



Universidad Veracruzana

Protocolo para Atender la Violencia de Género en la Universidad Veracruzana

Coordinación de la
Unidad de Género

Universidad Veracruzana

Dra. Sara Ladrón de Guevara González
Rectora

Dra. María Magdalena Hernández Alarcón
Secretaria Académica

Mtro. Salvador Tapia Spinoso
Secretario de Administración y Finanzas

Dr. Octavio Ochoa Contreras
Secretario de Desarrollo Institucional

Mtro. Alberto Islas Reyes
Abogado General

Dr. Raciél Damón Martínez Gómez
Director General de Comunicación Universitaria

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

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

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

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

Dr. Alfonso Pérez Morales
Vicerrector de la Región Veracruz

Comité de Equidad de Género

Dra. María Lilia Viveros Ramírez

Coordinadora Regional de Igualdad, Xalapa.

Dra. Griselda García García

Coordinadora Regional de Igualdad, Poza Rica-Tuxpan.

Mtra. Anabel Ojeda Gutiérrez

Coordinadora Regional de Igualdad, Orizaba-Córdoba.

Dra. Teodora González Rodríguez

Coordinadora Regional de Igualdad, Coatzacoalcos-Minatitlán.

Dr. Ricardo Flores Rodríguez

Coordinador Regional de Igualdad, Veracruz.

ÍNDICE

Directorio	1
Presentación.....	5
Objetivo	5
MARCO REFERENCIAL	6
Manifestación de la violencia de género	7
PARTE 1: ACCIONES PREVIAS A LA FORMALIZACIÓN DE LA QUEJA	8
Medidas de protección	8
Elementos para solicitar medidas de protección	9
Criterios para determinar la necesidad de dictar medidas de protección	10
Presentación de la queja	10
Requisitos de la queja	11
¿Ante quién tengo que presentar la queja?	12
Atención inmediata	12
Criterios para evaluar el caso	13
Atención integral antes de formalizar la queja	14
Antes de la entrevista, la autoridad o funcionario universitario correspondiente deberá:	14
Durante la entrevista, la autoridad o funcionario universitario correspondiente deberá:	14
PARTE 2: FORMALIZACIÓN DE LA QUEJA	16
Identificación del tipo de procedimiento	16
Consideraciones de observancia general a todos los procedimientos por parte de la autoridad o funcionario correspondiente	17
Incorporación de la perspectiva de género a los procedimientos universitarios	18
Procedimiento 1. Si la persona señalada por la parte quejosa es alumno(a) de la misma Entidad Académica	18
Procedimiento 2. Si la persona señalada es alumno(a) de una Entidad Académica distinta a la de la parte quejosa	20
Procedimiento 3. Si la persona señalada es personal académico	20
Procedimiento 4. Si la persona señalada es autoridad o funcionario (a) (a excepción del Director (a) y Secretario(a) de Facultad)	22
Procedimiento 5. Si la persona señalada es Director(a) o Secretario (a) de Facultad, Instituto o Centro	23
Procedimiento 6. Si la persona señalada es personal administrativo, técnico o manual	24
Procedimiento 7. Si la persona señalada es personal eventual o de confianza con funciones de mando o que manejen recursos financieros y/o humanos	25
Procedimiento 8. Si la persona señalada es personal de confianza o eventual	
Consideraciones de observancia general a todos los procedimientos por parte de la autoridad o funcionario correspondiente	25
PARTE 3: ACCIONES POSTERIORES A LA CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO.....	26
Observancia de la perspectiva de género	26
Estrategias de cumplimiento y medidas que buscan cambios conductuales	28
Garantía de no repetición	28
Glosario	29
ANEXOS	30
Anexo I.- Ficha de asesoría	30
Anexo II.- Marco Normativo	30

Presentación

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

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

Objetivo

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

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

Finalmente, para que la comunidad universitaria tenga mayor claridad para identificar la situación frente a la que se encuentra y se determine con mayor información y elementos la manera en que se procederá, en el marco de la normatividad institucional se definen algunos elementos básicos a fin de que la comunidad pueda identificar y establecer con mayor claridad las diferencias entre los conceptos de violencia de género, discriminación por sexo, discriminación por género, acoso sexual y hostigamiento sexual.⁴

