



Universidad Veracruzana

Protocolo para atender la violencia de género en la Universidad Veracruzana

Coordinación de la
Unidad de Género

**Protocolo para atender
la violencia de género en la
Universidad Veracruzana**

UNIVERSIDAD VERACRUZANA

Dra. Sara Ladrón de Guevara González

Rectora

Dra. María Magdalena Hernández Alarcón

Secretaría Académica

Dr. Salvador Tapia Spinoso

Secretario de Administración y Finanzas

Dr. Octavio Ochoa Contreras

Secretario de Desarrollo Institucional

Mtro. Alberto Islas Reyes

Abogado General

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

Dr. Raciél Damón Martínez Gómez

Director General de Comunicación Universitaria

Dra. Beatriz Eugenia Rodríguez Villafuerte

Coordinadora de la Unidad de Género

COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO

Dra. Beatriz Eugenia Rodríguez Villafuerte

Coordinadora de la Unidad de Género

Dra. María Lilia Viveros Ramírez

Coordinadora Regional de Equidad de Género, Xalapa

Dra. Griselda García García

Coordinadora Regional de Equidad de Género, Poza Rica-Tuxpan

Mtra. Anabel Ojeda Gutiérrez

Coordinadora Regional de Equidad de Género, Orizaba-Córdoba

Dra. Teodora González Rodríguez

Coordinadora Regional de Equidad de Género, Coatzacoalcos-Minatitlán

Mtro. Ricardo Flores Rodríguez

Coordinador Regional de Equidad de Género, Veracruz

Representantes de Equidad de Género

de la Universidad Veracruzana Intercultural (UVI)



Universidad Veracruzana

Protocolo para atender la violencia de género en la Universidad Veracruzana

Coordinación de la
Unidad de Género

ELABORACIÓN Y REVISIÓN JURÍDICA

Dra. María Lilia Viveros Ramírez

Lic. Natalia Andreina Falfán Trujillo

Lic. Gilberto Mendoza Marín

Responsables Jurídicos UGE

Dra. Laura Rodríguez Pérez

Dirección de Normatividad

Lic. Víctor Manuel León León

Mtra. Lizbeth Rubio Fernández

Dirección de Asuntos Jurídicos

Mtro. Francisco Hernández Ortiz

Secretaría Académica

Mtro. Gerardo García Ricardo

Coordinación Universitaria de Transparencia, Acceso a la Información
y Protección de Datos Personales

Lic. Adán Paredes Barrera

Concepto gráfico y diagramado

Cordinación de la Unidad de Género

Universidad Veracruzana

Lomas del Estadio s/n

Zona Universitaria

C.P. 91000

Xalapa, Veracruz. México

Se invita a su libre difusión y reproducción para lograr espacios libres de violencia

Impreso en México

11 de marzo de 2021

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	15
INTRODUCCIÓN	17
MARCO REFERENCIAL	19
Principios rectores del Protocolo	20
Manifestación de la violencia de género	21
PARTE 1	
ACCIONES PREVIAS A LA FORMALIZACIÓN DE LA QUEJA	25
Criterios a evaluar para determinar la idoneidad de formalizar y atender un caso	27
Atención inmediata	28
Atención integral antes de formalizar la queja	29
Antes de la entrevista, la autoridad o funcionario(a) universitario(a) correspondiente deberá	29
Durante la entrevista, la autoridad o funcionario(a) universitario(a) correspondiente deberá	30
Medidas de protección	32
Elementos que debe contener la solicitud de las medidas de protección	34
Criterios para determinar la necesidad de dictar medidas de protección	34
PARTE 2	
FORMALIZACIÓN DE LA QUEJA	37
Presentación de la queja	39
Requisitos que debe incluir un escrito de queja	39
Identificación del tipo de procedimiento en razón de la relación de la persona señalada con la Universidad	41
Estándares de observancia general para todos los procedimientos, por parte de la autoridad o funcionario(a) que lleve a cabo un procedimiento de violencia de género	43

Incorporación de la perspectiva de género con enfoque intercultural e interseccional en los procedimientos universitarios	45
Procedimiento 1. Si la persona señalada por la parte quejosa es alumno(a) de la misma entidad académica	45
Procedimiento 2. Si la persona señalada es alumno(a) y comete la falta en una instalación universitaria distinta a su entidad académica	47
Procedimiento 3. Si la persona señalada es personal académico	48
Procedimiento 4. Si la persona señalada es autoridad unipersonal o funcionario(a) a excepción de Director(a) y Secretario(a) de Facultad, Centro o Instituto, Director General o Secretario del Sistema de Enseñanza Abierta	50
Procedimiento 5. Si la persona señalada es Director(a) o Secretario(a) de Facultad, Instituto o Centro, Director(a) General o Secretario(a) de Sistema de Enseñanza Abierta (a excepción de autoridad o funcionario/a)	51
Procedimiento 6. Si la persona señalada es personal administrativo, técnico o manual	53
Procedimiento 7. Si la persona señalada es personal eventual o de confianza con funciones de mando o maneja recursos financieros y/o humanos	54
Procedimiento 8. Si la persona señalada es personal de confianza o eventual	54
Procedimiento 9. Si la persona señalada es el Rector(a), Defensor(a) de los Derechos Universitarios o Coordinador(a) de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales	54

PARTE 3

ACCIONES POSTERIORES A LA CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO . .	55
Observancia de la perspectiva de género con enfoque intercultural e interseccional	57
Registro de sanciones y medidas que buscan cambios conductuales. .	57
Garantía de no repetición	58
Reincidencia	59

GLOSARIO	61
ANEXOS	71
I. Ficha de asesoría	72
II. Marco normativo.	74
III. Formato para realizar una queja.	76
IV. Medidas para la contención en el primer contacto	77
V. Preguntas frecuentes	79
VI. Formato de reporte de la autoridad	80
VII. Oficio de comisión	81
VIII. Diagrama de la formalización de las quejas	82
IX. Diagrama del procedimiento #1	83
X. Diagrama del procedimiento #2	84
XI. Diagrama del procedimiento #3	85
XII. Diagrama del procedimiento #4	86
XIII. Diagrama del procedimiento #5	87
XIV. Diagrama del procedimiento #6	88
XV. Diagrama del procedimiento #7	89
XVI. Diagrama del procedimiento #8	90
XVII. Diagrama del procedimiento #9	91
XVIII. Tabla de las instancias internas y externas para atención	92
XIX. Diagrama para solicitar medidas de protección	93

PRESENTACIÓN

El *Protocolo para atender la violencia de género en la Universidad Veracruzana*, es el resultado de un largo proceso de auscultación a la comunidad universitaria en las cinco regiones, en cumplimiento al mandato del H. Consejo Universitario General en su sesión ordinaria del 9 de diciembre de 2019. En tal ocasión, la Coordinación de la Unidad de Género presentó la versión que el 25 de noviembre de ese año se había dado a conocer en la región Poza Rica-Tuxpan, con el compromiso de recibir las aportaciones de la comunidad a través del Comité de Equidad de Género. Dichas aportaciones fueron producto de talleres, foros y actividades en colaboración con las y los Representantes de Equidad de Género en las diversas entidades académicas y dependencias de la Universidad. Esa versión estuvo disponible en el portal institucional hasta el mes de abril de 2020, junto con los mecanismos establecidos para recibir aportaciones, comentarios y retroalimentación.

El Consejo Consultivo para la Igualdad de Género en su sesión ordinaria del 2 de julio de 2020, aprobó y votó por unanimidad la presente versión del Protocolo, que recupera las aportaciones de la comunidad universitaria y los resultados del trabajo realizado durante el primer cuatrimestre de 2020, presentados en la sesión ordinaria del H. Consejo Universitario General del 21 de agosto de 2020. La Comisión de Reglamentos, analizó las propuestas de reforma a la Legislación Universitaria, teniendo como resultado un dictamen que fue ratificado por el H. Consejo Universitario General el 14 de diciembre del 2020, integrándose como faltas: la violencia de género, el acoso y el hostigamiento sexual; con ello se fortalece, armoniza y actualiza lo establecido en el presente Protocolo.

Este Protocolo es producto, asimismo, de la revisión de protocolos de otras instituciones de educación superior, y contó con la valiosa retroalimentación del Centro de Estudios de Género, del Centro para el Desarrollo Humano e Integral de los Universitarios, de la Defensoría de los Derechos Universitarios, de la Coordinación Universitaria de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, de la Dirección de Normatividad, de la de Asuntos Jurídicos, de la Oficina del Abogado General, de la Dirección de Relaciones Laborales, de la Dirección General de Recursos Humanos, de la Universidad Veracruzana Intercultural y de las Secretarías Académica, de Administración y Finanzas y de Desarrollo Institucional.

La transversalidad de la perspectiva de género consiste en la incorporación de acciones encaminadas a lograr una igualdad sustantiva, es decir, alcanzar la igualdad de derechos y oportunidades entre todas las personas, indepen-

dientemente de sus características biológicas, sexuales y/o de sus identidades sexogenéricas dentro del quehacer cotidiano de las instituciones.¹ Esto con el propósito de erradicar prácticas de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual y discriminación por sexo y género, que se forjaron y han perdurado a lo largo de la historia de las sociedades.

La perspectiva de género en la Universidad Veracruzana es considerada como una herramienta conceptual que permite identificar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no solo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los individuos. Desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.

Elimina las causas de opresión, injusticia y jerarquización basada en el sexo o género de las personas, contribuye en la construcción de una sociedad donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, los mismos derechos y las mismas oportunidades para acceder a los recursos económicos y la representación política.

El *Protocolo para atender la violencia de género en la Universidad Veracruzana* incorpora la perspectiva de género, desde el enfoque intercultural e interseccional, a 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, las leyes generales, las leyes estatales y la normatividad de la Universidad Veracruzana.³ Asimismo, establece acciones concretas y principios de atención y actuación ante la existencia de quejas por violencia de género en la institución. El Protocolo contempla los derechos de la persona, desde una perspectiva amplia e incluyente de las diversas expresiones de la sexualidad biológica humana, la intersexualidad y las identidades sexogenéricas.

Este documento considera a todas las expresiones sexogenéricas; mujeres, hombres, comunidad LGBTTTTI (lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e inter-sexual), comunidad queer u otros grupos, que por no cumplir con los roles o estereotipos derivados de las construcciones sociales heteronormativas y binarias, están expuestas a violencia de género asociadas a otras formas de desigualdad y en contextos específicos.

¹ Artículo 77.1 del Estatuto General de la Universidad Veracruzana.

² Anexo II del presente Protocolo.

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

INTRODUCCIÓN

El presente Protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para aplicar de manera efectiva los procedimientos a fin de atender la violencia de género en las entidades académicas y dependencias de la Universidad Veracruzana.

Las acciones implementadas para la transversalización de la perspectiva de género con enfoque intercultural e interseccional buscan orientar y, en su caso, brindar seguimiento especializado a la presunta víctima de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual y discriminación por sexo o género, ante las autoridades competentes, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia que deben ser realizadas con pertinencia cultural, considerando el contexto de la entidad académica o dependencia y de la región en que se encuentran, así como las particularidades de la población y de la comunidad universitaria específica. Las distintas formas de violencia de género están normalizadas y culturalmente arraigadas, por lo cual, para eliminarlas, es necesario identificar y visibilizar estos referentes.

El Protocolo permitirá informar y orientar sobre las vías que cualquier integrante de la comunidad universitaria puede seguir para identificar una situación de violencia de género, saber ante quién acudir y conocer los procedimientos establecidos para atenderla y, de esa forma, actuar con mayor información y elementos en el marco de la normatividad universitaria.

En el documento también se definen algunos elementos básicos a fin de identificar y establecer con claridad las diferencias entre los conceptos de: violencia de género, acoso u hostigamiento sexual y discriminación por sexo o género, reconocimiento de la identidad sexogenérica.

MARCO REFERENCIAL

México, como Estado adoptante de la Carta de las Naciones Unidas en 1945, en la cual se reafirmaron los derechos humanos de las personas, ha trabajado comprometidamente desde entonces para promover el progreso social y elevar el nivel de vida, dentro de un concepto amplio de igualdad y libertad de las personas, independientemente de su sexo, religión, origen étnico o condición social. Y es así que desde este marco internacional se confirmó por primera vez la interdependencia e indivisibilidad de todos los derechos humanos y la obligación de los Estados de garantizar su protección y promoción de manera permanente. Tanto en la Carta de la ONU, como en la Declaración Universal de los Derechos Humanos se hace referencia, en términos genéricos, a “la persona humana” como sujeto central de esos derechos y libertades fundamentales, teniendo **la igualdad** como uno de sus principios básicos.

Así, bajo este principio, la comunidad internacional ha desarrollado un arduo trabajo para garantizar una igualdad plena. Por ello, en 1979 se firmó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW por sus siglas en inglés), ratificada por México en 1981. Por su parte, en el ámbito regional americano, los Estados del hemisferio adoptaron la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará, misma que entró en vigor en 1995 y de la que actualmente México también forma parte. Además, su observancia es jurídicamente obligatoria por precepto constitucional, por lo que con este marco jurídico internacional y desde la reforma sobre derechos humanos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se contempla que todas las autoridades desde sus ámbitos de competencia tienen el deber de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

Desde la instauración de la autonomía de la Universidad Veracruzana, esta institución tiene un apego irrestricto al goce y ejercicio de los preceptos contenidos en los documentos arriba mencionados. De igual forma, este Protocolo se rige por los principios de igualdad, equidad de género, no discriminación, inmediatez, confidencialidad, protección, y todos aquellos aplicables contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los instrumentos internacionales⁴ de los que México forma parte, las leyes generales, leyes estatales y la legislación universitaria,⁵ favoreciendo en todo tiempo a las personas con la protección más amplia.⁶

⁴ Anexo II del presente Protocolo.

⁵ Artículo 2º del Reglamento para la Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana.

⁶ Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Principios rectores del Protocolo

Igualdad sustantiva y no discriminación	Refiere que las partes merecen un trato equitativo y la procuración de las condiciones suficientes y necesarias para acceder de manera efectiva al ejercicio de sus derechos, considerando sus contextos, las relaciones de poder, las asimetrías estructurales, y las particularidades identitarias, funcionales, culturales, sociales, económicas y políticas
Protección	Indica que los actos que se realicen no dañen o revictimicen a la parte quejosa
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
Confidencialidad	Comprende que la información será utilizada para los efectos exclusivos del procedimiento y se tratará, con el consentimiento de la persona que la proporciona, dentro de la mayor secrecía y garantía a la protección de sus datos personales, de conformidad con las leyes en la materia
Razonabilidad	<p>Aplicar el estándar de la persona razonable, el cual es un mecanismo de interpretación respecto al significado de ciertas conductas y su aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual⁷</p> <p>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</p>
Voluntariedad	Debe considerarse siempre la voluntad de la parte quejosa para seguir o no con el procedimiento para salvaguardar su integridad
Inmediatez	Conlleva la necesidad de actuar con rapidez
Debida diligencia	Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y las medidas reparatorias posibles

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

Manifestación de la violencia de género

Para efectos y aplicación del presente Protocolo, la violencia de género se considera como aquellas conductas que, con base en el sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, atenten o dañen la dignidad de las personas.

