



Universidad Veracruzana

Protocolo para atender la violencia de género en la UV

Coordinación de la Unidad de Género

“Lis de Veracruz: Arte, Ciencia, Luz”



Coordinación de la Unidad de Género
Universidad Veracruzana





Universidad Veracruzana

Protocolo para atender la violencia de género en la UV

Coordinación de la Unidad de Género

“Lis de Veracruz: Arte, Ciencia, Luz”

Universidad Veracruzana

Dr. Martín Gerardo Aguilar Sánchez
Rector

Dr. Juan Ortiz Escamilla
Secretario Académico

Mtra. Lizbeth Margarita Viveros Cancino
Secretaría de Administración y Finanzas

Dra. Jacqueline del Carmen Jongitud Zamora
Secretaría de Desarrollo Institucional

Dra. Mónica Victoria Ruiz Balcázar
Abogada General

Lic. Julia Norma Trujillo Báez
Directora General de Comunicación Universitaria

Mtra. Anabel Ojeda Gutiérrez
Coordinadora de la Unidad de Género

ACTUALIZACIÓN

Mtra. Natalia Andreina Falfan Trujillo
Mtro. Gilberto Mendoza Marín
Lic. Amira Azucena Martínez Hernández
Área de Asuntos Jurídicos de la
Coordinación de la Unidad de Género

REVISIÓN

Mtra. Olivia del Carmen Chávez Uscanga
Mtra. Aide Berenice Guzmán Sánchez
Mtro. Heroy Muñoz Gómez
Lic. Eda Yurit Herrera Espinoza
Defensoría de los Derechos Humanos

Mtro. Rubén Eder Contreras Rojas
Mtra. Yadira del Carmen Rosales Ruiz
Coordinación Universitaria de Transparencia,
Acceso a la Información y Protección de
Datos Personales

Mtra. Sandra Rodríguez José
Directora de Relaciones Laborales

Mtro. Francisco Escudero Maldonado
Lic. Rodolfo Vázquez Moreno
Lic. David Díez Aguirre
Dirección de Asuntos Jurídicos

DISEÑO EDITORIAL

Área de Diseño e Imagen Institucional de la
Dirección General de Comunicación Universitaria

CORRECCIÓN DE ESTILO

Mtro. Silverio Sánchez Rodríguez

Contenido

Presentación	07
Introducción	09
Marco referencial	11
Principios rectores del Protocolo	14
Manifestaciones de la violencia de género.....	15
Discriminación por sexo	15
Discriminación por género.....	16
Acoso sexual	16
Hostigamiento sexual.....	16
Apología de la violencia contra las mujeres y contra la comunidad LGBTTIQ+	16
Acciones que constituyen violencia de género	16
 Parte I. Acciones previas a la formalización de la queja.....	19
Ámbitos de aplicación.....	20
Ámbito personal.....	20
Ámbito espacial	20
Ámbito temporal.....	20
Atención inmediata.....	21
Derechos de la víctima para una atención integral.....	21
No revictimización.....	22
Medidas de protección	23
Criterios para determinar la necesidad de dictar medidas de protección	24
Algunos ejemplos de medidas de protección	24
 Parte 2. Formalización de la queja.....	26
Elementos que debe contener un escrito de queja.....	27
Presentación de la queja.....	28
Estándares generales con perspectiva de género en los procedimientos	29
Identificación del tipo de procedimiento en razón de la persona señalada	31
Procedimiento I. Si la persona señalada por la parte quejosa es alumno(a) de la misma entidad académica.....	31

Procedimiento 2. Si la persona señalada es alumno(a) y comete la falta en una instalación universitaria distinta a su entidad académica	32
Procedimiento 3. Si la persona señalada es personal académico	32
Procedimiento 4. Si la persona señalada es autoridad unipersonal o funcionario, a excepción de las titulares de una Dirección, Secretaría de Facultad, Centro o Instituto, así como de Dirección General o Secretaría del Sistema de Enseñanza Abierta	32
Procedimiento 5. Si la persona señalada es Director(a) o Secretario(a) de Facultad, Instituto o Centro, Director(a) General o Secretario(a) del Sistema de Enseñanza Abierta a excepción de autoridad o funcionario(a)	32
Procedimiento 6. Si la persona señalada es personal administrativo, técnico o manual	32
Procedimiento 7. Si la persona señalada es personal eventual o de confianza con funciones de mando o que maneja recursos financieros y/o humanos.....	33
Procedimiento 8. Si la persona señalada es personal de confianza o eventual	33
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	33
Parte 3. Acciones posteriores a la conclusión del procedimiento	35
Opinión con perspectiva de género.....	36
Registro de sanciones	36
Prácticas restaurativas	37
Objetivo de las prácticas restaurativas	37
Prácticas ante situaciones no formales.....	38
Prácticas ante situaciones formales.....	39
Glosario.....	40
Siglario de entidades y dependencias.....	46
Anexos	47
Anexo I. Marco normativo.....	47
Anexo II. Medidas de contención en el primer contacto	49
Anexo III. Dependencias para canalización	51
Anexo IV. Ficha de asesoría.....	52
Anexo V. Formato de reporte trimestral.....	53
Anexo VI. Formato de medidas de protección para la persona señalada	54
Anexo VII. Medidas de salvaguarda a favor de la parte quejosa	56
Anexo VIII. Formato para realizar una queja.....	58
Anexo IX. Preguntas frecuentes	59

