
- Dar un peso específico mayor al dicho de las víctimas, cuando el hecho sea de naturaleza oculta/o de carácter sexual.
- No intimidar a las y los testigos en caso de haberlos.
- Valorar las pruebas, evidencias, testimonios y/o informes identificando las relaciones asimétricas²¹ de poder y esquemas de desigualdad.
- Evitar, al momento de argumentar y resolver, los sesgos discriminatorios y sexistas de manera implícita o explícita.
- Contar con la asesoría de personal designado por la Coordinación de la Unidad de Género, si así lo solicita la autoridad o funcionario correspondiente, antes de recibir en audiencia a la persona señalada.
- Evitar solicitar a la parte quejosa de manera reiterada, la narración de los hechos.
- Evitar calificar antes de iniciar el procedimiento que su queja no prosperará.
- Evitar generar falsas expectativas.
- Propiciar un trato digno y no discriminatorio, presunción de inocencia, derecho de audiencia y defensa.

Incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos universitarios.

Procedimiento 1. Si la persona señalada por la parte quejosa es alumno/a de la misma Entidad Académica.

a) Cuando la falta no sea grave

- El (la) director(a) de la Entidad Académica, deberá respetar y garantizar los siguientes derechos del/de la alumno/a señalado/a, en cualquier parte del proceso.
- El (la) director(a) de la Entidad Académica deberá informar al/la alumno/a señalado/a quién y de qué se le acusa, con toda claridad en el cuerpo del citatorio, adjuntando al mismo el escrito de queja testando los datos personales que pudieran poner en riesgo la integridad

21 La Dirección de Relaciones Laborales podrá brindar asesoría para dicha valoración y proporcionará la fundamentación Institucional, Estatal, Nacional o Internacional.

de la parte quejosa, conforme a la Ley de Protección de Datos Personales, con el objetivo de que el alumno prepare su defensa.

- El /La director(a) de la Entidad Académica antes de recibir en audiencia al alumno señalado, deberá: contar con la asesoría de la/el Representante de Equidad de Género de su Entidad Académica.
- Si fuera el caso de una amonestación o de un extrañamiento, deberá notificarse por escrito fundado y motivado a la persona responsable, a la parte quejosa y a la Coordinación de la Unidad de Género.
- En caso de no imponer sanción alguna deberá notificarse por escrito, debidamente fundado y motivado, a la parte quejosa, a la parte señalada y a la Coordinación de la Unidad de Género.

b) Cuando la falta sea grave

- El (la) Director(a) deberá convocar a Junta Académica el mismo día que recibe la queja correspondiente.
- El (la) director (a) de la entidad deberá citar a la misma Junta Académica al alumno (a) señalando, haciéndole saber quién y de qué se le acusa, con toda claridad en el cuerpo del citatorio, adjuntando al mismo el escrito de queja testando los datos personales que pudieran poner en riesgo la integridad de la quejosa, conforme a la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Veracruz para salvaguardar la información personal de la parte quejosa, con el objetivo de que el alumno(a) prepare su defensa conforme lo marca la fracción II del artículo 174 del estatuto de los alumnos 2008.
- El (la) director (a) de la Entidad Académica deberá citar a la parte quejosa para acudir a la Junta Académica.
- El director de la entidad podrá invitar a personal de la Coordinación de la Unidad de Género para estar presentes en la sesión de la Junta Académica, conforme a la fracción XV del Artículo 66 de la Ley Orgánica vigente.
- Se recomienda que para la discusión, análisis e investigación del caso se conforme una comisión integrada por 3 o 5 personas, con el objetivo de que el caso lo conozcan e investiguen pocas personas y de esa forma salvaguardar la identidad de la parte quejosa y el conocimiento del caso.
- Posterior al análisis y discusión del caso por la comisión correspondiente, ésta informará al pleno de la Junta Académica el resultado y/o propuesta de sanción para que dicho órgano colegiado proceda e imponga, en su caso, la sanción correspondiente.
- Durante la celebración de la Junta Académica, el (la) Representante de Equidad de Género (personal designado por la Coordinación de la Unidad de Género) velará en todo momento porque el proceso se lleva cabo con perspectiva de género; lo cual implica un estándar probatorio especial, mayormente tratándose de temas de índole sexual, debido a que regularmente estas situaciones ocurren en secrecía, razón por la cual debe darse un valor preponderante a la testimonial de la víctima, si bien es cierto que el dicho no puede ser mayor que la presunción de inocencia, es necesario entonces desahogar todos los testimonios ofrecidos, cuidando la protección de datos personales, en particular, lo referente a los criterios de no revictimización señalados en el presente protocolo.
- Durante el desarrollo o al término de la celebración de la Junta Académica, el personal designado por la Coordinación de la Unidad de Género observará si la parte quejosa requiere de primeros auxilios psicológicos, con la finalidad de recomendar su presencia o sugerir se retire de la sesión.
- Sea cual fuere el resultado de la interposición de la queja, éste deberá ser informada a la quejosa, a la parte señalada y a la Coordinación de la Unidad de Género por escrito, debidamente fundado y motivado.