La violencia de género comprende todo comportamiento ofensivo —desarrollado en el ejercicio de poder dentro de una relación en la que puede, o no, haber subordinación— expresado a través de conductas verbales, no verbales y físicas relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva y que niegue a las personas la dignidad, el respeto y la igualdad de trato a que tienen derecho. Esta conducta o conductas constituyen actos inmorales y/o faltas al respeto que debe prevalecer entre las personas integrantes de la comunidad universitaria. Además de lo anterior, tales comportamientos se considerarán faltas hacia los o las trabajadores(as).⁸

De acuerdo con la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, AG ONU, 1993, la violencia de género, es “todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada”.

En cualquier caso, y también en el nuestro, estas conductas son una violación de los derechos humanos. Entre integrantes de la comunidad universitaria, se manifiestan a través de cualquier acción u omisión sustentada en consideraciones de sexo o de género de las personas, que les cause daño físico, psicológico y/o sexual, o que resulte en afectaciones a su interiorización o en su estigmatización, cuando tales conductas han tenido lugar dentro de las instalaciones universitarias o en otros espacios durante el desarrollo de actividades de la institución.

Como parte sustancial de la materia del presente Protocolo, en la Universidad Veracruzana se considera violencia de género cualquiera y cada una de las manifestaciones siguientes:

- **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 parte de la persona discriminada sea mujer u hombre, independientemente de su estado

⁸ Artículo 337, fracción IV, incisos de la a-g del Estatuto General de la Universidad Veracruzana.

civil o cualquier otra circunstancia, 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.⁹

- **Discriminación por género:** Toda aquella exclusión basada en el género, orientación, expresión o identidad de género de las personas que cause una restricción o anulación del pleno goce de sus derechos humanos y libertades.
- **Acoso sexual:** Todo comportamiento de carácter sexual no deseado y ofensivo para quien lo recibe.¹⁰
- **Hostigamiento sexual:** Aquel comportamiento ofensivo de carácter sexual que se desarrolla en el ejercicio del poder en una relación de subordinación.¹¹

En el ámbito universitario, a manera de ejemplo, se enuncian enseguida algunas acciones que son comunes, o se encuentran normalizadas, por configurarse como actos de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual y discriminación por sexo o género. A los niveles de gravedad de los casos corresponden diversos tipos de sanción

Faltas graves	Faltas no graves
<ul style="list-style-type: none"> a. Violación sexual b. Causar cualquier daño físico que ponga en riesgo la integridad de la víctima c. Acosar u hostigar, a través de algún medio de comunicación, redes sociales, carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u otros objetos con imágenes o mensajes de naturaleza sexual, no deseados ni solicitados por la persona receptora; así como molestar, presionar o chantajear con mensajes o imágenes, que en el pasado y en otro momento o contexto, habían sido intercambiados entre esas personas, en razón de una relación sexo-afectiva d. Tomar, utilizar, difundir o publicar imágenes o videos que exponen la privacidad de las personas; materiales que se han obtenido secreta o clandestinamente, y sin consentimiento, para cualquier fin o para difundirlas en las redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram, WhatsApp, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> a. Comentarios, burlas, bromas o piropos frecuentes de connotación sexual y/o mal intencionados, realizados personalmente o por medios electrónicos b. Insultar a una persona por su apariencia física haciéndola sentir no atractiva, o tildándola de provocativa o inmoral c. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre o humille a una persona en público; criticarla, rebajarla, ignorarla o hacerla sentir objeto sexual d. Comentarios discriminatorios por cuestiones de género. e. Tener expresiones o utilizar lenguaje de carácter sexual, que estigmatice o haga sentir mal o menos a alguna persona f. Invitaciones reiteradas a salir o frecuentarse, cuando ya recibieron negativas g. Cuestionar la vida sexual o identidad de género de alguien h. Transgredir su vida privada, haciendo comentarios ofensivos y mal intencio-

⁹ Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

¹⁰ Reglamento para la Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana.

¹¹ *Ibidem.*

<ul style="list-style-type: none"> e. Amenazar, insinuar o hacer observaciones con contenido marcadamente sexual f. Espiar a una persona mientras se cambia de ropa o está en el sanitario g. Realizar llamadas telefónicas o enviar mensajes electrónicos, indeseables y/o persistentes, para fines distintos a los académicos o laborales. h. Condicionar la calificación, permanencia en el curso, prestación de un trámite, evaluación, o cualquier otro beneficio, a cambio de aceptar conductas o relaciones de naturaleza sexual i. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas j. Buscar, tener o procurar contacto físico de naturaleza sexual o sugerente de ella, como tocamientos, abrazos, besos, jalones, entre otros k. Manifestar abierta, directa o indirectamente interés sexual por una persona l. Obligar a la realización de actividades académicas extraordinarias, en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual. m. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual, a cambio de beneficios n. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual. o. Condicionar ascensos laborales, mejoras académicas o permanencia en los desempeños, a cambio de favores de carácter sexual. p. Tomar cualquier tipo de represalias o actitudes negativas contra alguna persona por no acceder a proposiciones de carácter sexual q. Preguntar a una persona o provocar una conversación sobre historias, fantasías u orientación sexual o sobre su vida sexual r. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual s. Otorgar favores o regalías de manera notoria o preferente hacia alguien, con manifestaciones de intereses lascivos y/o sexuales 	<ul style="list-style-type: none"> nados relativos a la identidad sexogénerica de una persona i. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona j. Difundir discursos que inciten al odio en espacios universitarios k. Gestos ofensivos realizados con partes del cuerpo l. No tener en cuenta o criticar sistemáticamente las opiniones de la persona por condiciones de género m. Chistes sexuales, obscenos o sexistas. n. Dirigirse a la persona con sobrenombres degradantes o. Cualquier expresión que implique un discurso de odio hacia personas no heteronormadas
---	---

Cualquiera de las acciones antes aludidas pueden manifestar conductas o expresiones donde convergen múltiples violencias, dependiendo de la particularidad de la persona y su contexto. En este sentido, el presente Protocolo hace énfasis en articular las perspectivas de género, de interculturalidad y de interseccionalidad, para nombrar distintos sistemas de dominación que generan desigualdades, discriminación y exclusión, lo que complejiza y agrava

la forma en que se viven las violencias, y erige obstáculos para acceder a espacios libres de violencia.

Esta articulación de perspectivas posibilita una comprensión más compleja y elaborada, de la violencia de género, con implicaciones operativas para el abordaje y atención con pertinencia de cada una de las quejas. Lo que permitirá determinar, en función de la gravedad de los actos de violencia, las consecuencias en cuanto a medidas de protección y sanciones.

Cualquier otra manifestación que no se encuentre ejemplificada en la tabla anterior, pero que implique un acto de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual y discriminación por sexo o género será también materia del presente Protocolo.

Parte 1
**Acciones previas
a la formalización
de la queja**

Criterios a evaluar para determinar la idoneidad de formalizar y atender un caso

- **Ámbito personal:** El presente Protocolo es de aplicación general para todas las personas que integran la comunidad universitaria.¹²
- **Ámbito espacial:** El presente Protocolo será aplicable para los casos de violencia de género que se hayan cometido dentro de espacios de la Universidad Veracruzana, o en otros sitios durante el desarrollo de actividades académicas, administrativas, técnicas, manuales.
En su caso, también se incluyen para la aplicación del Protocolo cualesquiera acciones, conductas u omisiones entre miembros de la comunidad universitaria, sustentadas en cuestiones de sexo o de género de las personas, que causen daño físico, psicológico y/o sexual, y que sucedan fuera de las instalaciones de la Universidad, pero cuyas secuelas y consecuencias se traduzcan en violencia psicológica, emocional o simbólica al interior de las instalaciones de la Universidad, dada la convivencia obligada entre la parte quejosa y la señalada.
- **Ámbito temporal:** La queja podrá presentarse por personas de la comunidad universitaria mientras sus derechos se encuentren vigentes. En caso de egresados y ex trabajadores de la Universidad Veracruzana, para la presentación de su queja deberá mediar a partir del término de su inscripción vigente o de su relación laboral. La persona interesada acreditará ante las instancias universitarias la imposibilidad de haber presentado su queja antes. Cabe señalar que los derechos de acceso a la justicia por mecanismos e instancias externas quedan salvaguardados y sujetos a las legislaciones correspondientes.

Después de evaluar los ámbitos de aplicación, y una vez que se identifique en el caso concreto la gravedad de la falta cometida, en términos del artículo 112 de la Ley Orgánica, el cual establece las faltas graves para los integrantes de la comunidad universitaria y el Estatuto General, Estatuto del Personal Académico y Estatuto de los Alumnos 2008, establecen las faltas y sanciones de aquellos que regulan.

Cualquier integrante de la comunidad universitaria ante un acto de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual o discriminación por sexo o género, puede acudir en cualquier momento a ejercer su derecho de acceso a la

¹² Artículo 88 de la Ley Orgánica.

justicia ante la vía que estime necesaria; lo anterior con independencia de la presentación y tramitación de quejas ante las instancias universitarias.¹³

La autoridad universitaria o jefe(a) superior inmediato(a) que reciba la queja, podrá requerir la presencia de la persona Representante de Equidad de Género de su entidad académica o dependencia, con el fin de que se le asista en la entrevista para la interposición de la queja y el procedimiento. No obstante lo anterior, deberá notificar de inmediato el hecho a la Coordinación de la Unidad de Género, por medio de correo electrónico institucional o mediante oficio, la cual, a su vez, podrá brindar asesoría para dicha valoración y orientación en términos de la legislación universitaria, estatal, nacional e internacional, a través del área jurídica.¹⁴ De esta forma se posibilitará dar inicio al adecuado acompañamiento de la víctima, orientándola y remitiéndola de manera adecuada a donde proceda, a fin de garantizar que se atienda con perspectiva de género.

Atención inmediata

Todas las víctimas requieren una atención inmediata e integral, razón por la cual la autoridad, funcionario o funcionaria correspondiente, deberá observar y valorar si hay una evidente alteración física o psicológica de la víctima, identificando el estado de crisis en el que pudiera encontrarse a partir de las siguientes manifestaciones:

- I. Dificultad para respirar.
- II. Dificultad para hablar o para hilar palabras.
- III. Llanto y alteración del sistema nervioso (temblores).

En tal caso, la víctima deberá ser atendida inmediata y prioritariamente, con la finalidad de no vulnerar aún más su estado al iniciar cualquier procedimiento, por lo que se deberá determinar si requiere algún tipo de remisión para su atención inmediata por profesionales capacitados para brindar estas intervenciones.¹⁵

La primera persona que debe conocer, orientar, acompañar y remitir¹⁶ de manera adecuada a la víctima es quien funja como Representante de Equi-

¹³ Artículo 114 de la Ley Orgánica.

¹⁴ Artículo 4, fracción XVII del Estatuto General.

¹⁵ Anexo IV. Medidas para la contención en el primer contacto.

¹⁶ Anexo XVIII. Tabla de las instancias internas y externas para atención.

dad de Género en la entidad académica o dependencia, a fin de garantizar que se atienda con perspectiva de género; esta persona, a su vez, deberá comunicar de inmediato a la Coordinación Regional de Equidad de Género para el seguimiento.

La Coordinación de la Unidad de Género, a través de las personas Representantes de Equidad de Género en las entidades académicas y dependencias, la o el Coordinadora Regional de Equidad de Género y/o el área jurídica de dicha Coordinación, podrán brindar asesoría para dicha valoración y orientación en términos de la legislación universitaria, estatal, nacional e internacional.¹⁷

Si no hubiera sido necesario brindar atención inmediata para estabilizar a la víctima, se procederá a la evaluación de los hechos por cuanto hace a los ámbitos de aplicación por parte de la autoridad o funcionario(a) universitario(a) correspondiente, pudiendo solicitar asesoría por parte de la persona Representante de Equidad 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, deberán tomarse en cuenta las sanciones de conformidad con la legislación universitaria. Una vez que se haya presentado algún caso en el que se presuma la existencia de ello, deberá considerarse lo establecido a continuación:

Atención integral antes de formalizar la queja

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

- a. Si fuese el caso, informar a la víctima sobre su derecho para que la persona Representante de Equidad de Género se encuentre presente durante la entrevista y solicitar su consentimiento informado.
- b. Elegir para la entrevista 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 para determinar si la entrevista es viable.

¹⁷ Artículo 10, Fracción XIV del Reglamento para la Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana.

- d. Brindar un entorno de confianza a la víctima para que esté cómoda y segura.
- e. Informar a la víctima sobre su derecho a ser asistida por un(a) intérprete cuando su idioma materno no sea el español.
- f. Ofrecer a la víctima asistencia para la comunicación, en caso de requerirlo por alguna discapacidad o diversidad funcional.

Durante la entrevista, la autoridad o funcionario(a) universitario(a) 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 con su erradicación.
- b. Garantizar el principio de confidencialidad en la entrevista y de la información proporcionada.
- c. Identificar factores de desigualdad y vulnerabilidad de la víctima, frente a la persona señalada, debido a condiciones propias de la víctima y del contexto local (que la persona sea originaria de un lugar distinto al de los hechos, que se encuentre aislada, su pertenencia étnica, clase social, así como las posiciones de privilegio y/o poder de la persona señalada, etcétera).
- d. Llenar la ficha de asesoría,¹⁸ que es una herramienta que permite el registro de datos de la persona que acude a presentar una queja; se solicita para fines estadísticos y como apoyo para el seguimiento del caso, cuyo avance se debe reportar de forma trimestral a la Coordinación Regional de Equidad de Género correspondiente.
- e. Escuchar de manera activa y respetuosa.
- f. Mantener tranquila a la víctima, garantizándole seguridad y objetividad del proceso.
- g. No proponer la mediación o la conciliación para casos de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual y discriminación por sexo o género.¹⁹
- h. No realizar comentarios sexistas, heterosexistas, discriminatorios o basados en estereotipos de género.
- i. Permitir la presencia de una persona de confianza de la víctima si así lo solicita, la cual no deberá intervenir durante la entrevista, a menos que la víctima sea una persona menor de edad.

¹⁸ Ver anexo I del presente Protocolo.

¹⁹ Artículo 8, fracción IV, de la Ley General de Acceso a la Mujer a una Vida Libre de Violencia.