1 Artículo 77.1 del Estatuto General de la Universidad Veracruzana

2 Anexo II

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

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

MARCO REFERENCIAL

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

Principios del Protocolo

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

Principios interpretativos del Protocolo

Protección más amplia a la persona	Bajo este principio se debe buscar siempre la interpretación y aplicación que beneficie los derechos de la parte quejosa de la manera más amplia.
Razonabilidad	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 sexual. ⁷ Implica la necesidad de observar y analizar la información de manera integral para tomar acciones oportunas y asertivas, así como para llegar a conclusiones objetivas e imparciales.
Voluntariedad	Se debe considerar siempre la voluntad de la parte quejosa para seguir o no con el procedimiento, para salvaguardar su integridad.

5 Anexo II

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

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

Manifestación de la violencia de género

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

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

Se identifican las siguientes manifestaciones como actos inmorales y/o faltas de respeto de manera enunciativa como violencia de género en la Universidad Veracruzana, las cuales son materia del presente Protocolo:

- Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera.⁸
- Toda aquella exclusión basada en el género, orientación, expresión o identidad sexual de las personas que cause una restricción o anulación del pleno goce de sus derechos.
- Comportamiento de carácter sexual, no deseado y ofensivo para quien lo recibe, que puede implicar contacto físico e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales realizadas de forma verbal o de hecho que afecten la salud y su seguridad⁹
- Comportamiento ofensivo que se desarrolle en el ejercicio de poder en una relación de subordinación expresada a través de conductas verbales, no verbales y físicas relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva y que niegue a las personas la dignidad, el respeto y la igualdad de trato a la que tienen derecho.¹⁰

Cualquier otra manifestación de violencia que no se identifique con alguna de las manifestaciones enunciadas no será materia del presente Protocolo. La víctima tiene derecho a recibir orientación, a medidas de protección y a presentar una queja.

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

⁹ Reglamento para la Igualdad de Género

¹⁰ IBIDEM 4

PARTE 1: ACCIONES PREVIAS A LA FORMALIZACIÓN DE LA QUEJA

Medidas de protección

Las medidas de protección son acciones que corresponden a todas las autoridades o funcionarios que atienden y velan por la protección de las víctimas,¹¹ y derivan del deber constitucional que establece aplicar la norma que brinde la mayor protección a la persona.¹² Estas medidas deberán ser otorgadas por la autoridad o funcionario competente, inmediatamente después de que conozcan de los hechos.¹³ De igual manera, en términos de la legislación universitaria, se entienden como la obligación de cuidar que se guarde la disciplina y que no se cometan faltas de respeto o conductas que pudieran afectar la integridad física o moral de alguno de los miembros de la comunidad universitaria.

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

Si de acuerdo a la manifestación de la vulnerabilidad de la víctima, la autoridad o funcionario considera que es necesario imponer determinadas medidas de protección, éstas se brindarán sólo en aquellos casos en los que se encuentre en riesgo su integridad.¹⁵ Y deberán comunicarse de inmediato a la Coordinación de la Unidad de Género.

La autoridad o funcionario (a) correspondiente dictará, previa valoración del caso específico y en términos de la normatividad y procedimientos administrativos aplicables, las medidas y el tiempo de duración de las mismas, asesorándose con la Coordinación de la Unidad de Género; éstas son algunas sugerencias de medidas de protección en el ámbito universitario:

- Evitar que la parte señalada establezca comunicación directa con la intención de lesionar la integridad.
- Evitar la descalificación de la víctima o de la parte quejosa.
- Evitar conductas de intimidación o molestia hacia la víctima o la parte quejosa.
- Evitar represalias por haber presentado la solicitud de medidas de protección, la queja o por la resolución de un procedimiento.
- Gestionar ante quien corresponda el cambio de sección.