Procedimiento 2. Si la persona señalada es alumno/a de una Entidad Académica distinta a la de la parte quejosa.

Previo a que el (la) director(a) haga del conocimiento del/ la Rector (a) de los hechos ocurridos, para que a su vez se turne a la Comisión de Honor y Justicia, deberá mediar escrito signado por la parte quejosa, con el objetivo de garantizar su derecho a decidir iniciar o no un procedimiento. La autoridad o funcionario debe hacerlo del conocimiento de la Coordinación de la Unidad de Género.

- En el caso que la parte quejosa decida iniciar el procedimiento por falta grave se deberá observar lo establecido en el artículo 176 del Estatuto de los Alumnos 2008 y por faltas no graves lo establecido en el artículo 33, fracción I, de la Ley Orgánica.
- En caso de que la parte quejosa decida no interponer una queja, en términos del artículo 33, fracción I, de la Ley Orgánica, el (la) directora/a de la Entidad Académica en la cual se cometió la falta, deberá integrar el informe detallado de lo sucedido, haciéndolo del conocimiento de la El Rector (a), y anexando la decisión expresa de la víctima de no iniciar el procedimiento correspondiente por cuanto hace a su persona, para lo procedente.

Procedimiento 3. Si la persona señalada es Personal Académico.

Tratándose de probables conductas en materia laboral, se procederá en términos del procedimiento para la aplicación de sanciones contemplado en el contrato colectivo de trabajo del personal académico. En caso de tratarse de conductas de índole académico se estará a lo dispuesto el Art. 203 del Estatuto de Personal Académico.

a. Cuando la falta no sea grave.

- El (la) director(a) de la Entidad Académica, deberá respetar y garantizar los siguientes derechos de la parte señalada, en cualquier etapa del proceso: un trato digno y no discriminatorio, presunción de inocencia, derecho de audiencia y defensa.
- El (la) director(a) de la Entidad Académica deberá informar al académico(a) con toda claridad en el cuerpo del citatorio, quién y de qué se le acusa adjuntando al mismo, el escrito de queja testando los datos personales que pudieran poner en riesgo la integridad de la parte quejosa, conforme a la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Veracruz, con el objetivo de que el académico(a) prepare su defensa.
- El (la) directora/a de la Entidad Académica antes de recibir en audiencia a la persona señalada, deberá: contar con la asesoría del o la Representante de Equidad de Género de su Entidad Académica.
- Si fuera el caso de una amonestación o de un extrañamiento, deberá notificarse por escrito fundado y motivado, a la persona responsable, a la parte quejosa y a la Coordinación de la Unidad de Género.
- En caso de no imponer sanción alguna deberá notificarse por escrito fundado y motivado a la parte quejosa, parte señalada y a la Coordinación de la Unidad de Género.

b. Cuando la falta sea grave.

- El (la) director(a) de la Entidad Académica deberá primero notificar a la persona señalada dentro de las 24 horas posteriores a recibir la queja por escrito²², con la finalidad de que prepare su defensa, informándole quién y de qué se le acusa, con toda claridad en el cuerpo del citatorio.

²² A fin de evitar dilación procesal, la o el Director de la Entidad deberá solicitar asesoramiento inmediato a la Dirección de Relaciones Laborales.