- j. Hacer del conocimiento de la víctima los alcances de intervención de la persona elegida como acompañante.
- k. Ayudar a identificar a las personas señaladas, así como las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que sucedieron los hechos.
- l. Recabar en una sola entrevista los elementos necesarios que permitan determinar las acciones subsecuentes
- m. 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 y se solicitará el asesoramiento de la Coordinación de la Unidad de Género.
- n. Dejar en claro que la escucha es con el objetivo de identificar si los hechos son materia del presente Protocolo y, con ello, coadyuvar con la víctima a formalizar la queja y determinar el procedimiento aplicable.
- o. Indicar a la víctima que para iniciar cualquier procedimiento establecido en este Protocolo es necesario formalizarlo por escrito y;
- p. Explicar a la víctima cuál y cómo será su participación dentro del proceso, y cómo se dará el desarrollo del mismo, aclarándole que a la parte señalada le asiste el derecho de audiencia.

Para evitar la revictimización, y garantizar la incorporación de la perspectiva de género con enfoque interseccional, durante la primera diligencia, la autoridad o funcionario(a) inmediato(a) o el superior jerárquico(a) de la parte señalada, según sea el caso, deberá observar lo siguiente:

Puede preguntar: (no son limitativas)	Debe evitar:
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Sabe usted el nombre y el cargo/ puesto/ alumno(a) de la persona que señala? • ¿Podría describir las circunstancias de modo, tiempo y lugar de lo sucedido? • ¿Cuenta con testigos de lo sucedido? • ¿Recuerda alguna frase exacta de lo ocurrido? • ¿Ha ocurrido anteriormente? • ¿Tiene conocimiento de alguna otra persona afectada? 	<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 puedan producir por interponer una queja • Sugerir conciliación o mediación²⁰ • Difundir o comentar sobre el contenido de una queja, si no es la autoridad o el funcionario(a) que resolverá o deba conocer • Interrumpir abruptamente cuando la víctima expresa sus argumentos

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

Medidas de protección

Las medidas de protección establecidas en el Reglamento para la Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana, son acciones cuya puesta en marcha y aplicación corresponde a todas las autoridades o funcionarios(as) que atienden y deben velar por la protección de las víctimas,²¹ y derivan del deber constitucional que establece aplicar la norma que brinde la mayor protección a la persona.²² Estas medidas deberán ser otorgadas por la autoridad o funcionario(a) competente cuando lo requieran los hechos, inmediatamente después de que conozcan de los mismos.²³

De igual manera, en términos de la legislación universitaria, es obligatorio que se guarde la disciplina y no se cometan faltas al respeto o conductas que pudieran afectar la integridad física o moral de alguna persona que integre la comunidad universitaria.

En caso de que, durante la entrevista o presentación de la queja, se identifiquen factores de vulnerabilidad, se considerarán para determinar las medidas de protección pertinentes.

Dichas acciones tienen como finalidad proteger a la víctima, previniendo actos de violencia posteriores y garantizando que las actividades que se desarrollen en espacios universitarios se realicen con respeto y en un ambiente seguro. El establecimiento de las mismas no constituye un prejuicio de la persona señalada, sino que busca evitar, tratar y remediar cualquier situación de riesgo para la víctima o parte quejosa. Las y los titulares de las entidades académicas y dependencias pueden establecer medidas de protección²⁴ provisionales con una temporalidad definida, de acuerdo a la gravedad y necesidades del caso, para garantizar la integridad y continuidad de la escolaridad de la víctima o parte quejosa.

Al conocer del caso, y ante el temor fundado de la posibilidad de un daño irreparable, antes de iniciar o durante cualquier procedimiento, se deberán dictar las medidas de protección que se juzguen necesarias.

²¹ Artículo 1º, párrafo 3, de la Ley General de Víctimas.

²² Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

²³ Artículo 27 de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

²⁴ Artículo 7, apartado F, de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, “Convención de Belem Do Pará”.

Si de acuerdo a la manifestación de la vulnerabilidad de la víctima, la autoridad o funcionario(a) considera que es necesario imponer determinadas medidas de protección, estas deberán comunicarse de inmediato a la Coordinación de la Unidad de Género, a la parte quejosa y a la parte señalada, en el caso de personal a la Dirección General de Recursos Humanos y en el caso de alumnado a la Dirección General de Administración Escolar, dichas medidas se **brindarán solo en aquellos casos** en los que se encuentre en **riesgo la integridad**.²⁵

Previa valoración del caso específico y en términos de la normatividad universitaria y procedimientos administrativos aplicables, la autoridad o funcionario(a) correspondiente establecerá y aplicará, a la parte señalada, las medidas durante el tiempo que se juzgue necesario, con la intención de salvaguardar la integridad de la víctima o parte quejosa, asesorándose con quien funja al frente de la Coordinación de la Unidad de Género.

Algunos ejemplos de medidas de protección pueden ser solicitar a la persona señalada evitar:

- Establecer comunicación directa e innecesaria con la víctima.
- Descalificar los hechos y a las personas involucradas.
- Intimidar o molestar a las personas involucradas, de manera directa o a través de terceras personas.
- Tomar represalias por haber presentado la solicitud de medidas de protección, la queja o por la resolución de un procedimiento.
- Realizar comentarios en la comunidad, para degradar o minimizar las acusaciones.
- Agredir o lanzar campañas de desprestigio por redes sociales.
- La entrada a la entidad académica o dependencia, para el caso de agresores de otras entidades o acceso vigilado.

Algunas otras medidas de carácter administrativo que pueden considerarse como medidas de protección, pueden ser:

- Gestionar y agilizar el cambio de sección de la persona señalada a petición de la víctima o parte quejosa.
- Registrar y controlar el acceso de personas externas a la comunidad universitaria en cada una de las entidades académicas y dependencias.

²⁵ Artículo 39 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

- Garantizar que no habrá afectación alguna a sus derechos universitarios por haber presentado la solicitud de medidas de protección, por la queja o por la resolución de un procedimiento.

En cada caso, la autoridad o funcionario(a) correspondiente podrá dictar aquellas medidas de protección que busquen evitar un daño mayor y que sean pertinentes y proporcionales a la posible afectación.

Elementos que debe contener la solicitud de las medidas de protección

- Nombre completo, edad y sexo de la víctima o parte quejosa.
- 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.
- Nombre completo, entidad académica o dependencia de adscripción y otros datos que permitan la identificación de la persona o personas que sean la parte señalada.
- Descripción del estado de vulnerabilidad de la víctima o parte quejosa, considerando marcadores identitarios como la edad, etnia, lengua, estrato socioeconómico, entre otros.
- Lugar, fecha, rúbrica y firma de la víctima o parte quejosa.
- 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, en el caso de personal a la Dirección General de Recursos Humanos y en el caso de los alumnos a la Dirección General de Administración Escolar y a la Coordinación Regional de Equidad de Género que corresponda.²⁶

Criterios para determinar la necesidad de dictar medidas de protección

- Cuando la vida de la víctima o de la parte quejosa esté en peligro.
- Potenciales consecuencias o efectos para la víctima o parte quejosa.
- Frecuencia de los hechos, y la escala de los mismos.
- Lesiones físicas adjuntando un certificado médico o documento que avale las mismas.

²⁶ Artículo 39 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

- Antecedentes o registro/conocimiento de hechos similares previos.
- En las situaciones en que, por jerarquía, haya relaciones asimétricas de poder.
- Existencia de una relación sentimental entre las partes.
- Amedrentamiento constante hacia la víctima o parte quejosa.
- Estado emocional de la víctima o parte quejosa.
- Resistencia violenta de la parte señalada a la intervención de las figuras de autoridad o funcionario(a).
- Vulnerabilidad por edad, etnia, lengua, etcétera.
- Identificada la gravedad de los hechos y las necesidades de la víctima o parte quejosa, la autoridad deberá proceder a implementar las medidas de protección y notificarlas a la persona señalada, hacia quien estarían dirigidas las acciones de limitación de su actuar, haciéndole llegar un comunicado para el cumplimiento requerido.

Parte 2
Formalización
de la queja

Presentación de la queja

La queja se considera formalmente presentada cuando se entregue de manera escrita²⁷ y firmada por la parte quejosa ante la autoridad o funcionario(a) universitario(a) correspondiente.²⁸

En caso de ser necesario, tomando en cuenta la diversidad lingüística y funcional de la víctima, esta podrá solicitar asesoría y acompañamiento para la redacción de la queja con la finalidad de cumplir con todos los requisitos, a través de la Representante de Equidad de Género de su entidad académica o dependencia y/o a la Coordinación Regional de Equidad de Género.

Una vez entregada la queja, al conocer el caso, la autoridad o funcionario(a) valorará los ámbitos de idoneidad (personal, temporal y espacial) y el estado de la víctima, para brindarle una atención inmediata e integral, y para dar inicio al procedimiento correspondiente atendiendo a la naturaleza del hecho, a la relación de la persona señalada con la Universidad y a la gravedad del caso, de conformidad con el marco legal aplicable.

La narración de hechos que se haga del conocimiento de la autoridad o funcionario(a), que pudieran involucrar violencia de género y que no hubieran sido formalizados como queja para iniciar alguno de los procedimientos universitarios, se registrarán y se dará seguimiento a la víctima entre la persona titular de la entidad académica o dependencia y la Coordinación de la Unidad de Género, con la finalidad de brindarle protección y de trabajar en la implementación de acciones preventivas que coadyuven a erradicar la violencia de género en la comunidad universitaria.

Requisitos que debe incluir un escrito de queja

- Nombre completo, edad, sexo e identidad sexogenérica de la parte quejosa (presentar una copia fotostática de la credencial de la Universidad o una identificación oficial con firma y fotografía).
- 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

²⁷ Artículo 8 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos .

²⁸ Artículo 345, último párrafo del Estatuto General de la Universidad Veracruzana: “En ningún caso, las quejas anónimas producirán efecto alguno”.

medio a través del cual pueda recibir notificaciones para ser citada(o) y se le informe del seguimiento de la queja.

- Nombre completo, entidad académica o dependencia de adscripción y otros datos que permitan la identificación de la persona o personas a quienes se les imputan los hechos.
- La relación que existe entre la parte quejosa y la persona señalada, en términos de asimetría o no asimetría de poder.
- Narración de los hechos de manera cronológica, precisando las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron estos.
- Pruebas, evidencias, testimonios (datos y forma de contactar a las y los testigos) y/o informes con los que cuente la parte quejosa 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 o dictamen psicológico, agregarlo).
- Lugar, fecha, rúbrica en todas las hojas y firma de la parte quejosa.
- En el caso de que la parte quejosa sea menor de edad, la queja deberá ser firmada por el padre/madre o tutor(a).
- El documento deberá marcar y hacer llegar copia de conocimiento a la Coordinación de la Unidad de Género, en el caso de personal a la Dirección General de Recursos Humanos y en el caso de los alumnos a la Dirección General de Administración Escolar y a la Coordinación Regional de Equidad de Género que corresponda.

Las personas que incumplan con alguno de los requisitos anteriores o hayan presentado la queja de manera directa sin una entrevista, serán prevenidas por la autoridad o funcionario(a) correspondiente de manera oficiosa o derivado de la orientación brindada por el área jurídica de la Coordinación de la Unidad de Género, a efecto de perfeccionar el documento y quedar en condiciones de registrar formalmente la queja. En caso de no atender la prevención por la parte quejosa, se le harán saber las deficiencias detectadas y se le dará curso bajo la responsabilidad de la misma, dándose inicio de manera inmediata al procedimiento correspondiente.

De los datos contenidos en el escrito de queja, se observarán las disposiciones relativas a la normatividad de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales.

Identificación del tipo de procedimiento en razón de la relación de la persona señalada con la Universidad

La siguiente descripción general de procedimientos, deriva de la legislación universitaria aplicable y vigente, con la finalidad de orientar a las personas integrantes de la comunidad universitaria para que presenten una queja.

Procedimiento 1.

Si la persona señalada es alumno(a) de la misma entidad académica donde se halla adscrita la parte quejosa, se observará el procedimiento para faltas graves y no graves indicado en el artículo 174 del Estatuto de los Alumnos 2008, y la queja deberá presentarse ante la persona titular de la entidad académica de adscripción.

Procedimiento 2.

Si la persona señalada es alumno(a) y comete la falta en una instalación universitaria distinta a su entidad académica, conocerá del caso la Comisión de Honor y Justicia, observando el procedimiento indicado en el artículo 176 del Estatuto de los Alumnos 2008, y la queja deberá presentarse ante la persona titular de la entidad académica donde sucedieron los hechos.

Procedimiento 3.

Si la persona señalada por la parte quejosa es personal académico, en materia laboral deberá seguirse lo estipulado por el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la Universidad Veracruzana, y por cuanto a conductas irregulares en materia laboral, el artículo 3 bis, incisos a y b, 47 Frac. II y VIII de la Ley Federal del Trabajo, que señala causales de rescisión de contrato, así como por la normatividad aplicable. La queja deberá presentarse ante la persona titular de la entidad académica de adscripción de la parte señalada, o ante la autoridad donde sucedieron los hechos.

Para faltas no graves se observará el procedimiento indicado en el artículo 203 del Estatuto del Personal Académico. Para faltas graves, se turnará inmediatamente a la Dirección General 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 unipersonal o funcionario(a), se observará el procedimiento del artículo 346 del Estatuto General (a excepción de Director(a) o Secretario(a) de Facultad, Instituto o Centro, Director(a) General o Secretario(a) del Sistema de Enseñanza Abierta), y la queja deberá presentarse ante la autoridad unipersonal o funcionario(a) inmediato(a) superior de la parte señalada.

Procedimiento 5.

Si la persona señalada es Director(a) o Secretario(a) de Facultad, Instituto o Centro, o Director(a) General o Secretario(a) del Sistema de Enseñanza Abierta, se observará el procedimiento del artículo 347 del Estatuto General, y la queja deberá presentarse ante la autoridad o funcionario(a) inmediato(a) superior de la parte señalada.

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, y la queja deberá presentarse ante la persona titular, Secretario(a), Administrador(a), oficial Mayor o funcionario(a) inmediato(a) superior de la parte señalada.

Procedimiento 7.

Si la persona señalada es personal eventual o de confianza con funciones de mando o maneja recursos financieros y/o humanos, se observará el artículo 346 del Estatuto General, y la queja deberá presentarse ante el titular o funcionario(a) inmediato(a) superior de la parte señalada.

Procedimiento 8.

Si la persona señalada es personal de confianza o eventual, del caso deberá conocer la o el superior jerárquico, de acuerdo con el artículo 104 de la Ley Orgánica y la Ley Federal del Trabajo, y la queja deberá presentarse ante el titular o funcionario(a) inmediato(a) superior de la parte señalada.