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

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

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

14 Artículo 7, apartado F, de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Pará"

15 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, una queja o por la resolución de un procedimiento.
- En cada caso, la autoridad o funcionario correspondiente podrá dictar aquellas medidas de protección que busquen evitar un daño mayor y que sean pertinentes y proporcionales a la posible afectación.

Elementos para solicitar medidas de protección

- Nombre completo, edad y sexo de la víctima, debiendo presentar en una copia fotostática de identificación oficial con firma y fotografía.
- Número de matrícula y periodo escolar o número de personal, según el caso.
- Región, Entidad Académica o Dependencia de Adscripción.
- Correo electrónico, número telefónico celular y/o algún lugar u otro medio a través del cual se le pueda contactar.
- 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.
- Lugar, fecha, rúbrica y firma de la víctima.
- Declarar expresamente y bajo protesta de decir verdad que se actúa bajo el principio de buena fe, y que no es su voluntad formalizar su queja en este acto.
- Para el caso de menor de edad, se deberá hacer acompañar por su padre/madre o tutor(a).
- El documento deberá marcar y hacer llegar copia de conocimiento a la Coordinación de la Unidad de Género, a Secretaría Académica y a la Coordinación Regional de Equidad de Género que corresponda.

Criterios para determinar la necesidad de dictar medidas de protección

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

Presentación de la queja

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

¹⁶ Artículo 8 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Requisitos de la queja

- Nombre completo, edad y sexo de la parte quejosa, debiendo presentar una copia fotostática de identificación oficial con firma y fotografía.
- Número de matrícula y periodo escolar o número de personal, según el caso.
- Región, Entidad Académica o Dependencia de Adscripción.
- Correo electrónico, número telefónico celular y/o algún lugar u otro medio a través del cual pueda recibir notificaciones para ser citada y se le informe del seguimiento de la queja.
- Nombre completo, Entidad 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 del modo, tiempo y lugar en que ocurrieron.
- Pruebas, evidencias, 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 (en caso de tener un informe o dictamen psicológico, agregarlo).
- Lugar, fecha, rúbrica y firma de la parte quejosa.
- Declarar expresamente y bajo protesta de decir verdad que se actúa bajo el principio de buena fe.
- En el caso de que la parte quejosa sea menor de edad, se deberá hacer acompañar por su padre/madre o tutor(a).
- El documento deberá marcar y hacer llegar copia de conocimiento a la Coordinación de la Unidad de Género, a la Secretaría Académica y a la Coordinación Regional de Equidad de Género que corresponda.

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

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

¿Ante quién tengo que presentar la queja?

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

Atención inmediata

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

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

Si no hubiera sido necesario brindar atención inmediata o si la víctima rechaza la canalización, se procederá a la evaluación del caso 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.

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

Criterios para evaluar el caso

a) **Ámbito personal**

Se atenderán los casos establecidos en este Protocolo por personas miembros de la comunidad universitaria.¹⁷ Cuando la persona señalada no pertenezca a la comunidad universitaria, a la parte quejosa se le brindará la canalización externa correspondiente.

b) **Ámbito espacial**

Se atenderán las quejas de personas de la comunidad universitaria respecto a acciones u omisiones cometidas dentro de las instalaciones universitarias o en sitios diversos durante el desarrollo de actividades administrativas, académicas y/o de investigación.

c) **Ámbito temporal**

La queja se podrá presentar por personas de la comunidad universitaria mientras estén vigentes sus derechos universitarios y laborales. En caso de egresados y extrabajadores de la Universidad Veracruzana, el plazo será de dos años a partir del término de su inscripción vigente o de su relación laboral. Este plazo podrá ampliarse razonablemente, atendiendo a la gravedad del caso y a si la persona interesada acredita la imposibilidad de haber presentado su queja en los plazos establecidos, siempre que no rebase los cinco años.