- Una vez notificada la persona señalada, el mismo día convocará a Junta Académica extraordinaria, de acuerdo a lo establecido en el artículo 294, fracción II, inciso b, del Estatuto General.
- El (la) director(a) de la Entidad Académica deberá informar a la parte quejosa que ejerciendo su derecho de réplica puede acudir o no hacerlo, a la sesión de Junta Académica, salvaguardando y valorando las condiciones del caso y dejando a criterio y voluntad de la parte quejosa el acudir o no a la Junta Académica extraordinaria. En caso de no asistir deberá enviar la ratificación de su escrito de queja.
- El (la) director(a) de la Entidad Académica deberá invitar a una persona que comisione la Coordinación de la Unidad de Género para estar presente en la sesión de Junta Académica, sujeto a aprobación del cuerpo colegiado.
- Acto seguido, y posterior a la formalización del inicio legal de la sesión correspondiente, el fedatario de la Entidad Académica dará el uso de la voz a la Coordinación de la Unidad de Género, con la finalidad de informar y asesorar al cuerpo colegiado respecto a la naturaleza de los hechos, evitar el riesgo de revictimización, orientar en términos del presente protocolo y las posibilidades de que se turne inmediatamente a la Dirección General de Recursos Humanos o de que se constituya una comisión para conocer del caso; cuidándose en todo momento la protección de datos personales, e incorporando la perspectiva de género.
- En caso de constituirse una comisión, ésta informará al pleno de la Junta Académica el resultado de su análisis, para que dicho órgano colegiado proceda en términos del Art. 203 del EPA y del presente protocolo.
- En caso de que la Junta Académica conozca de las acusaciones en pleno, deberá observar lo estipulado en el presente protocolo.
- El (la) director(a) de la Entidad Académica sea cual fuere el resultado de la resolución, deberá informarla por escrito, debidamente fundamentada, a la parte quejosa, a la parte señalada y a la Coordinación de la Unidad de Género.

Procedimiento 4. Si la persona señalada es autoridad o funcionario (a excepción de Director(a) y Secretaría/o de Facultad).

Antes de iniciar el procedimiento establecido en el artículo 346 del Estatuto General, deberá mediar un escrito signado por la parte quejosa, con el objetivo de garantizar su derecho a decidir el iniciar o no un procedimiento. En caso de que la parte quejosa decida no presentarlo, la autoridad o funcionario inmediato superior que conoció de la misma, levantará un acta administrativa, en la que de manera detallada se asienten las circunstancias de modo, tiempo y lugar de lo acontecido, con la finalidad de dejar de manifiesto que ante tales sucesos la parte quejosa decidió en ese momento no formalizar la queja; dicha acta deberá ser remitida a la Coordinación de la Unidad de Género.

En caso de que la víctima decida presentar su queja:

a. Cuando la falta no sea grave.

- Al momento de notificar del inicio del procedimiento para la imposición de sanción a las partes, la autoridad o funcionario inmediato superior que conozca del caso, deberá también hacer del conocimiento de la Coordinación de la Unidad de Género de dicha diligencia y de su seguimiento.
- Previo a la celebración de la sesión, la parte quejosa puede acudir, si así lo considera, a recibir asesoría por parte de quien designe la Coordinación de la Unidad de Género.

- En la celebración de la sesión, en caso de que la autoridad o funcionario decida realizar preguntas para la aclaración de los hechos, deberá observar las consideraciones generales del presente protocolo, evitando el desequilibrio procesal.
- Para la valoración de pruebas es necesario observar las consideraciones generales del presente protocolo en lo tocante específicamente al peso del dicho de parte quejosa para los casos de hechos de realización oculta.
- Cuando se notifique a las partes involucradas la resolución de la queja, también se hará del conocimiento a la Coordinación de la Unidad de Género.

b. Cuando la falta sea grave.

Se hará del conocimiento del (la) Rector (a) por conducto del Director General Recursos Humanos en términos de lo establecido en el último párrafo del artículo 346 del Estatuto General.