Procedimiento 9.

Si la persona señalada es el Rector o la Rectora, Defensor(a) de los Derechos Universitarios, Coordinador(a) de Transparencia, Acceso

a la Información y Protección de Datos Personales, deberá conocer el Consejo Universitario General, a través de la Comisión de Honor y Justicia, tal y como lo señala el artículo 345 fracción IV y 346 del Estatuto General, y la queja deberá presentarse ante el Abogado(a) General.

Todas las autoridades, funcionarios o funcionarias, tendrán como apoyo a las Coordinaciones Regionales de Equidad de Género y a personas Representantes de Equidad de Género en sus entidades académicas y dependencias, quienes brindarán orientación y apoyo para la incorporación de la perspectiva de género y enfoque intercultural e interseccional durante el inicio, seguimiento y valoración del caso, en todo momento.

Las autoridades deben mantener informadas a las partes involucradas, de los plazos y términos fijados por la legislación universitaria, para los procedimientos.

Las autoridades o funcionarios(as) podrían incurrir en responsabilidad administrativa si no actuaran de manera diligente, en términos de la legislación universitaria correspondiente de la Universidad Veracruzana.

Cabe la posibilidad de presentar quejas colectivas por violencia de género, las mismas procederán por un mismo hecho que lesione derechos humanos y universitarios de varias personas y se atenderán en un mismo proceso.

Los procedimientos se remitirán a lo dispuesto en la normatividad universitaria aplicable y especializada bajo el principio procesal de inmediatez y de forma expedita.

Estándares de observancia general para todos los procedimientos, por parte de la autoridad o funcionario(a) que lleve a cabo un procedimiento de violencia de género

- Informar a la Coordinación de la Unidad de Género, en el caso de personal a la Dirección General de Recursos Humanos y en el caso de los alumnos a la Dirección General de Administración Escolar y a la Coordinación Regional de Equidad de Género que corresponda, con la finalidad de coordinar la intervención necesaria de acuerdo con sus atribuciones.

- Llevar un registro del número de casos presentados y reportarlo trimestralmente al Coordinador(a) Regional de Equidad de Género correspondiente.
- Garantizar los derechos humanos de ambas partes bajo su más estricta responsabilidad.
- Considerar, en el marco de la asimetría de poder, aquellos elementos que inciden en el procedimiento, como son los identitarios, culturales, sociales, étnicos, económicos, políticos, etcétera.
- 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 debe cuidar el espacio físico en el que se llevará a cabo el procedimiento, así como el acomodo del mobiliario evitando que las partes hablen de frente.
- Ofrecer un espacio contiguo, cuando sea necesario resguardar la integridad de la parte quejosa, siempre que ésta así lo requiera.
- Permitir y facilitar la presencia de la persona que designe la Coordinación de la Unidad de Género o sus Coordinaciones Regionales de Equidad 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 procesos de notificación.
- Preservar la secrecía y confidencialidad de los hechos y datos.
- Mantener informada a la parte quejosa del estado que guarda su caso a través de la autoridad y/o funcionario(a) correspondiente.
- Dar un peso específico al dicho de la víctima, cuando el hecho sea de naturaleza oculta por su carácter y/o connotación sexual; el valor del dicho de la víctima será preponderante y tomará relevancia plena al estar concatenado y robustecido con otras evidencias y pruebas circunstanciales.
- No intimidar a las y los testigos en caso de haberlos.
- Valorar las pruebas, evidencias, testimonios y/o informes, identificando las relaciones asimétricas de poder y los esquemas de desigualdad.
- Evitar, implícita o explícitamente, al momento de argumentar y resolver, los sesgos discriminatorios y sexistas.
- Contar con la asesoría del personal designado por la Coordinación de la Unidad de Género, si así lo solicita la autoridad o funcionario(a) correspondiente, antes de recibir en audiencia a la parte que corresponda.

- Evitar solicitar a la parte quejosa, de manera reiterada, la narración de los hechos.
- Evitar calificar o señalar, antes de iniciar el procedimiento, que la queja no prosperará.
- Evitar generar falsas expectativas.
- Propiciar un trato digno y no discriminatorio, la presunción de inocencia, el derecho de audiencia y defensa.
- Tomar en cuenta la opinión de la persona Representante de Equidad de Género, de la Coordinación Regional de Equidad de Género, que corresponda, y de la Coordinación de la Unidad de Género para garantizar que no se genere un desequilibrio procesal y para que se incorpore la perspectiva de género.
- Evitar se genere ventaja, para alguna de las partes, de las situaciones de vulnerabilidad de las personas por razón de su edad, estrato socio-económico, etnia y/o cualquier otro, o con la finalidad de ejercer cualquier forma de violencia de género.
- En caso de que la persona señalada sea personal de la Universidad se deberá marcar copia de la sanción impuesta a la Coordinación de la Unidad de Género, a la Dirección General de Recursos Humanos y en el caso de los alumnos a la Dirección General de Administración Escolar y a la Coordinación Regional de Equidad de Género que corresponda.

Incorporación de la perspectiva de género con enfoque intercultural e interseccional en los procedimientos universitarios

Procedimiento 1.

Si la persona señalada por la parte quejosa es alumno(a) de la misma entidad académica.

a) Faltas no graves

- La persona titular de la entidad académica, deberá, en cualquier etapa del proceso, respetar y garantizar: un trato digno y no discriminatorio, la presunción de inocencia, el derecho de audiencia y defensa, considerando la perspectiva de género con enfoque intercultural e interseccional.
- La o el titular de la entidad académica deberá informar a la parte señalada quién y de qué se le acusa, y lo hará con toda claridad en el cuerpo del citatorio, protegiendo los datos personales (dirección, teléfono, etc.) que pudieran poner en riesgo la integridad de la parte quejosa, con el objetivo de que el alumno(a) o alumnos(as) señalados(as) preparen su defensa.

- La o el titular de la entidad académica, antes de recibir en audiencia al alumno(a) señalado(a), podrá contar con la asesoría de la o el Representante de Equidad de Género de su entidad académica y de la Coordinación Regional de Equidad de Género.
- Si fuera el caso de que se deba imponer una amonestación o un extrañamiento, deberá notificarse por escrito fundado y motivado a la persona señalada, a la parte quejosa, a la Coordinación Regional de Equidad de Género 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, a la Coordinación Regional de Equidad de Género y a la Coordinación de la Unidad de Género.

b) Faltas graves

- Se recomienda que la persona titular convoque a Junta Académica el mismo día en que recibe la queja correspondiente o cuanto antes.
- La persona titular de la entidad académica deberá citar a la Junta Académica a la parte señalada, haciéndole saber con toda claridad en el cuerpo del citatorio, quién y de qué se le acusa, y protegiendo los datos personales que pudieran poner en riesgo la integridad de la parte quejosa y salvaguardar su información personal. Esto se hará con el objetivo de que la parte señalada prepare su defensa, conforme lo establecido en la Fracción II del artículo 174 del Estatuto de los Alumnos 2008.
- La o el titular de la entidad académica podrá citar a la parte quejosa para que acuda a la Junta Académica, evitando cualquier tipo de confrontación con la parte señalada.
- A fin de favorecer la incorporación de la perspectiva de género con enfoque intercultural e interseccional, es recomendable que la o el titular de la entidad académica invite al personal de la Coordinación de la Unidad de Género (Coordinaciones Regionales de Equidad de Género o Representantes de Equidad de Género de la entidad académica) a estar presente en la sesión de la Junta Académica, conforme a la fracción XV del Artículo 66 de la Ley Orgánica.
- Se recomienda que, para la discusión, análisis e investigación del caso, se conforme una comisión integrada por 3 o 5 personas de la Junta Académica, la cual se nombrará en una sesión inmediata a la presentación de la queja, 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 así evitar el conocimiento del caso por más personas.

- Posteriormente al análisis, investigación y discusión del caso, y considerando hechos y evidencias por parte de la comisión correspondiente, esta 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 personal designado por la Coordinación de la Unidad de Género, velará en todo momento por que el proceso se lleve a cabo con perspectiva de género, lo cual implica una investigación exhaustiva, 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 parte quejosa. Por lo que 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 primeros auxilios psicológicos, con la finalidad de recomendar su atención, o sugerir se retire de la sesión. Sea cual fuere el resultado de la interposición de la queja, deberá ser comunicado por escrito, debidamente fundado y motivado, a la parte quejosa, a la parte señalada, a la Coordinación Regional de Equidad de Género y a la Coordinación de la Unidad de Género.

Procedimiento 2.

Si la persona señalada es alumno(a) y comete la falta en una instalación universitaria distinta a su entidad académica.

Previo a que la persona titular haga del conocimiento del Rector(a) los hechos ocurridos, para que a su vez se turne a la Comisión de Honor y Justicia, deberá mediar un escrito signado por la parte quejosa, con el objetivo de garantizar su derecho a decidir iniciar el procedimiento. La autoridad o funcionario(a) debe hacer del conocimiento de la Coordinación de la Unidad de Género el inicio del mismo.

- En el caso de que la parte quejosa decida formalizar su queja, se estará al procedimiento establecido en el Artículo 33, Fracción I, de la Ley Orgánica y 176 del Estatuto de los Alumnos 2008.
- En caso de que la parte quejosa decida no interponer una queja en términos del artículo 33, Fracción I, de la Ley Orgánica, la persona titular de la entidad académica en la cual se cometió la falta deberá integrar

el informe detallado de lo sucedido, haciéndolo del conocimiento del 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.

En caso de tratarse de faltas no graves, es decir, que ameriten como sanción amonestación o extrañamiento escrito, se estará a lo dispuesto por el Artículo 203 del Estatuto del Personal Académico, siendo al titular de la entidad académica a quien le corresponderá aplicarlas. En caso de que la acusación pudiera ameritar una sanción mayor, porque se trate de una falta grave,²⁹ que amerite suspensión temporal o rescisión del contrato, entonces se turnará inmediatamente a Junta Académica. Si fuera el caso de haberse demostrado las imputaciones, y previa garantía del derecho de audiencia, tratándose de conductas que impliquen consecuencias que afecten la relación laboral, se procederá en términos del procedimiento para la aplicación de sanciones contemplado en el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico.

a) Faltas no graves

- La o el titular de la entidad académica, deberá, en cualquier etapa del proceso, respetar y garantizar: trato digno y no discriminatorio, presunción de inocencia, derecho de audiencia y defensa, considerando la perspectiva de género con enfoque intercultural e interseccional.
- La persona titular de la entidad académica deberá informar a la parte señalada, con toda claridad en el cuerpo del citatorio, quién y de qué se le acusa, protegiendo los datos personales que pudieran poner en riesgo la integridad de la parte quejosa, con el objetivo de que la parte señalada prepare su defensa.
- La o el titular de la entidad académica, antes de recibir en audiencia a la persona señalada, deberá contar con la asesoría de la persona Representante de Equidad de Género de su entidad académica y de la Coordinación Regional de Equidad de Género.
- Si fuera el caso de una amonestación o de un extrañamiento, deberá notificarse por escrito fundado y motivado a la persona señalada, a la parte quejosa, a la Coordinación Regional de Equidad de Género 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, a la

²⁹ Artículo 112 de la Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana

Coordinación Regional de Equidad de Género y a la Coordinación de la Unidad de Género.

b) Faltas graves

- La persona titular de la entidad académica, deberá respetar y garantizar, en cualquier etapa del proceso: trato digno y no discriminatorio, presunción de inocencia, derecho de audiencia y defensa, considerando la perspectiva de género con enfoque intercultural e interseccional.
- La o el titular de la entidad académica deberá, primero, notificar a la parte señalada sobre la existencia de la queja, dentro de las primeras horas posteriores a recibirla por escrito,³⁰ con la finalidad de que prepare su defensa, informándole quién y de qué se le acusa, con toda claridad, en el cuerpo del citatorio.
- Una vez notificada la parte señalada, el mismo día convocará a una Junta Académica extraordinaria, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 294, Fracción II, Inciso b, del Estatuto General.
- La persona titular de la entidad académica deberá informar a la parte quejosa que puede acudir, o no, a la sesión de la Junta Académica, salvaguardando y valorando las condiciones del caso y dejando a criterio y voluntad de la parte quejosa la decisión.
- A fin de favorecer que se incorpore la perspectiva de género con enfoque intercultural e interseccional, es recomendable que se invite al personal que comisione la Coordinación de la Unidad de Género (Coordinaciones Regionales de Equidad de Género o Representantes de Equidad de Género de la entidad académica) para estar presente en la sesión de la Junta Académica, sujeto a aprobación de la autoridad colegiada.
- Acto seguido, y posteriormente 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, evitar el riesgo de revictimización, orientar en términos del presente Protocolo y analizar 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, procurando en todo momento la protección de datos personales e incorporando la perspectiva de género con enfoque intercultural e interseccional.

³⁰ A fin de evitar dilación procesal, la o el director de la entidad académica deberá solicitar asesoramiento inmediato a la Dirección de Relaciones Laborales.

- En caso de constituirse una comisión, esta informará al pleno de la Junta Académica el resultado de su análisis, para que dicho órgano colegiado proceda en términos del Artículo 203 del Estatuto de Personal Académico 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.
- La persona titular de la entidad académica, sea cual fuere el resultado de la resolución, deberá informar de él por escrito, debidamente fundado y motivado, a la parte quejosa, a la parte señalada, a la Coordinación Regional de Equidad de Género y a la Coordinación de la Unidad de Género.

Procedimiento 4.

Si la persona señalada es autoridad unipersonal o funcionario (a excepción de Director(a) y Secretario(a) de Facultad, Centro o Instituto, Director General o Secretario del Sistema de Enseñanza Abierta).

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(a) inmediato(a) superior que conoció de la queja 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 manifiesto que, ante tales sucesos en ese momento la parte quejosa decidió no formalizar la queja y se tomen las acciones correspondientes. Dicha acta deberá ser remitida a la Coordinación de la Unidad de Género.