¹⁷ El artículo 88 de la Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana menciona quiénes conforman la comunidad universitaria

Atención integral antes de formalizar la queja

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

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

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

- a) Reiterar que la Universidad Veracruzana reprueba la violencia de género, el acoso u hostigamiento sexual y la discriminación por sexo o género, y que está comprometida con su erradicación.
- b) Asegurar el principio de confidencialidad en la entrevista en lo relativo a la información proporcionada.
- c) Llenar la ficha de asesoría,¹⁸ la cual es una herramienta que permite el registro de datos de la persona que la solicita para fines estadísticos y como apoyo al seguimiento del caso.
- d) Escuchar de manera activa y respetuosa.
- e) Mantener tranquila a la víctima, garantizándole seguridad y objetividad del proceso.

¹⁸ Ver Anexo I

- f) No proponer la mediación o conciliación para casos de acoso u hostigamiento sexual.¹⁹
- g) No realizar comentarios sexistas, discriminatorios o basados en estereotipos de género.
- h) Permitir la presencia de una persona de confianza de la víctima, si así lo solicita ésta.
- i) Identificar a las personas señaladas, así como las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que sucedieron los hechos.
- j) Recabar en una sola entrevista los elementos necesarios que permitan determinar las acciones subsecuentes.
- k) En el caso de que la situación ocurra en un ámbito espacial, personal y/o temporal diferente a los establecidos en el presente Protocolo, se le hará saber a la víctima.
- l) Dejar en claro que la escucha tiene el objetivo de identificar si los hechos son materia del presente Protocolo y, con ello, formalizar la queja y determinar el procedimiento aplicable.
- m) Indicar a la víctima que para iniciar cualquier procedimiento marcado en este Protocolo es necesario formalizarlo por escrito y
- n) Hacer del conocimiento de la víctima cuál será su participación dentro del proceso y explicarle el desarrollo del mismo (aclarándole que a la parte señalada le asiste el derecho de audiencia).

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

Puede preguntar: (no son limitativas)	Debe evitar:
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Sabe usted el nombre y el cargo/puesto 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? • ¿Ha ocurrido anteriormente? • ¿Ha habido otras personas afectadas? • ¿A quién más le ha comentado lo sucedido? 	<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 la queja. • Sugerir la conciliación o mediación.²⁰ • Leer la queja si no es la autoridad o el funcionario que resolverá o deba conocer de ella.

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

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

PARTE 2:

FORMALIZACIÓN DE LA QUEJA

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

Identificación del tipo de procedimiento

Procedimiento 1. Si la persona señalada es alumno(a) de la misma Entidad Académica, se observará el procedimiento para faltas graves y no graves indicado en el Artículo 174 del Estatuto de los Alumnos 2008.

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

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

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 de Recursos Humanos y se procederá en términos de la cláusula 30 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la Universidad Veracruzana.

Procedimiento 4. Si la persona señalada es autoridad o funcionario (a) unipersonal o autoridad o funcionario(a) (a excepción de Director(a) y Secretario(a) de Facultad), se observará el procedimiento del Artículo 346 del Estatuto General.

Procedimiento 5. Si la persona señalada es Director(a) o Secretario(a) de Facultad, Instituto o Centro, se observará el procedimiento del Artículo 347 del Estatuto General.

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

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

Procedimiento 8. Si la persona señalada es personal de confianza o eventual, deberá conocer la o el superior jerárquico, de acuerdo con el Artículo 104 de la Ley Orgánica y la Ley Federal del Trabajo.

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

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

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

- Informar a la Coordinación de la Unidad de Género y a la Secretaría Académica el inicio del procedimiento y el tipo del mismo.
- La autoridad o funcionario deberá llevar un registro del número de casos atendidos y reportarlo trimestralmente al Coordinador(a) Regional para la Igualdad de Género correspondiente, respecto al número de casos atendidos.
- Garantizar los derechos humanos de las partes bajo su más estricta responsabilidad.
- 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.
- Ofrecer un espacio contiguo cuando sea necesario resguardar la integridad de la parte quejosa y si ésta así lo solicita.
- Permitir y facilitar la presencia de la persona que designe la Coordinación de la Unidad de Género para brindar asesoramiento a la parte quejosa.
- Observar las formalidades establecidas en la Legislación Universitaria respecto a los procedimientos para los citatorios, actas, resoluciones y procesos de notificación.
- Preservar la secrecía y confidencialidad de los hechos.
- Mantener informada a la parte quejosa del estado que guarda su caso a través de la autoridad y/o funcionario (a) correspondiente.
- Dar un peso específico mayor al dicho de las víctimas cuando el hecho sea de naturaleza oculta por su carácter de connotación sexual.
- No intimidar a las y los testigos en caso de haberlos.
- Valorar las pruebas, evidencias, testimonios y/o informes identificando las relaciones asimétricas²¹ de poder y los esquemas de desigualdad.