- La autoridad o funcionario notificará a la brevedad posible la resolución por escrito a los involucrados, a del (la) Rector (a) y a la Dirección General de Recursos Humanos. En caso de que los involucrados se negaran a recibir la notificación, se levantará el acta respectiva, en presencia de dos testigos, dándose por realizada la notificación.
- El (la) directora/a de la Entidad Académica, deberá respetar y garantizar los siguientes derechos de la parte señalada, en cualquier momento del proceso: un trato digno y no discriminatorio, presunción de inocencia, garantía de audiencia y defensa.
- El (la) directora/a de la Entidad Académica deberá informar a la autoridad o funcionario(a) señalada quién y de qué se le acusa, con toda claridad en el cuerpo del citatorio, adjuntando al mismo el escrito de queja testando los datos personales que pudieran poner en riesgo la integridad de la quejosa, conforme a la Ley de Protección de Datos Personales, con el objetivo de que la parte señalada prepare su defensa.
- El (la) directora/a de la Entidad Académica antes de recibir en audiencia a la persona señalada, deberá: contar con la asesoría de la Representante de Equidad de Género de su entidad.
- Si fuera el caso de una amonestación o de un extrañamiento, deberá notificarse por escrito fundado y motivado a la persona sancionada, a la parte quejosa y a la Coordinación de la Unidad de Género.
- En caso de no imponer sanción alguna deberá notificarse por escrito fundado y motivado a la parte quejosa, a la parte señalada y a la Coordinación de la Unidad de Género.

Procedimiento 5. Si la persona señalada es Director(a) o Secretario/a de Facultad, Instituto o Centro.

De las faltas que cometan el Director o Secretario de Entidad Académica o dependencia, Facultad, Instituto o Centro, el Director General o Secretario del Sistema de Enseñanza Abierta conocerá y resolverá la Junta Académica u Órgano Consultivo debiéndose cumplir con el procedimiento previsto en el artículo 347 del EG.

- La autoridad designada por el (la) Rector (a), al momento de notificar a las partes el día y la hora de celebración de la Junta Académica u Órgano Consultivo, deberá también hacer del conocimiento de la parte quejosa sobre su derecho a comparecer por escrito ratificando su queja.
- Se deberá hacer del conocimiento a la Coordinación de la Unidad de Género de dicha diligencia y de su seguimiento.
- La autoridad designada por el(la) Rector(a) podrá invitar a la Coordinación de la Unidad de Género para que designe una persona para estar presentes en la sesión de la Junta Acadé-

mica u Órgano Consultivo, previa aprobación de la misma, con voz pero sin voto.²³

- Se recomienda que para la discusión, análisis e investigación del caso se conforme una comisión de 3 a 5 personas, con el objetivo de salvaguardar la confidencialidad y secrecía debidas, así como la integridad de la parte quejosa.
- Posterior al análisis y discusión del caso por la comisión correspondiente, si fuera el caso, informará al pleno de la Junta Académica u Órgano Consultivo el resultado y/o propuesta de sanción derivada de su análisis.
- En la celebración de la Junta Académica u Órgano Consultivo en todo momento el Representante de Equidad de Género y/o personal designado por la Coordinación de la Unidad de Género, velara por que el proceso se lleve a cabo con perspectiva de género.
- En la celebración de la Junta Académica u Órgano Consultivo, en caso de que la autoridad designada por el(la) Rector(a) decida realizar preguntas para la aclaración de los hechos, deberá observar las consideraciones generales del presente protocolo, evitando el desequilibrio procesal.
- Durante el desarrollo o al término de la celebración de la Junta Académica u Órgano Consultivo, el personal designado por la Coordinación de la Unidad de Género observará si la parte quejosa requiere de primeros auxilios psicológicos, con la finalidad de sugerir su presencia o retiro de la sesión.
- Sea cual fuere el resultado del procedimiento, éste deberá ser informada a la persona señalada, a la parte quejosa y a la Coordinación de la Unidad de Género por escrito, debidamente fundado y motivado.

Procedimiento 6. Si la persona señalada es personal administrativo, técnico o manual.