En caso de que la víctima decida presentar su queja:

a) Faltas no graves

- Al momento de notificar del inicio del procedimiento, la autoridad o funcionario(a) inmediato(a) superior que conozca del caso deberá también hacer del conocimiento a la Coordinación de la Unidad de Género de dicha diligencia y de su seguimiento.
- La autoridad o funcionario(a) deberá respetar y garantizar, en cualquier etapa del proceso: trato digno y no discriminatorio, presunción de inocencia, derecho de audiencia y defensa, considerando la perspectiva de género con enfoque intercultural e interseccional.
- 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(a) 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 la 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 de la Coordinación de la Unidad de Género.

b) Faltas graves

- Se hará del conocimiento del Rector(a) por conducto del Director(a) General de Recursos Humanos en términos de lo establecido en el último párrafo del Artículo 346 del Estatuto General.
- El dictamen que proponga la autoridad que conoció del caso, deberá valorar las causas de la conducta y si estas están relacionadas con estereotipos, o pautas discriminatorias, que impliquen la comisión de actos inmorales o faltas al respeto que se deben entre sí los integrantes de la comunidad universitaria.
- La autoridad o funcionario notificará, a la brevedad posible, la resolución por escrito a las partes involucradas, al Rector(a), a la Dirección General de Recursos Humanos y a la Coordinación de la Unidad de Género. En caso de que las partes involucradas se negaran a recibir la notificación, se levantará el acta respectiva, en presencia de dos testigos, dándose por realizada la notificación.

Procedimiento 5.

Si la persona señalada es Director(a) o Secretario(a) de Facultad, Instituto o Centro, Director(a) General o Secretario(a) de Sistema de Enseñanza Abierta a excepción de autoridad o funcionario(a).

- De las faltas que cometan el Director(a) o Secretario(a) de entidad académica o dependencia, Facultad, Instituto o Centro, el Director(a) General o Secretario(a) 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 Estatuto General.
- La Junta Académica u Órgano Consultivo, deberá respetar y garantizar, en cualquier etapa del proceso: trato digno y no discriminatorio, pre-

sunción de inocencia, derecho de audiencia y defensa, considerando la perspectiva de género con enfoque intercultural e interseccional.

- La autoridad designada por el 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 su derecho a comparecer de manera presencial si es su voluntad.
- Se deberá hacer del conocimiento a la Coordinación de la Unidad de Género de dicha diligencia y de su seguimiento.
- A fin de favorecer que se incorpore la perspectiva de género con enfoque intercultural e interseccional, es recomendable que la autoridad designada por el Rector(a) invite a la Coordinación de la Unidad de Género para que designe una persona para estar presente en la sesión de la Junta Académica u Órgano Consultivo, previa aprobación de esta, con voz pero sin voto.³¹
- Se recomienda que, para la discusión, análisis e investigación del caso se conforme una comisión de tres a cinco personas integrantes de la Junta Académica u Órgano Consultivo, con el objetivo de salvaguardar la confidencialidad y secrecía debidas, así como la integridad de la parte quejosa.
- Posteriormente al análisis y discusión del caso por la comisión correspondiente, si fuera el caso, se 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, la persona Representante de Equidad de Género y/o personal designado por la Coordinación de la Unidad de Género velará en todo momento por que el proceso se lleve a cabo con perspectiva de género, con enfoque intercultural e interseccional.³²
- En la celebración de la Junta Académica u Órgano Consultivo, en caso de que la autoridad designada por el 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 primeros auxilios psicológicos, con la finalidad de recomendar su atención, o sugerir se retire de la sesión.

³¹ Artículo 66, fracción XV de la Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana.

³² *Ibidem*.

- Sea cual fuere el resultado del procedimiento, este deberá ser informado a la persona señalada, a la parte quejosa, a la Coordinación Regional para la Equidad de Género 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 Director(a), Titular, Secretario(a), Administrador(a) de la dependencia o entidad académica, deberá respetar y garantizar, en cualquier etapa del proceso: trato digno y no discriminatorio, presunción de inocencia, derecho de audiencia y defensa, considerando la perspectiva de género con enfoque intercultural e interseccional.
- El Directora(a), Titular, Secretario(a), Administrador(a) de la dependencia o entidad académica, deberá notificar de la existencia de la queja, primero, a la persona señalada, dentro de las primeras horas posteriores a su recepción por escrito, con el objetivo de que prepare su defensa, informándole quién y de qué se le acusa, con toda claridad, en el cuerpo del citatorio, y protegiendo los datos personales que pudieran poner en riesgo la integridad de la parte quejosa.
- Deberá también hacer del conocimiento a la parte quejosa su derecho a comparecer de manera presencial si es su voluntad, en el caso de hacerlo de forma personal, le hará saber 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 de dicha diligencia y su seguimiento.
- En la celebración del levantamiento de acta, en todo momento el personal designado por la Coordinación de la Unidad de Género velará por que el proceso se lleve a cabo con perspectiva de género y enfoque intercultural e interseccional.
- Las notificaciones para la parte señalada deberán hacerse 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(a) 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 conforme a la normatividad universitaria sobre responsabilidad administrativa.

- Sea cual fuere el resultado de la interposición de la queja, este deberá ser notificado a la parte señalada, a la parte quejosa, a la Coordinación Regional de Equidad de Género 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 maneja recursos financieros y/o humanos.

- Se observará lo dispuesto en el procedimiento número 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 Ley Orgánica y la 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.

Procedimiento 9.

Si la persona señalada es el Rector o Rectora, Defensor(a) de los Derechos Universitarios y Coordinador(a) de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.

Conocerá y resolverá en única instancia el Consejo Universitario General de acuerdo con el Artículo 348 del Estatuto General.

- En la investigación y resolución, se deberán valorar las causas de la conducta y si estas están relacionadas con estereotipos, o pautas discriminatorias, que impliquen la comisión de actos inmorales o faltas al respeto que se deben entre sí los integrantes de la comunidad universitaria.

Parte 3
Acciones posteriores
a la conclusión del
procedimiento

Observancia de la perspectiva de género con enfoque intercultural e interseccional

La Coordinación de la Unidad de Género tiene como una de sus principales atribuciones legales la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer universitario. Es por ello que, en caso de encontrar necesario emitirá opiniones a las resoluciones que pongan fin a alguno de los procedimientos materia del presente Protocolo, ya sea que éstas hayan concluido en sanción o no, dentro de los siguientes sesenta días hábiles a los que se haya recibido copia de conocimiento de dicha resolución.³³ Las opiniones versarán sobre la incorporación de la perspectiva de género desde el enfoque intercultural e interseccional, y el análisis se notificará a la autoridad o funcionaria(o) a cargo del procedimiento, con copia a su superior(a) jerárquico(a).

La opinión que emita la Coordinación de la Unidad de Género es necesaria para que las autoridades y funcionarios(as) vayan perfeccionando la incorporación de la perspectiva de género desde el enfoque intercultural e interseccional, como herramienta procedimental en materia de derechos humanos.

Las autoridades o funcionarios(as) que tengan bajo su responsabilidad el desahogo de alguno de los procedimientos que se recopilan en el presente documento, en cualquier momento pueden someter por escrito a la Coordinación de la Unidad de Género o solicitar su acompañamiento en las diligencias que sean necesarias, para aclarar las dudas que tengan respecto al alcance de los principios que deben regir su actuar, y a la forma en la que pueden incorporar la perspectiva de género en los actos que les corresponda atender, conocer y resolver.³⁴

Registro de sanciones y medidas que buscan cambios conductuales

La Universidad Veracruzana rechaza toda forma de violencia de género y discriminación, promoverá el cumplimiento de las sanciones que se impongan, e implementará acciones mediante estrategias de prevención, educación integral, visibilización y análisis de los patrones de violencia de género. Estas acciones están encaminadas a incorporar el modelo de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz, y no serán consideradas como parte de la sanción impuesta a la persona responsable.

³³ Artículo 77.3, fracción XIII, del Estatuto General.

³⁴ Artículo 39 del Reglamento para la Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana.

Una vez concluido el procedimiento, las autoridades y funcionarios deben registrar por escrito en el expediente personal de quien se haga acreedor a alguna, cualquiera de las sanciones que impongan; marcando copia de conocimiento a la Coordinación de la Unidad de Género, en el caso de personal a la Dirección General de Recursos Humanos y en el caso de los alumnos a la Dirección General de Administración Escolar y a la Coordinación Regional de Equidad de Género que corresponda, para el registro y seguimiento debido.

Atendiendo a la gravedad y naturaleza del caso particular, de manera coordinada entre la autoridad o funcionario(a) a cargo del procedimiento, la Coordinación de la Unidad de Género, a través de la persona Responsable de Capacitación y en colaboración con el Centro para el Desarrollo Humano e Integral de los Universitarios, diseñarán estrategias de prevención y educación integral, que promuevan una cultura de rechazo a los patrones de violencia, discriminación, y que fomenten el respeto a la diversidad entre las personas integrantes de la comunidad universitaria.

En cuanto a las estrategias encaminadas a desarrollar medidas reeducativas, la persona que haya sido sancionada, puede acudir ante las instancias externas correspondientes, con la finalidad de que identifique las causas que llevaron a la comisión de los hechos por los que hubiera sido sancionado(a) y esto le permita modificar su conducta, y desempeñarse como una persona que rechaza la discriminación y la violencia de género.

Garantía de no repetición

La Universidad Veracruzana es una institución comprometida con el derecho a una vida libre de violencia, que rechaza toda forma de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual y discriminación por sexo o género, a fin de implementar acciones para tutelar el derecho a la no repetición de actos derivados de conductas que lesionen a cualquier persona integrante de la comunidad universitaria. En ese contexto propone que toda autoridad o funcionario(a) titular de entidad o dependencia en la que haya ocurrido un hecho relacionado con violencia de género -haya derivado, o no, en el inicio de alguno de los procedimientos aquí señalados- implemente estrategias de prevención, asesorándose de la persona Representante de Equidad de Género, atendiendo las sugerencias de la Coordinación de la Unidad de Género a través del área de capacitación y con pertinencia socio-cultural, dentro de los siguientes quince días hábiles después de que el procedimiento haya concluido.

Lo anterior con la finalidad de sensibilizar a la comunidad y evitar posteriores actos que atenten contra la integridad de las personas.

Reincidencia

Con la finalidad de evitar la reincidencia de actos de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual, y discriminación por sexo o género, la Coordinación de la Unidad de Género tendrá bajo su resguardo una base de datos alimentada por las autoridades y funcionarios(as), misma que recopilará el registro de las personas sancionadas y el tipo de sanciones aplicadas. Esto con el objeto de que las mismas autoridades o funcionarios(as) puedan consultarla en todo momento, y sea un insumo para la toma de decisiones en diversos ámbitos, como la selección de candidatos(as) para ocupar y desempeñar cargos de mandos medios y superiores, participación en convocatorias, otorgamiento de premios y estímulos, u otras en las que sea necesario considerar estas y otras circunstancias.

Será indispensable asimismo que las autoridades soliciten a las personas que han sido sancionadas, una carta compromiso en la que se comprometen a no reincidir y rechazar la violencia de género, el acoso u hostigamiento sexual y discriminación por sexo o género.

Glosario

Perspectiva de género: La perspectiva de género en la Universidad Veracruzana es considerada como una herramienta conceptual que permite identificar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no solo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los individuos. Desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.

Elimina las causas de opresión, injusticia y jerarquización de personas basada en el sexo o género de las personas. Contribuye en la construcción de una sociedad donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, los mismos derechos y las mismas oportunidades para acceder a los recursos económicos y la representación política.

Acoso sexual: Comportamiento de carácter sexual, no deseado y ofensivo para quien lo recibe.³⁵

Binarismo de género: Concepción, prácticas y sistema de organización social que parte de la idea de que solamente existen dos géneros en las sociedades, femenino y masculino, asignados a las personas al nacer. Es decir, como hombres (biológicamente: machos de la especie humana) y como mujeres (biológicamente: hembras de la especie humana), sobre los cuales se ha sustentado la discriminación, exclusión y violencia en contra de cualquier otra identidad, expresión y experiencia de género que sea diversa.³⁶

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.³⁷

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.³⁸

³⁵ Artículo 6 del Reglamento para la Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana.

³⁶ Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales de la CONAPRED. Tomado de: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf

³⁷ Artículo 6 del Reglamento para la Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana.

³⁸ *Ídem.*

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, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.³⁹

Discriminación por género: Toda aquella exclusión basada en el género, orientación, expresión o identidad de género de las personas que cause una restricción o anulación del pleno goce de sus derechos humanos y libertades.⁴⁰

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 parte de la persona discriminada sea mujer u hombre, independientemente de su estado civil o cualquier otra circunstancia, 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.⁴¹

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.⁴²

³⁹ Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales de la CONAPRED. Tomado de: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf (Nota a la definición: “Esta definición parte de la prevista en el artículo 1º, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la cual ha sido complementada para efectos de este glosario con los términos de ‘orientación sexual’, ‘identidad de género’, ‘expresión de género’ y ‘características sexuales’, al tratarse de categorías protegidas por el derecho al libre desarrollo de la personalidad”).

⁴⁰ Artículo 6 del Reglamento para la Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana.

⁴¹ Artículo 1º de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).

⁴² *Ídem*.

Diversidad sexogenérica o diversidad sexual y de género: Hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, u orientaciones e identidades sexuales. Parte del reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas.⁴³

Enfoque intercultural: Está orientado al reconocimiento de la coexistencia de diversidades culturales en las sociedades actuales, incluyendo al ámbito universitario, tiene como sustento la diversidad como valor fundamental, este enfoque considera, en todo momento, las características culturales de los grupos sociales con los que se trabaja, partiendo de que se trata a menudo de pueblos originarios con maneras diferenciadas de relacionarse con la realidad y teniendo en cuenta las condiciones de desigualdad y exclusión de las que son objeto en su relación asimétrica con el Estado, nación y con la sociedad en su conjunto.⁴⁴

Estereotipo: Características y funciones que se asignan a cada sexo o género y que se basan en roles e identidades socialmente asignados.⁴⁵

Género: Valores, atributos y representaciones diferenciadas que la sociedad histórica, cultural y geográficamente le ha asignado a mujeres y hombres.⁴⁶ 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.

⁴³ Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales de la CONAPRED Tomado de: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf

⁴⁴ Universidad Veracruzana Intercultural. (s/f). Criterios de Investigación Vinculada para la Gestión. Universidad Veracruzana. Tomado de: <https://www.uv.mx/uvi/criterios-de-investigacion-vinculada-para-la-gestion/>

⁴⁵ Artículo 1º de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).

⁴⁶ *Ídem*.

Heteronormatividad: Entendida como un régimen político hegemónico que refiere relaciones de poder construidas entre los sujetos, normando la conducta, deseo, discursos e instituciones centrados en la heterosexualidad como la única forma legítima y natural para relacionarse.

Heterosexismo: Ideología y sistema de organización cultural de las relaciones socio-sexuales y afectivas que consideran que la heterosexualidad monógama y reproductiva es la única natural, válida éticamente, legítima socialmente y aceptable, negando, descalificando, discriminando y violentando otras orientaciones sexuales, expresiones e identidades de género.⁴⁷

Hostigamiento sexual: Aquel comportamiento ofensivo de carácter sexual que se desarrolla en el ejercicio del poder en una relación de subordinación.⁴⁸

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 apariencia sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.⁴⁹

Igualdad de género: Es un derecho humano protegido por distintos instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos. Además, tal como está expresado en la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la igualdad va de la mano con el principio de la no discriminación, y en este sentido, la igualdad solo será posible en la medida en que se erradique la discriminación contra las mujeres.