²¹ La Dirección de Relaciones Laborales podrá brindar asesoría para dicha valoración y proporcionará la fundamentación institucional, estatal, nacional o internacional

- Evitar, al momento de argumentar y resolver, los sesgos discriminatorios y sexistas de manera implícita o explícita.
- 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 correspondiente.
- Evitar solicitar a la parte quejosa la narración de los hechos de manera reiterada.
- Evitar calificar, antes de iniciar el procedimiento, que su queja no prosperará.
- Evitar generar falsas expectativas.
- Propiciar un trato digno y no discriminatorio, presunción de inocencia, derecho de audiencia y defensa.

Incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos universitarios

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

a) Cuando la falta no sea grave

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

b) Cuando la falta sea grave

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

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

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

Previo a que el (la) Director(a) haga del conocimiento del (la) Rector (a) 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 o no un procedimiento. La autoridad o funcionario (a) debe hacerlo del conocimiento de la Coordinación de la Unidad de Género.

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

Procedimiento 3. Si la persona señalada es personal académico

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

a. Cuando la falta no sea grave

- El (la) Director(a) de la Entidad Académica deberá respetar y garantizar los siguientes derechos de la parte señalada en cualquier etapa del proceso: un trato digno y no discriminatorio, presunción de inocencia, derecho de audiencia y defensa.
- El (la) Director(a) de la Entidad Académica deberá informar al académico(a), con toda claridad en el cuerpo del citatorio, quién y de qué se le acusa, adjuntando en el citatorio el escrito de queja testando los datos personales que pudieran poner en riesgo la integridad de la parte quejosa, conforme a la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Veracruz, con el objetivo de que el académico(a) prepare su defensa.
- El (la) Directora(a) de la Entidad Académica, antes de recibir en audiencia a la persona señalada, deberá contar con la asesoría de la (el) Representante de Equidad de Género de su Entidad Académica.

- Si fuera el caso de una amonestación o de un extrañamiento, deberá notificarse por escrito fundado y motivado a la persona responsable, a la parte quejosa y a la Coordinación de la Unidad de Género.
- En caso de no imponer sanción alguna, deberá notificarse por escrito fundado y motivado a la parte quejosa, señalada y a la Coordinación de la Unidad de Género.

b. Cuando la falta sea grave

- El (la) Director(a) de la Entidad Académica deberá primero notificar a la parte señalada dentro de las 24 horas posteriores a recibir la queja por escrito²² con la finalidad de que prepare su defensa, informándole quién y de qué se le acusa con toda claridad en el cuerpo del citatorio.
- Una vez notificada la parte señalada, el mismo día convocará a Junta Académica extraordinaria, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 294, Fracción II, Inciso b, del Estatuto General.
- El (la) Director(a) de la Entidad Académica deberá informar a la parte quejosa que, ejerciendo su derecho de réplica, puede acudir o no a la sesión de Junta Académica, salvaguardando y valorando las condiciones del caso y dejando a criterio y voluntad de la parte quejosa el acudir o no a la Junta Académica extraordinaria. En caso de no asistir, deberá enviar la ratificación de su escrito de queja.
- El (la) Director(a) de la Entidad Académica deberá invitar a una persona que comisione la Coordinación de la Unidad de Género para estar presente en la sesión de la Junta Académica, sujeto a aprobación del cuerpo colegiado.
- Acto seguido, y posterior a la formalización del inicio legal de la sesión correspondiente, el fedatario de la Entidad Académica dará el uso de la voz a la Coordinación de la Unidad de Género, con la finalidad de informar y asesorar al cuerpo colegiado respecto a la naturaleza de los hechos, evitar el riesgo de revictimización, orientar en términos del presente protocolo y las posibilidades de que se turne inmediatamente a la Dirección General de Recursos Humanos o de que se constituya una comisión para conocer el caso, cuidándose en todo momento la protección de datos personales e incorporando la perspectiva de género.
- En caso de constituirse una comisión, ésta informará al pleno de la Junta Académica el resultado de su análisis para que dicho órgano colegiado proceda en términos del 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.
- El (la) Director(a) de la Entidad Académica, sea cual fuere el resultado de la resolución, deberá informarla por escrito, debidamente fundamentada, a la parte quejosa, a la parte señalada y a la Coordinación de la Unidad de Género.