- El(la) directora(a), Titular, Secretario(a), Administrador(a) de la Dependencia o Entidad Académica, deberá notificar primero a la persona señalada dentro de las 24 horas posteriores a la recepción de la queja por escrito, con la finalidad de que prepare su defensa, informándole quién y de qué se le acusa, con toda claridad en el cuerpo del citatorio, adjuntando al mismo el escrito de queja testando los datos personales que pudieran poner en riesgo la integridad de la quejosa, conforme a la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Veracruz.
- Deberá también hacer del conocimiento de la parte quejosa sobre su derecho a comparecer por escrito ratificando su queja y para el caso de hacerlo de forma personal, que podrá allegarse de los medios y personas que considere para la protección de su integridad.
- Hacer del conocimiento a la Coordinación de la Unidad de Género dicha diligencia y de su seguimiento.
- En la celebración del levantamiento de acta, en todo momento el personal designado por la Coordinación de la Unidad de Género, velara por que el proceso se lleva cabo con perspectiva de género.
- Las notificaciones para la parte señalada podrá ser realizada por el correo electrónico institucional, dentro del plazo establecido en la cláusula 19.7 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo, Técnico y Manual de la Universidad Veracruzana (72 horas con anticipación al levantamiento del acta circunstanciada), con el objetivo de dar certeza jurídica de que el acta se llevará en los términos establecidos a la parte quejosa, de resultar legalmente procedente, sancionará la Dirección de Relaciones Laborales.
- Si la autoridad o funcionario correspondiente no cumple con el plazo establecido en la cláusula 19.8 después de haber conocido de la falta mediante el escrito de queja, se procederá

²³ Artículo 66, Fracción XV, de la Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana.

conforme a la normatividad universitaria sobre responsabilidad administrativa.

- Sea cual fuere el resultado de la interposición de la queja, ésta deberá ser notificada a la parte señalada, a la quejosa y a la Coordinación de la Unidad de Género por escrito debidamente fundado y motivado.

Procedimiento 7. Si la persona señalada es personal eventual o de confianza con funciones de mando, o que manejen recursos financieros y/o humanos.

- Se observará lo dispuesto en el procedimiento No. 4 del presente protocolo.

Procedimiento 8. Si la persona señalada es personal de confianza o eventual.

Deberá conocer la o el superior jerárquico de acuerdo con el artículo 104 de la LO y Ley Federal del Trabajo, pudiendo tomar como referente el procedimiento previsto en la cláusula 19 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo, Técnico y Manual de la Universidad Veracruzana.

PARTE 3:

ACCIONES POSTERIORES A LA CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Observancia de la perspectiva de género.

La Coordinación de la Unidad de Género tiene como una de sus principales atribuciones la observancia de la perspectiva de género de manera transversal en el quehacer universitario.

La Coordinación de la Unidad de Género podrá realizar comentarios y observaciones por escrito fundadas y motivadas respecto a las resoluciones que pongan fin a alguno de los procedimientos materia del presente protocolo, ya sea que hayan concluido en sanción o no, dentro de los siguientes sesenta días hábiles a los que se haya recibido copia de dicho documento. Lo anterior, con la finalidad de ir perfeccionando dichos procesos, a modo de que se cumpla con el objetivo del presente protocolo y de manera paulatina todas las autoridades o funcionarios incorporen la perspectiva de género como herramienta metodológica de trabajo, en materia de derechos humanos.

Independientemente de lo anterior, cualquier autoridad o funcionario podrá someter a la Coordinación de la Unidad de Género en cualquier momento del proceso, las dudas que tenga respecto al alcance de los principios del presente protocolo y la forma de incorporar la perspectiva de género antes, durante y después de los procedimientos que les corresponda conocer y/o resolver.

Estrategias de cumplimiento y medidas que buscan cambios conductuales.

Una vez concluido el procedimiento, atendiendo a la gravedad del caso en particular y de manera coordinada entre la autoridad o funcionario responsable de atender el procedimiento, la Coordinación de la Unidad de Género y el CEnDHIU, diseñarán estrategias de atención psicológica y capacitación en el tema específico para la persona sancionada; a quien se la hará saber de manera escrita de dicha medida para que participe, con la finalidad de que identifique las causas que le llevaron a la comisión de los hechos por los que hubiera sido sancionada y le permita modificar su conducta de forma que deje de ser un individuo agresivo o violento.