Parte del reconocimiento de que históricamente las mujeres han sido discriminadas y es necesario llevar a cabo acciones que eliminen la desigualdad histórica y acorten las brechas entre mujeres y hombres de manera que se sienten las bases para una efectiva igualdad de género. Esta igualdad pretende ser formal, refiriéndose a que los derechos humanos son comunes a

⁴⁷ Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales de la CONAPRED Tomado de: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf

⁴⁸ Artículo 6 del Reglamento para la Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana.

⁴⁹ Artículo 6 del Reglamento para la Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana.

todas las personas, hombres y mujeres; y sustantiva, que implica una modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública.⁵⁰

Igualdad de género sustantiva: Refiere a la igualdad de facto, es decir al acceso efectivo y real al ejercicio de derechos. Ocurre cuando está asegurada e implícita la igualdad ante la ley, la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

Enfoque interseccional: Es una herramienta analítica y metodológica que sirve para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras características propias de la persona (la raza y el color de la piel, la casta, la edad, la etnicidad, el idioma, la ascendencia, la orientación e identidad sexual, la religión, la clase socioeconómica, la capacidad, la cultura, la localización geográfica, entre otros), que generen o contribuyan a situaciones de opresión y desventaja entre integrantes de la comunidad universitaria, ante actos de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual o discriminación por sexo o género.⁵¹

Intersexualidad: Todas aquellas situaciones en las que la anatomía o fisiología sexual de una persona no se ajusta completamente a los estándares definidos para uno y otro sexo, los cuales culturalmente han sido asignados como masculinos y femeninos. Existen diferentes estados y variaciones de intersexualidad. Es un término genérico, en lugar de una sola categoría. De esta manera, las características sexuales innatas en las personas con variaciones intersexuales podrían corresponder, en diferente grado, a ambos sexos.

La intersexualidad no siempre se manifiesta al momento de nacer, algunas variaciones son más evidentes hasta la pubertad o la adolescencia, y otras no se pueden conocer sin exámenes médicos adicionales, pero pueden manifestarse en la anatomía sexual primaria o secundaria que es visible. Desde una perspectiva de derechos humanos, que alude al derecho a la identidad y al libre desarrollo de la personalidad, y a partir de la reivindicación de dicho concepto impulsada por los movimientos de personas intersexuales en el mundo, se considera que el término intersexual es el adecuado para su

⁵⁰ *Ídem.*

⁵¹ Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (2004). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Derechos de las mujeres y cambio económico, 9, 1-8. Tomado de: <http://www.awid.org>

uso, rechazando el de hermafroditismo o pseudohermafroditismo, usado hace algunos años en ámbitos médicos.⁵²

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.⁵³

Parte quejosa: Es aquella que ya ha formalizado por escrito su queja ante las autoridades unipersonales o funcionarios correspondientes de la Universidad Veracruzana por haber sido afectada en sus derechos humanos, resultado de la comisión de un acto de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual o discriminación por sexo o género, en el ámbito universitario.

Persona señalada: Integrante de la comunidad universitaria o de la sociedad que inflige violencia a otro miembro de la comunidad universitaria en razón del género, su orientación sexual o su identidad de género.

Rol/roles: Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas o exigencias sociales subjetivas hacia una persona por su sexo o género.⁵⁴

Sexo: La referencia que se hace a los cuerpos sexuados de las personas a partir de las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas).⁵⁵

Víctima: Persona que haya sido afectada en sus derechos humanos, resultado de la comisión de un acto de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual o discriminación por sexo o género en el ámbito universitario.

Revictimización: Maltrato o trato diferenciado hacia una persona que ha sufrido violencia de género, acoso u hostigamiento sexual y discriminación por sexo o género.⁵⁶

⁵² Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales de la CONAPRED. Tomado de: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf

⁵³ *Ídem.*

⁵⁴ *Ídem.*

⁵⁵ *Ídem.*

⁵⁶ *Ídem.*

Violencia de género: Aquellas conductas que, con base en el sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, atenten o dañen la dignidad de las personas.

Equidad de género: Es un principio ético-normativo asociado al concepto de justicia; bajo la noción de equidad se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja, en función de la idea de justicia que se tenga y haya sido socialmente adoptada.

Medidas de Protección: Acciones que tienen como finalidad proteger a la víctima o parte quejosa, previniendo actos de violencia posteriores y garantizando que las actividades que se desarrollen en espacios universitarios se realicen con respeto y en un ambiente seguro.

Tipos de violencia: Son los actos u omisiones que dañan la dignidad, la integridad y la libertad de las personas entre ellos se encuentran la violencia física, psicológica, sexual, de género, patrimonial, económica y obstétrica.

Anexos

- I. Ficha de asesoría.
- II. Marco normativo.
- III. Formato para realizar una queja.
- IV. Medidas para la contención en el primer contacto.
- V. Preguntas frecuentes.
- VI. Formato de Reporte Trimestral de la Autoridad para la Coordinación Regional correspondiente
- VII. Oficio de comisión.
- VIII. Diagrama de la formalización de las quejas.
- IX. Diagrama del procedimiento #1.
- X. Diagrama del procedimiento #2.
- XI. Diagrama del procedimiento #3.
- XII. Diagrama del procedimiento #4.
- XIII. Diagrama del procedimiento #5.
- XIV. Diagrama del procedimiento #6.
- XV. Diagrama del procedimiento #7.
- XVI. Diagrama del procedimiento #8.
- XVII. Diagrama del procedimiento #9.
- XVIII. Tabla de las instancias internas y externas para atención.
- XIX. Diagrama para solicitar medidas de protección.



Universidad Veracruzana / Coordinación de la Unidad de Género

No.

Nombre de la persona que brinda la asesoría:

Fecha:

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

Datos escolares o laborales de quien solicita 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 Otra:	

Datos de la parte señalada:

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

Datos laborales o escolares de la parte señalada:

Región:	Alumno(a)/Trabajador(a):
Entidad Académica o Dependencia:	
Programa Educativo:	
Matrícula/Número de Personal:	
Periodo/Antigüedad:	

La presente ficha será llenada por quien brinda la asesoría y deberán ser reportadas trimestralmente a la Coordinación Regional de Equidad de Género correspondiente.



Universidad Veracruzana / Coordinación de la Unidad de Género

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 o dependencia:
Acción siguiente por parte de quien brindó la asesoría:

Narración de la asesoría:

Firma de quien brinda la asesoría

La presente ficha será llenada por quien brinda la asesoría y deberán ser reportadas trimestralmente a la Coordinación Regional de Equidad de Género correspondiente.

2



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 de 1993.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979.
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará) de 1995.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de la IV Conferencia mundial sobre la Mujer de 1995.
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad aprobada en 2001.
- Objetivos del Desarrollo Sostenible, aprobada en 2015.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer que emite la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH) de 1993.
- 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) de 2006.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Convenio 100 de la OIT de 2010.
- Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación de 1958.

Instrumentos Nacionales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, última reforma publicada DOF 06-03-2020.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, última reforma 15 de enero del 2020.
- Ley General 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, última reforma publicada DOF 19-01-2018.
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, última reforma publicada DOF 17-10-2019.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, última reforma publicada DOF 14-06-2018.
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de 2019.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, última reforma publicada DOF 21-06-2018.
- Declaración sobre los Principios Fundamentales de Justicia para las Víctimas de Delitos y del Abuso de Poder de 1985.
- Ley General de Víctimas, última reforma publicada DOF 03-01-2017.
- Ley Federal del Trabajo, última reforma publicada 02-07-2019.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, última reforma publicada DOF 21-06-2018,
- Declaración sobre los Principios Fundamentales de Justicia para las Víctimas de Delitos y del Abuso de Poder de 1985.
- Código Nacional de Procedimientos Penales, última reforma publicada DOF 22-01-2020.
- Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005. Violencia Familiar, Sexual y contra las Mujeres, Criterios para la Prevención y Atención, última modificación 24 de marzo de 2016.
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de 2016.

**Instrumentos Estatales**

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Veracruz de Ignacio de la Llave de 1917, última actualización publicada en G.O.E: 03-10-2019.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz, última actualización publicada en G.O.E 26-11-2019.
- Código Penal para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, última reforma 22-02-2018.
- Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, última reforma 29-11-2018.
- Ley Orgánica del Municipio Libre, última reforma 11-09-2018.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, última actualización 27-11-2019.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Veracruz, última reforma 16-08-2018.
- 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, última reforma 09-05- 2013.
- Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, última reforma 29-11-2018.

Normatividad de la Universidad Veracruzana

- Ley de Autonomía, última reforma del 2000.
- Ley Orgánica, última reforma de 1996.
- Estatuto General, última reforma del 2020.
- Estatuto del Personal Académico, última reforma del 2020.
- Estatuto de los Alumnos 2008, última reforma del 2020.
- Código de Ética, última reforma del 2016.
- Decreto de Creación de 1944.
- Reglamento para la Igualdad de Género, última reforma 2020.
- Contratos colectivos de Trabajo 2018- 2020.



Asunto: Queja (Acoso sexual, Hostigamiento sexual, Violencia de Género, Discriminación por sexo o género)
Fecha:

Nombre de la Autoridad Unipersonal

Cargo de la Autoridad Unipersonal
Universidad Veracruzana
Presente

Datos personales de la parte quejosa: Nombre completo, edad, sexo, matrícula/número de personal, periodo escolar, región, entidad académica o dependencia de adscripción, teléfono y correo electrónico. (Presentar copia fotostática de la credencial universitaria o una identificación oficial con fotografía).

Datos personales de la persona señalada: Nombre completo, entidad académica 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 de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron estos)

1. El día 1 de enero del 2020...
2. El día 2 de enero del 2020...
3. El día 3 de enero del 2020...
4. El día 4 de enero del 2020...

Pruebas, evidencias o testimonios: (Forma de contacto de las y los testigos) y/o informes con los que cuente la parte quejosa para sustentar su dicho. En caso de no contar con lo anteriormente mencionado, se podrá presentar por escrito sólo el dicho de la víctima.

Por ejemplo:

1. Se ofrecen testigos con nombres completos y se menciona con qué número de la narración de los hechos se enlaza.
2. Evidencia de captura de pantalla.
3. Diagnóstico de psicóloga (o).
4. Número de carpeta de la denuncia ante la Fiscalía.
5. Otros aplicables a cada caso.

Lugar, fecha, rúbrica en todas las hojas y firma de la parte quejosa.

En el caso de que la parte quejosa sea menor de edad, la queja deberá ser firmada por el padre/madre o tutor(a)

Copia de conocimiento:

- C.c.p. Vicerrectoría correspondiente.
- C.c.p. Coordinación de la Unidad de Género.
- C.c.p. Secretaría Académica.
- C.c.p. Coordinación Regional correspondiente.
- C.c.p. Es necesario se mande copia de conocimiento a la Dirección de Relaciones Laborales, solo en los casos en los que la persona que se acusa sea persona trabajadora o Académico(a).
- C.c.p. Para personas que se estimen necesarias según cada queja.

Las personas que incumplan con alguno de los requisitos anteriores serán prevenidas por la autoridad o funcionario (a) 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 perfeccionar el documento y quedar en condiciones de registrar formalmente la queja. En caso de no atender la prevención, esto se hará saber a la parte quejosa y la falta de elementos será bajo la responsabilidad de la misma.



Universidad Veracruzana / Coordinación de la Unidad de Género

Los primeros auxilios psicológicos, son una intervención breve e inmediata, que puede dar el primer contacto o la autoridad ante quien se presente una persona en crisis.¹ Para brindar ayuda y restablecer la estabilidad emocional.

Una persona en estado de crisis o de choque puede presentar diversas condiciones o comportamientos asociados. **Estas son algunas de las posibles manifestaciones:**

Manifestaciones físicas	<ul style="list-style-type: none"> • Llanto. • Temblor de manos, labios o extremidades. • Imposibilidad o dificultad para articular palabras. • Imposibilidad o dificultad para moverse. • Hiperventilación. • Necesidad de moverse, caminar o realizar movimientos estereotipados (movimientos repetitivos como tamborilear los dedos o piernas por ejemplo). • Lenguaje corporal agresivo (puños cerrados) o de defensa (brazos cruzados).
Manifestaciones emocionales	<ul style="list-style-type: none"> • Tristeza. • Miedo. • Impotencia. • Enojo. • Ira. • Desconcierto. • Incredulidad.
Manifestaciones mentales	<ul style="list-style-type: none"> • Desorden mental. • Confusión. • Negación. • Dificultad para entender lo que pasa.

En caso de que la autoridad no se sienta con posibilidad de dar contención, es necesario preguntar a la víctima si quiere ser remitida para recibir ayuda profesional.

Para poder brindar la contención necesaria y que la persona se encuentre en posibilidades de exponer su caso. **Es importante tomar en cuenta las siguientes recomendaciones:**

- Preguntar a la persona si está en posibilidades de hablar de lo sucedido.
- Garantizar su seguridad física.
- Intentar generar seguridad emocional facilitando las condiciones para que la persona no se sienta amenazada, (estar acompañada por alguien de su confianza, estar en un espacio seguro, conocido y de fácil acceso).
- Dar tiempo y ser paciente para que la persona se reorganice.

¹ Estado temporal, a causa de una situación que cambia repentinamente la realidad de una persona.



Una vez que la persona se encuentra más estable es posible iniciar la entrevista. **Se deben tener en cuenta las siguientes recomendaciones:**

- Escucha activa poniendo especial atención en no interrumpir y facilitando el relato y la expresión de sentimientos.
- Escuchar los hechos y sentimientos de manera empática y sin juzgar.
- No minimizar o apresurar la narración.
- Ayudar a la víctima a entender la dimensión del problema.
- Preguntar qué es lo que quiere hacer y explicarle de manera clara que la decisión es suya.
- Explicar de manera muy clara y minuciosa cuáles son las posibilidades de acción y los pasos del proceso.
- En caso de tratarse de violencia de género, explicar la importancia de que presente una queja.
- Informar de su derecho a recibir asesoría en la Coordinación de la Unidad de Género.

Para dar esta contención. **NO es recomendable realizar las siguientes acciones:**

- Expresar de manera verbal, corporal o gestual incredulidad o desaprobación.
- Decir: “ya no llores”, “ya tranquilízate” o cualquier frase similar. Aunque puede ser de manera bien intencionada, esas frases generan inseguridad.
- Sugerir que la víctima está equivocada o mal interpretó.
- Sugerir que su queja puede tener consecuencias negativas para la persona o su desarrollo académico y/o profesional.
- Sugerir que la persona miente o que sus intenciones no son éticas.