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

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

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

En caso de que la víctima decida presentar su queja:

a. Cuando la falta no sea grave

- Al momento de notificar del inicio del procedimiento para la imposición de sanción a las partes, la autoridad o funcionario (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.
- Previo a la celebración de la sesión, la parte quejosa puede acudir, si así lo considera, a recibir asesoría por parte de quien designe la Coordinación de la Unidad de Género.
- En la celebración de la sesión, en caso de que la autoridad o funcionario decida realizar preguntas para la aclaración de los hechos, deberá observar las consideraciones generales del presente Protocolo evitando el desequilibrio procesal.
- Para la valoración de pruebas, es necesario observar las consideraciones generales del presente Protocolo en lo tocante, específicamente, al peso del dicho de 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. Cuando la falta sea grave

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

- La autoridad o funcionario notificará, a la brevedad posible, la resolución por escrito a los involucrados, al (la) Rector(a) y a la Dirección General de Recursos Humanos. En caso de que los involucrados se negaran a recibir la notificación, se levantará el acta respectiva, en presencia de dos testigos, dándose por realizada la notificación.
- El (la) Director(a) de la Entidad Académica deberá respetar y garantizar los siguientes derechos de la parte señalada en cualquier momento del proceso: un trato digno y no discriminatorio, presunción de inocencia, garantía de audiencia y defensa.

- El (la) Director(a) de la Entidad Académica deberá informar a la autoridad o funcionario(a) señalado(a) quién y de qué se le acusa, con toda claridad en el cuerpo del citatorio, adjuntando el mismo el escrito de queja testando los datos personales que pudieran poner en riesgo la integridad de la quejosa, conforme a la Ley de Protección de Datos Personales, con el objetivo de que la parte señalada prepare su defensa.
- El (la) Director(a) de la Entidad Académica, antes de recibir en audiencia a la parte señalada, deberá contar con la asesoría de la (el) Representante de Equidad de Género de su entidad.
- Si fuera el caso de una amonestación o de un extrañamiento, deberá notificarse por escrito fundado y motivado a la persona sancionada, a la parte quejosa y a la Coordinación de la Unidad de Género.
- En caso de no imponer sanción alguna, deberá notificarse por escrito fundado y motivado a la parte quejosa, a la parte señalada y a la Coordinación de la Unidad de Género.

Procedimiento 5. Si la persona señalada es autoridad o funcionario (a excepción de director(a) y secretario(a) de Facultad)

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

- La autoridad designada por el (la) Rector(a), al momento de notificar a las partes el día y la hora de celebración de la Junta Académica u Órgano Consultivo, deberá también hacer del conocimiento de la parte quejosa su derecho a comparecer por escrito, ratificando su queja.
- Se deberá hacer del conocimiento a la Coordinación de la Unidad de Género de dicha diligencia y de su seguimiento.
- La autoridad designada por el (la) Rector(a) podrá invitar a la Coordinación de la Unidad de Género para que designe una persona para estar presente en la sesión de la Junta Académica u Órgano Consultivo, previa aprobación de ésta, con voz pero sin voto.²³
- Se recomienda que, para la discusión, análisis e investigación del caso se conforme comisión de 3 a 5 personas, con el objetivo de salvaguardar la confidencialidad y secrecía debidas, así como la integridad de la parte quejosa.
- Posterior al análisis y discusión del caso por la comisión correspondiente, si fuera el caso, 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 (el) 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.