Estas medidas están basadas en el modelo de medidas reeducativas de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz, y son prácticas que la UV considera necesarias como parte de su estrategia de prevención, educación integral y rechazo a los patrones de violencia. Estas medidas no se consideran como parte de la sanción que se hubiera impuesto a la persona o personas que se hallaron responsables.

Garantía de no repetición.

La Universidad Veracruzana, como institución comprometida con el derecho a una vida libre de violencia y que rechaza toda forma de violencia de género, establece a través de este Protocolo para garantizar el derecho a la no repetición de este tipo de actos/conductas, que el(la) titular de la Entidad Académica, o dependencia en la que ocurrió un hecho que llevó a tener que iniciar alguno de los procedimientos aquí señalados, implementará una estrategia informativa y de prevención en coordinación con la Coordinación de la Unidad de Género, dentro de los siguientes 15 días a que éste hubiera concluido.

Glosario

Acoso Sexual: Comportamiento de carácter sexual, no deseado y ofensivo para quien lo recibe, que puede implicar: contacto físico e insinuaciones; observaciones de tipo sexual; exhibición de pornografía; exigencias sexuales realizadas de forma verbal o de hecho, que afecten la salud y su seguridad.

Buenas prácticas: Conjunto de políticas o acciones que se establecen a partir de las actividades emprendidas por las personas y colectivos que permiten corregir la desigualdad entre mujeres y hombres de manera eficaz y efectiva.

Derechos Humanos: Conjunto de facultades, prerrogativas, libertades y pretensiones de carácter civil, político, económico, social y cultural, incluidos los recursos y mecanismos de garantía de todos ellos, que se reconocen a las y los seres humanos, considerados individual y colectivamente.

Discriminación por género: Toda aquella exclusión basada en el género, orientación, expresión o identidad sexual de las personas, que cause una restricción o anulación del pleno goce de sus derechos.

Discriminación por sexo: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por 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.

Diversidad sexual: Pluralidad de prácticas y creencias que regulan las diferencias entre personas con base en la atracción emocional, afectiva y sexual que se presenta dentro de las estructuras sociales.

Estereotipo: Características y funciones que se asignan a cada sexo o género y que se basan en roles e identidades socialmente asignados.

Género: Valores, atributos, y representaciones diferenciadas que la sociedad asigna a hombres y mujeres. Es el conjunto de caracteres definidos culturalmente como masculinos o femeninos de manera convencional y diferente de una cultura a otra y de una época a otra. Se trata entonces de una construcción social a partir de las diferencias biológicas y anatómicas y no de un “hecho natural” y se construye a través de los procesos de socialización que hace que las identidades de género se naturalicen, asumiéndose que las características asignadas son innatas y por tanto inmodificables y determinantes.

Hostigamiento sexual: Comportamiento ofensivo que se desarrolla en el ejercicio del poder en una relación de subordinación expresada a través de conductas verbales, no verbales y físicas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva y que niega a las personas la dignidad, el respeto y la igualdad de trato a la que tienen derecho.

Identidad sexo - genérica: 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.

Igualdad de género: Principio conforme al cual mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades y oportunidades para acceder a bienes y servicios valiosos a la sociedad, sin que sus derechos, responsabilidades y oportunidades dependan de su sexo.

Orientación/preferencia 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.

Parte quejosa: Integrante de la comunidad universitaria que ha formalizado su queja.

Persona señalada: Integrante de la comunidad universitaria a quien se le atribuyen faltas sancionables.

Rol/Roles: Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas o exigencias sociales y subjetivas hacia una persona, por su sexo o género.

Sexo: La referencia que se hace a los cuerpos sexuados de las personas; esto es a partir de las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas).

Víctima: Integrante de la comunidad universitaria, que recibe una falta sancionable por parte de otro miembro de la comunidad.

Victimización: Maltrato o trato diferenciado hacia una persona que ha sufrido discriminación o violencia de género.

Violencia de género: se considera como una conducta que constituye actos inmorales y/o faltas al respeto que se deben entre si las personas miembro de la comunidad universitaria, además de lo anterior, se considera como una falta de probidad para trabajadores (as).