Es muy importante entender que el primer contacto puede ser fundamental para el desarrollo del caso y no incidir para intentar evitar las vías institucionales o hacer juicios de valor



Universidad Veracruzana / Coordinación de la Unidad de Género

1. ¿La Coordinación de la Unidad de Género, puede iniciar procedimientos?

La Coordinación asesora, remite, acompaña y da seguimiento ante las autoridades competentes que conocen de los casos, por lo que no instaura procedimientos.

2. ¿Quiénes pueden presentar un escrito de queja?

El escrito de queja podrá ser presentado por las personas que integren la comunidad universitaria, en tanto a las que no formen parte de la misma, se les canalizará para la atención correspondiente.

3. ¿Cuál es el tiempo en el que se da por finalizado el proceso de una queja?

El tiempo para finalizar un procedimiento puede variar, esto dependiendo el tipo de procedimiento que la autoridad correspondiente inicie con motivo del escrito de queja.

4. ¿Quién se considera autoridad unipersonal?

Son aquellas contempladas en el Artículo 20 de la Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana.

5. ¿Quién se considera funcionario universitario?

Son aquellas contempladas en el Artículo 81 de la Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana.

6. ¿Qué puede hacer la parte quejosa cuando la resolución no es satisfactoria?

La parte quejosa en cualquier momento puede acudir ante la vía administrativa o judicial para ejercer su derecho a la justicia.

7. ¿Cómo puedo recibir asesoría para tramitar mi queja?

Dentro de la página de la Coordinación de la Unidad de Género, existen los datos de contacto de la unidad central al igual que de las y los Coordinadores Regionales y Representantes de equidad de Género de las entidades académicas y dependencias, así como un apartado específico en el Protocolo y el anexo III.- Formato para realizar una queja.

8. ¿Si no quiero presentar una queja, que puedo hacer?

Las personas que se encuentren dentro de los supuestos que enmarca el Protocolo, y que no quieran iniciar una queja, pueden acercarse personalmente a la Coordinación o a través de los medios de comunicación de la misma para recibir información de la atención que se les puede brindar.

9. ¿Qué puedo hacer si me encuentro en alguno de los supuestos establecidos en el Protocolo?

Acércate con tu Coordinadora Regional o Representante de Equidad de Género de tu entidad académica o dependencia o directamente a la Coordinación de la Unidad de Género, a través de los medios de comunicación disponibles para recibir asesoría.

10. ¿Qué puedo hacer si no encuentro la información que necesito dentro del documento del Protocolo?

Acércate a la Coordinación de la Unidad de Género o a alguna de las personas Representantes de Equidad de Género de la misma, para brindarte asesoría.

11. ¿Cómo puedo contactar a la Representante de Equidad de Género de mi entidad académica o dependencia?

Dentro del portal Web de la Coordinación de la Unidad de Género se encuentra disponible el directorio de las y los Representantes de Equidad de Género, ahí podrás encontrar su contacto o directamente con la oficina central, para mayor información.

12. ¿Qué puede hacer la persona que me acompaña dentro del procedimiento?

La persona que te acompaña no puede intervenir en el procedimiento, a menos que funja como testigo de los hechos, o en el caso de que la víctima sea menor de edad; si la persona que te acompaña es de la Coordinación, ésta velará por que se respeten tus derechos y el procedimiento se lleve con perspectiva de género.

13. ¿Cómo se procede con las nuevas modalidades de violencia de género a través de medios tecnológicos?

Dentro del Protocolo se tienen contemplada la violencia de género mediante medios tecnológicos, por lo que puedes acercarte a la Coordinación para mayor información.

14. ¿Puedo presentar una queja anónima?

Dentro de la institución se vela por los derechos humanos de todas las personas, por ello, en apego a la norma que las protege, se debe informar a la parte señalada quién y de qué se le acusa, por lo que las quejas anónimas no se pueden atender mediante procedimiento sancionador, sin embargo, se pueden tomar acciones preventivas en la entidad.

15. ¿Puede alguna persona diferente a la quejosa presentar la queja?

No, debe ser la parte quejosa quien presente su escrito firmado, o en su caso lo pudiera hacer llegar mediante otra persona ya firmado.

16. Si existiera algún conflicto de interés para que mi autoridad o funcionario conozca de la queja, ¿Qué puedo hacer?

En caso de existir algún conflicto de intereses con la autoridad correspondiente, se puede hacer del conocimiento de la queja al superior jerárquico del mismo.



Entidad académica o dependencia: _____
 Nombre de la autoridad que reporta: _____
 Región: _____ Trimestre: _____ a _____ Fecha: _____
 Coordinadora(or) Regional: _____

Datos de las quejas atendidas

Entidad Académica o Dependencia	Motivo de la queja	Resumen del expediente (Seguimiento)	Etapas (Investigación, Seguimiento o Resolución)

Tabla 1.- Cada sección de la tabla será llenada para cada caso en concreto

Nombre de la parte quejosa	Sexo de la parte quejosa	Tipo de integrante de la UV	Nombre de la parte señalada	Sexo de la parte señalada	Tipo de integrante de la UV	Resolución

 Atentamente
 Nombre y firma de de la autoridad que informa

Todos los casos que sean informados trimestralmente, deberán ir acompañados de las evidencias documentales que respalden el tratamiento de los mismos



Universidad Veracruzana / Coordinación de la Unidad de Género



Universidad Veracruzana

Haga clic aquí y escriba el asunto y/o número de oficio

Asunto: Oficio de comisión
Haga clic aquí para escribir una fecha

**Autoridad o Funcionario(a)
En donde se desahoga el procedimiento**

Universidad Veracruzana

Presente

Apreciable...

Con el gusto de saludarlo y en seguimiento al levantamiento de acta circunstanciada a _____, que se llevará a cabo el día _____ a las _____ horas en _____, le solicito de la manera más atenta permitan la presencia y acompañamiento de _____ (Nombre de la persona Representante de Igualdad o Coordinador (a) Regional para la Igualdad de Género de Veracruz).

Calle Veracruz #46,
2do. Piso Depto. 4,
Fracc. Pomona
C.P. 91040
Xalapa, Veracruz, México
Tel.+ (52) 01 (228)8421700
Ext. 10533

En virtud de lo anterior, es necesario que durante dicha diligencia se procure la no revictimización de la parte quejosa, así como garantizarle un trato digno, por lo cual durante el levantamiento de acta circunstanciada debe buscarse se realice en un lugar donde no se presenten interrupciones y se tenga la mayor privacidad posible. Asimismo, se puede gestionar la posibilidad de contar con un lugar contiguo al espacio donde se realizará el acto, en el cual la parte señalada no tenga contacto con la parte quejosa; todo esto si es que la parte quejosa está de acuerdo con esta medida de protección. Así se evitará la intimidación de la parte quejosa. Además deberá evitarse: hacer comentarios sexistas o basados en estereotipos, proponer conciliación con la parte señalada, solicitar la narración reiterada de los hechos; todo ello con la intención de garantizar el derecho a la igualdad, la justicia y la no violencia; se deben optar por medidas que permitan hacer realidad estos derechos.

Estaremos muy atentos a los resultados de las diligencias desahogadas, insistiendo en que solo mediante acciones coordinadas y comprometidas podremos hacer frente a esta problemática, pues como institución rechazamos categóricamente la violencia en general y la violencia de género en lo particular.

Segura de contar con su apoyo y colaboración, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

Atentamente

"Lis de Veracruz: Arte, Ciencia, Luz"
Xalapa, Veracruz, __ de ____ del 2020

Dra.

Coordinadora de la Unidad de Género
Universidad Veracruzana



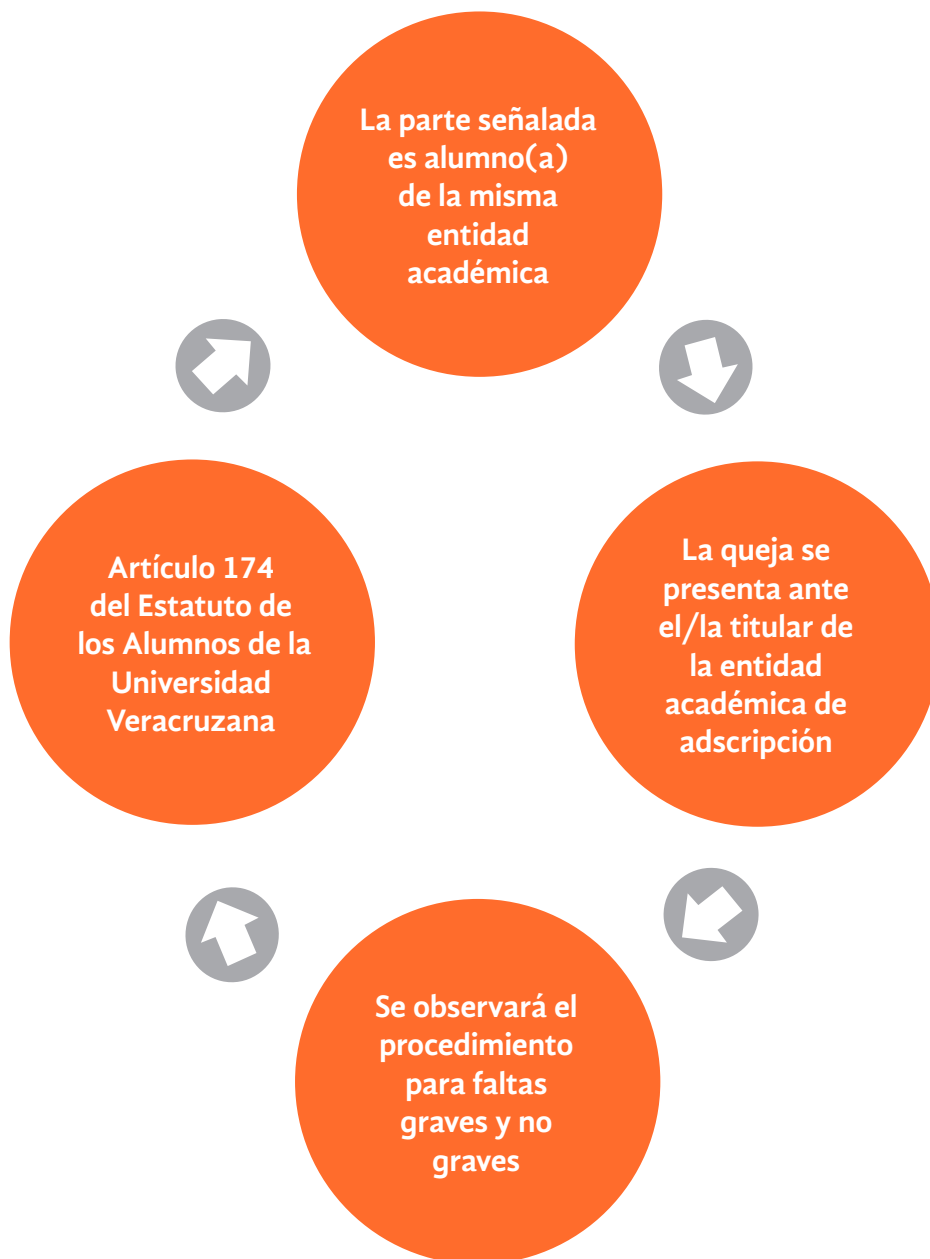
Anexo VIII.- Diagrama de la formalización de las quejas

EL PROCESO VARÍA SEGÚN LOS SUJETOS INVOLUCRADOS EN LOS HECHOS
La narración de los hechos que pudieran involucrar violencia de género y que no sean formalizados como se indica en el presente diagrama, se registrarán y se dará el seguimiento entre la persona titular de la entidad o dependencia y la Coordinación de la Unidad de Género, con la finalidad de trabajar en la implementación de acciones que coadyuven a erradicar la violencia de género en la comunidad universitaria





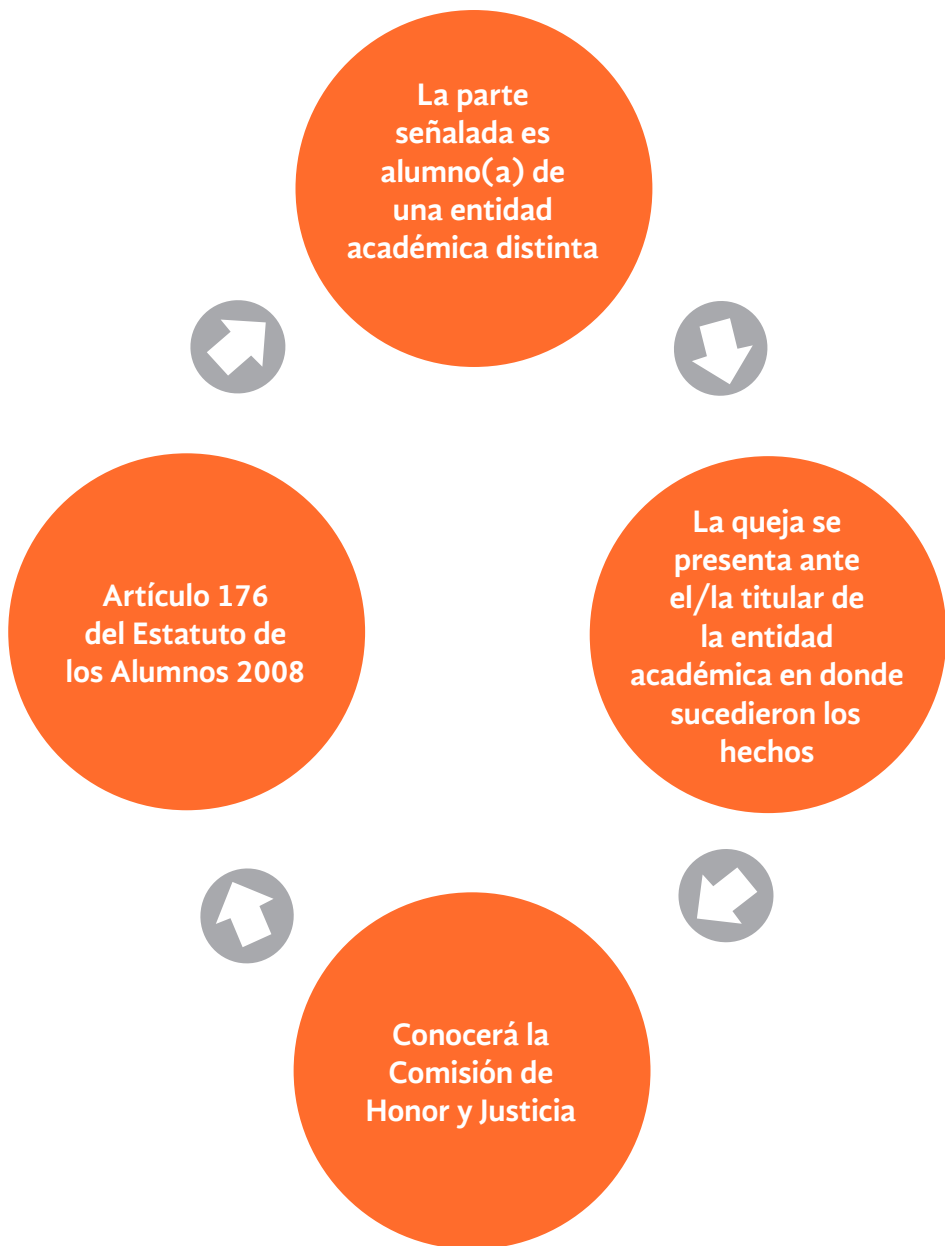
El /la Director(a) de la entidad académica antes de recibir en audiencia al alumno(a) señalado, deberá contar con la asesoría de la persona Representante de Equidad de Género de su entidad académica