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

- En la celebración de la Junta Académica u Órgano Consultivo, en caso de que la autoridad designada por el (la) Rector(a) decida realizar preguntas para la aclaración de los hechos, deberá observar las consideraciones generales del presente Protocolo evitando el desequilibrio procesal.
- Durante el desarrollo o al término de la celebración de la Junta Académica u Órgano Consultivo, el personal designado por la Coordinación de la Unidad de Género observará si la parte quejosa requiere primeros auxilios psicológicos, con la finalidad de sugerir su presencia o retiro de la sesión.
- Sea cual fuere el resultado del procedimiento, éste deberá ser informado a la persona señalada, a la parte quejosa y a la Coordinación de la Unidad de Género por escrito, debidamente fundado y motivado.

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

- El (la) Directora(a), Titular, Secretario(a), Administrador(a) de la Dependencia o Entidad Académica, deberá notificar, primero, a la persona señalada dentro de las 24 horas posteriores a la recepción de la queja por escrito, con el objetivo de que prepare su defensa, informándole quién y de qué se le acusa con toda claridad en el cuerpo del citatorio, adjuntando a éste el escrito de queja testando los datos personales que pudieran poner en riesgo la integridad de la parte quejosa, conforme a la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Veracruz.
- Deberá también hacer del conocimiento a la parte quejosa su derecho a comparecer por escrito ratificando su queja y, 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 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.
- Las notificaciones para la parte señalada podrán ser realizadas por el correo electrónico institucional, dentro del plazo establecido en la cláusula 19.7 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo, Técnico y Manual de la Universidad Veracruzana (72 horas con anticipación al levantamiento del acta circunstanciada), con el objetivo de dar certeza jurídica de que el acta se llevará, en los términos establecidos, a la parte quejosa; de resultar legalmente procedente, sancionará la Dirección de Relaciones Laborales.

- Si la autoridad o funcionario (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, ésta deberá ser notificada a la parte señalada, a la quejosa y a la Coordinación de la Unidad de Género por escrito debidamente fundado y motivado.

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

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

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

Deberá conocer la o el superior jerárquico de acuerdo con el Artículo 104 de la 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.

PARTE 3:

ACCIONES POSTERIORES A LA CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Observancia de la perspectiva de género

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

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

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

Estrategias de cumplimiento y medidas que buscan cambios conductuales

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

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

Garantía de no repetición

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

Glosario

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXOS

Anexo I.- Ficha de Asesoría



Universidad Veracruzana
Coordinación de la Unidad de Género

ANEXO I.- FICHA DE ASESORÍA

No.

Nombre de la persona que brinda la asesoría:

Fecha:

Datos de quien solicita la asesoría

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

Datos laborales o escolares de quien solicita la asesoría

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

Datos de la persona señalada

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

Datos laborales o escolares de la persona señalada

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

1

Anexo II.- Marco Normativo

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

Instrumentos Internacionales

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

Instrumentos Nacionales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas.
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Declaración sobre los Principios Fundamentales de Justicia para las Víctimas de Delitos y del Abuso de Poder.
- Ley General de Víctimas.
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley Federal del Trabajo.

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

Instrumentos Estatales

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

Normatividad de la Universidad Veracruzana

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

Elaboración y revisión jurídica

Dra. María Lilia Viveros Ramírez

Lic. Natalia Falfan Trujillo

Lic. Gilberto Mendoza Marín

Equipo Jurídico UGE

Dra. Laura Rodríguez Pérez

Dirección de Normatividad

Lic. Víctor Manuel León León

Mtra. Lizbeth Rubio Fernández

Dirección de Asuntos Jurídicos

Oficina del Abogado General

Mtro. Francisco Hernández Ortíz

Secretaría Académica

Lic. Guadalupe Perea Contreras

Lic. Wendi Gabriela Amaro

Dirección de Relaciones Laborales

Dirección General de Recursos Humanos

Lic. Adriana Montoya Mercado

Secretaría de Administración y Finanzas

Lic. Adán Paredes Barrera

Encargado de Diseño