ANEXOS

Anexo I.- Ficha de asesoría



Universidad Veracruzana
Coordinación de la Unidad de Género

ANEXO I.- FICHA DE ASESORÍA

No.

Nombre de la persona que brinda la asesoría:

Fecha:

Datos de quien solicita la asesoría

Nombre:	Edad:
Género:	Nacionalidad:
Sexo:	Escolaridad:
Fecha de nacimiento:	Domicilio:

Datos laborales o escolares de quien solicita la asesoría

Región:	Alumno (a)/ Trabajador(a):
Entidad Académica o Dependencia:	
Programa Educativo:	
Matrícula/Número de Personal:	
Periodo/Antigüedad:	
Medio por el cual se brinda la asesoría: <input type="radio"/> Presencial <input type="radio"/> Telefónica <input type="radio"/> Correo <input type="radio"/> Otra:	Describir tipo de asesoría:

Datos de la persona señalada

Nombre:	Edad:
Género:	Nacionalidad:
Sexo:	Escolaridad:
Fecha de nacimiento:	Domicilio:

Datos laborales o escolares de la persona señalada

Región:	Alumno (a)/ Trabajador(a):
---------	----------------------------



Universidad Veracruzana
Coordinación de la Unidad de Género

Entidad Académica o Dependencia:
Programa Educativo:
Matrícula/Número de Personal:
Periodo/Antigüedad:

Datos de contacto:

Teléfono:
Correo electrónico:
Contacto externo, en caso de emergencia y/o persona de su confianza:
Nombre y contacto del tutor/tutora o familiar:
Nombre del/la Representante de Equidad de Género en la Entidad Académica:
Acción siguiente por parte de quien brindó la asesoría:

Narración de la asesoría:

Nombre y/o firma de la persona asesorada

Nombre y firma de quien asesora

Anexo II.- Marco Normativo.

El protocolo para Atender la Violencia de Género en la Universidad Veracruzana atenderá los principios constitucionales en materia de derechos humanos, así como los Tratados Internacionales, la normatividad nacional, estatal y universitaria referente al tema, misma que de manera enunciativa más no limitativa se expone:

Instrumentos Internacionales.

- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y el Programa de Acción de Viena.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará).
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de la IV Conferencia mundial sobre la Mujer 1995.
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad.
- Objetivos del Desarrollo Sostenible.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer que emite la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH).
- Principios de Yogyakarta (Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de Género).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- Convenio 100 de la OIT.
- Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Instrumentos Nacionales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas.
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Declaración sobre los Principios Fundamentales de Justicia para las Víctimas de Delitos y del Abuso de Poder.
- Ley General de Víctimas.
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley Federal del Trabajo.
- Código Nacional de Procedimientos Penales.
- Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005. Violencia Familiar, Sexual y contra las Mujeres, Criterios para la Prevención y Atención.
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Instrumentos Estatales

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Veracruz de Ignacio de la Llave
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz
- Código Penal para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave
- Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley Orgánica del Municipio Libre.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Veracruz.
- Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.
- Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

Normatividad de la Universidad Veracruzana

- Ley de Autonomía.
- Ley Orgánica.
- Estatuto General.
- Estatuto del Personal Académico.
- Estatuto de los Alumnos 2008.
- Código de Ética.
- Decreto de Creación.
- Reglamento para la Igualdad de Género.
- Contratos colectivos de Trabajo.

Elaboración y revisión jurídica

Dra. María Lilia Viveros Ramírez

Lic. Natalia Falfan Trujillo

Lic. Gilberto Mendoza Marín

Responsables Jurídicos UGE

Lic. Víctor Manuel León León

Mtra. Lizbeth Rubio Fernández

Dra. Laura Rodríguez Pérez

Dirección de Asuntos Jurídicos

Dirección de Normatividad

Oficina del Abogado General

Mtro. Francisco Hernández Ortíz

Secretaría Académica

Lic. Guadalupe Perea Contreras

Lic. Wendi Gabriela Amaro

Dirección de Relaciones Laborales

Dirección General de Recursos Humanos

Lic. Adriana Montoya Mercado

Secretaría de Administración y Finanzas

Lic. Adán Paredes Barrera

Encargado de Diseño