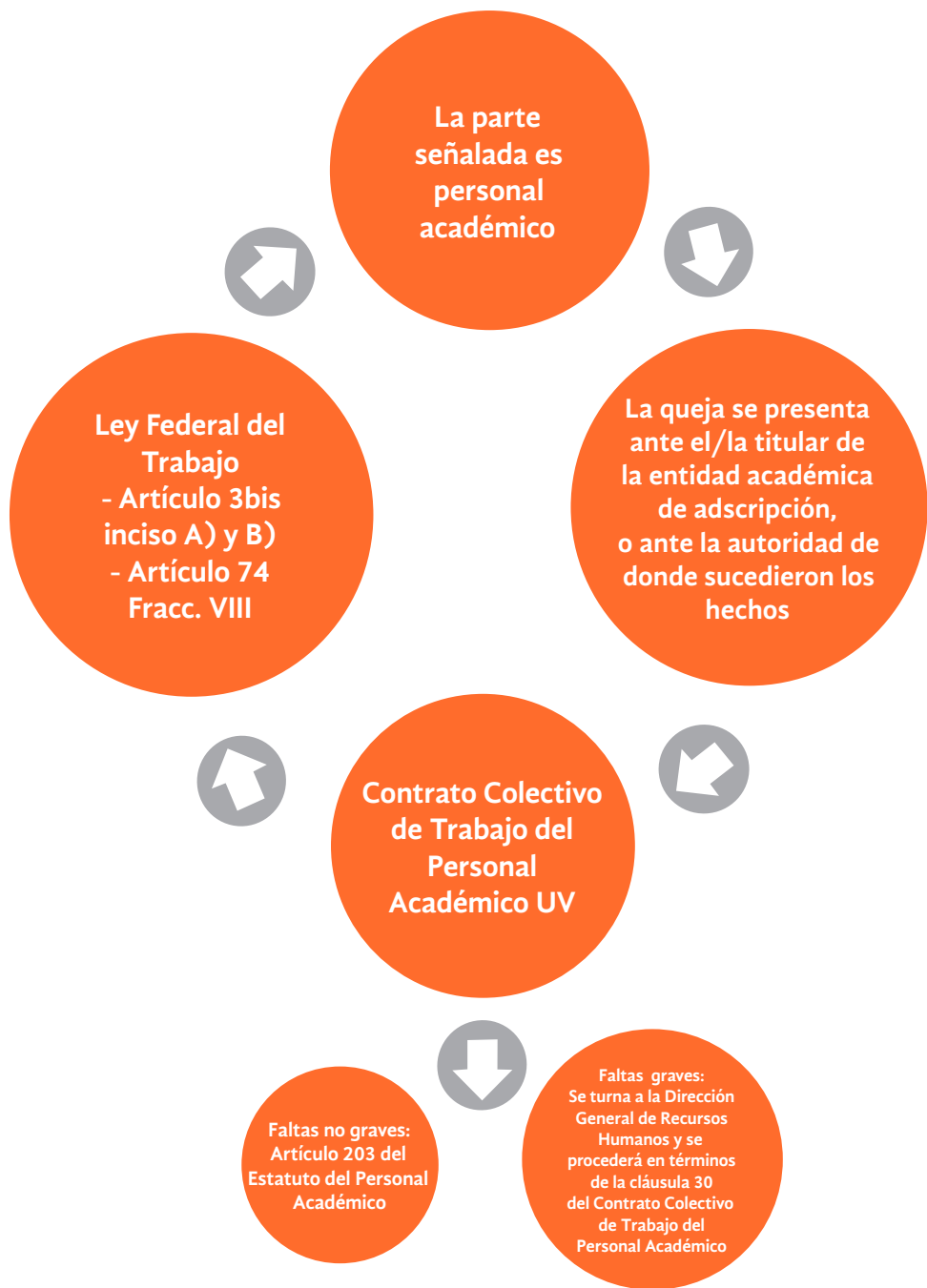
Previo a que el/la Director(a) haga del conocimiento del/la Rector(a) los hechos ocurridos, deberá signar un escrito firmado por la parte quejosa, con el objetivo de garantizar su derecho a decidir si inicia o no un procedimiento

Anexo X.- Diagrama del procedimiento #2





En caso de tratarse de conductas de índole académico, se estará lo dispuesto por el Artículo 203 del Estatuto del Personal Académico





Si la parte señalada fuera Director(a) y Secretario(a) de Facultad, Centro o Instituto, Director General o Secretario del Sistema de Enseñanza Abierta, se estará a lo estipulado en el procedimiento #4

Anexo XII.- Diagrama del procedimiento #4





Se deberá hacer del conocimiento de la Coordinación de la Unidad de Género dicha diligencia y su seguimiento





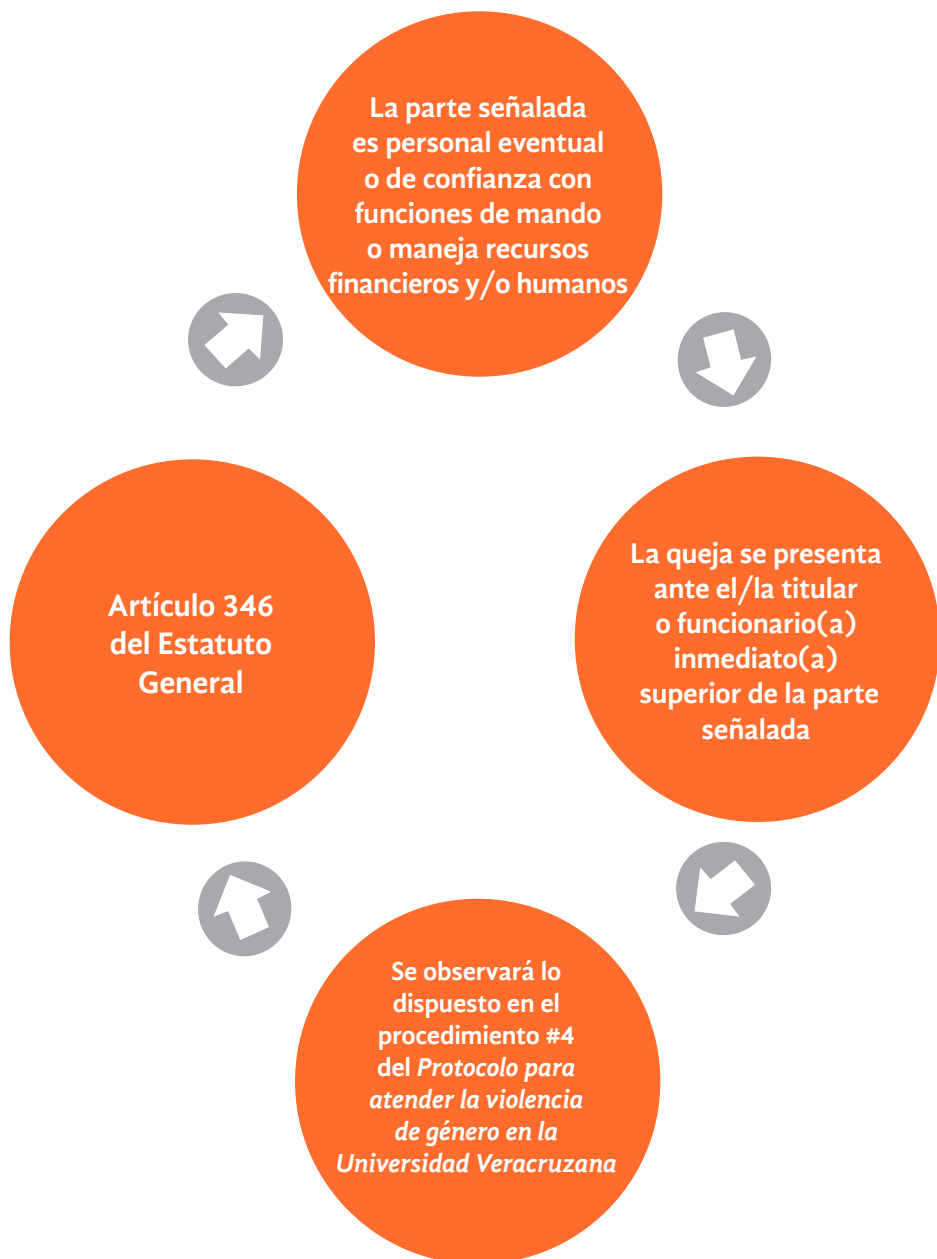
En la celebración del levantamiento de acta, en todo momento el personal designado por la Coordinación de la Unidad de Género velará por que el proceso se lleve a cabo con perspectiva de género

Anexo XIV.- Diagrama del procedimiento #6





Si fuera el caso de una amonestación o un extrañamiento, deberá notificarse por escrito fundado y motivado, a la parte señalada, a la parte quejosa, y a la Coordinación de la Unidad de Género





Se podrá tomar como referente lo contenido en la cláusula 19 del Contrato Colectivo de trabajo del Personal Administrativo, Técnico y Manual de la Universidad Veracruzana

Anexo XVI- Diagrama del procedimiento #8





Universidad Veracruzana / Coordinación de la Unidad de Género

Todas las autoridades, funcionarios(as), tendrán como apoyo a las Coordinaciones Regionales de Equidad de Género y Representantes de Equidad de Género de las entidades académicas y dependencias, los cuales brindan orientación y apoyo para la incorporación de la perspectiva de género durante el inicio, seguimiento y valoración del caso en todo momento





Anexo XVIII.- Tabla de las instancias internas y externas para atención

Región	Tipo de Canalización	Tipo de Atención	Instancia
Veracruz	Interna	Psicológica	Centro para el Desarrollo Humano e Integral de los Universitarios (CEnDHIU) ¹ , y Centros Centinelas.
		Médica	Centro de Estudios y Servicios en Salud ² (CESS) (SAISUV).
	Externa	Psicológica	Instituto Veracruzano de las Mujeres. Institutos Municipales de las Mujeres.
		Médica	Secretaría de Salud. IMSS (Seguro Facultativo). Jurisdicción Sanitaria Núm. VIII.
Orizaba- Córdoba	Interna	Psicológica	Centro para el Desarrollo Humano e Integral de los Universitarios (CEnDHIU), y Centros Centinelas.
		Médica	SAISUV.
	Externa	Psicológica	Institutos Municipales de las Mujeres.
		Médica	Jurisdicción Sanitaria Núm. VII.
Coatzacoalcos -Minatitlán	Interna	Psicológica	Centro para el Desarrollo Humano e Integral de los Universitarios (CEnDHIU), y Centros Centinelas.
		Externa	Institutos Municipales de las Mujeres.
	Externa	Legal	Fiscalía Especializada.
		Médica	Movimiento de Asistencia a la Mujer Veracruzana. Jurisdicción Sanitaria Núm. XI.
Xalapa	Interna	Psicológica	Centro para el Desarrollo Humano e Integral de los Universitarios (CEnDHIU), y Centros Centinelas.
		Médica	SAISUV.
	Externa	Psicológica	Instituto Veracruzano de las Mujeres. Institutos Municipales de las Mujeres.
		Médica	Secretaría de Salud. IMSS (Seguro Facultativo). Jurisdicción Sanitaria Núm. V.
Poza Rica- Tuxpan	Interna	Psicológica	Centro para el Desarrollo Humano e Integral de los Universitarios (CEnDHIU), y Centros Centinelas. Centro Universitario de atención Psicológica.
		Médica	Centro de Estudios y Servicios en Salud. SAISUV.
	Externa	Psicológica	Institutos Municipales de las Mujeres.
		Médica	Jurisdicción sanitaria Núm. III.

1 <https://www.uv.mx/cendhiu/files/2019/08/PROTOCOLO-DE-SALUD-MENTAL-final-octubre.pdf>

2 <https://www.uv.mx/veracruz/cess/>



Universidad Veracruzana / Coordinación de la Unidad de Género

Las medidas de protección son acciones que corresponden a todas las autoridades o funcionarios(as) que atienden y velan por la protección de las víctimas, y derivan del deber constitucional que establece aplicar la norma que brinde la mayor protección a la persona



Notas

Lined writing area with 25 horizontal lines.

El presente Protocolo permitirá informar y orientar a la comunidad universitaria sobre las vías para identificar una situación de violencia de género y saber ante quién debe acudir, con el propósito de establecer las bases de actuación para aplicar de manera efectiva los procedimientos para atender la violencia de género en las entidades académicas y dependencias de la Universidad Veracruzana.

Las acciones para transversalizar la perspectiva de género con enfoque intercultural e interseccional buscan orientar, y en su caso, dar seguimiento especializado a la víctima de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual y discriminación por sexo o género, ante las autoridades competentes; a fin de garantizar la no revictimización, el acceso a la justicia y una atención integral, que deben ser realizadas con pertinencia cultural, considerando el contexto de la entidad académica o dependencia y de la región en que se encuentran, así como las particularidades específicas de cada comunidad universitaria. Las distintas formas de violencia de género están normalizadas y culturalmente arraigadas, y para eliminarlas, es necesario identificar y visibilizar estos referentes.

Este documento considera a todas las expresiones sexogenéricas; mujeres, hombres, comunidad LGTBTTTI (lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e inter-sexual), comunidad queer u otros grupos, que por no cumplir con los roles o estereotipos derivados de las construcciones sociales heteronormativas y binarias, están expuestas a violencia de género asociadas a otras formas de desigualdad y en contextos específicos.

El impacto del Protocolo dependerá de que cada una de las personas integrantes de la comunidad universitaria lo conozca, lo aplique, lo cumpla y con ello ayude a construir una cultura de denuncia y logremos todas y todos juntos prevenir, atender y erradicar la violencia de género.