Presentación

La Ley General de Educación Superior establece que todas las Instituciones de Educación Superior deben constituirse en espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, específicamente de género y de discriminación hacia las mujeres, con el objetivo de garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior, emitiendo protocolos de atención que deberán ser atendidos por personal capacitado, para erradicar cualquier tipo de violencia de género, excluyendo las medidas de conciliación y equivalentes.¹

La Universidad Veracruzana asume la obligación de garantizar el acceso a la educación en espacios libres de violencia de género, por lo que ha realizado diversas acciones en las que se destaca que: el 14 de diciembre de 2020 se reformó el Estatuto General, el Estatuto de Personal Académico y el Estatuto de Alumnos 2008, a los que se adhirió como faltas la violencia de género, el acoso sexual y el hostigamiento sexual; el 25 de noviembre de 2019 se presentó por primera vez, en la región Poza Rica-Tuxpan, el Protocolo para atender la violencia de género en la Universidad Veracruzana, mismo que fue presentado ante el H. Consejo Universitario General el 9 de diciembre de 2019. Este documento fue retroalimentado por la comunidad universitaria y presentado nuevamente ante el H. Consejo Universitario General el 21 de agosto de 2020, con el firme compromiso de actualizarlo de manera progresiva, como lo establece la Ley General de Educación Superior.

El Programa de Trabajo 2021-2025 Por una transformación integral visibiliza, en el Tema 1.1 Equidad de género y diversidad sexual, la necesidad de fortalecer la perspectiva de género con el propósito de promover, proteger y garantizar derechos y espacios universitarios 100 % libres de violencia contra las mujeres y la comunidad LGBTTTIQ+. La Meta 1.1.1.1, acción 1.1.1.6, dispone que deberá actualizarse el Protocolo para atender la violencia de género en la Universidad Veracruzana, razón por la cual el H. Consejo Universitario General, en sesión celebrada el 16 de diciembre de 2024, votó y aprobó por mayoría dicho documento, y la Coordinación de la Unidad de Género se comprometió a presentar la nueva versión del Protocolo, con la retroalimentación de las secretarías Académica, de Administración y Finanzas y de Desarrollo Institucional, así como de la Oficina de la Abogada General, la Defensoría de los Derechos Universitarios, la

¹ Artículo 43 y Transitorio Décimo de la Ley General de Educación Superior.

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

El Protocolo para atender la violencia de género en la Universidad Veracruzana es un documento que incorpora la perspectiva de género desde el enfoque intercultural e interseccional y que considera todas las expresiones sexogenéricas: mujeres, comunidad LGBTTTI+ (lesbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual), comunidad *queer* u otros grupos de personas que, por no cumplir con los roles o estereotipos derivados de las construcciones sociales heteronormativas y binarias, están expuestos a violencia de género asociada a otras formas de desigualdad y en contextos específicos.²

² Retomado del Protocolo para atender la violencia de género en la Universidad Veracruzana presentado ante el H. Consejo Universitario el 21 de agosto de 2020.

Introducción

La Universidad Veracruzana, como institución pública de educación superior del Estado mexicano, tiene la obligación de garantizar la promoción y la protección de los derechos humanos, en el ámbito de su competencia, de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), los tratados internacionales de los que México forma parte y las leyes nacionales, estatales e institucionales universitarias vigentes.

Destaca la responsabilidad institucional universitaria para que, en el ámbito de su competencia y conforme a sus procedimientos normativos, promueva la emisión de diagnósticos, programas y protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia, de conformidad con el artículo 47 fracción I de la Ley General de Educación Superior.

En cumplimiento de este marco jurídico, el presente Protocolo para atender la violencia de género en la Universidad Veracruzana define los lineamientos institucionales que las autoridades universitarias deben seguir en la atención, sanción y erradicación de la violencia de género, a fin de garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior de las mujeres y de las personas de la diversidad sexogenérica.

Las directrices presentadas en este documento permiten incorporar a los procedimientos previstos en la normatividad universitaria los enfoques de derechos humanos, perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad, para los casos que se presenten por violencia de género, acoso u hostigamiento sexual y discriminación sexogenérica.

A este propósito, en un primer momento, se presentan las herramientas teóricas y analíticas para conceptualizar la violencia de género y sus manifestaciones, lo que permite entender que las prácticas de discriminación y de agresiones por condición de sexo o de género impiden la igualdad en el acceso a la educación y, desde esta mirada, empezar a incorporar la perspectiva de género que permita su debida atención. Posteriormente, se explican las actuaciones correspondientes para la atención de la violencia de género, identificando en cada uno de sus tres apartados, Parte 1. Acciones previas a la formalización de la queja; Parte 2. Formalización de la queja y Parte 3. Acciones posteriores a la conclusión del procedimiento, las instancias universitarias coadyuvantes.

Las actuaciones son enunciadas en cumplimiento de los artículos 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 1, 10 y 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; 1, 3 y 4 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; 1 y 3, fracción VII, y 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 7, fracciones V y VI; 8, fracciones III y IV; 10, fracciones XVII y XIX; 43, fracción I, inciso a), de la Ley General de Educación Superior; 6 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Veracruz de Ignacio de la Llave; 1 y 11, fracción VI, de la Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana; 77.3 del Estatuto General de la Universidad Veracruzana; 1, 2, 3, 4 y 5 del Reglamento para la Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana; así como del Programa de Trabajo Rectoral 2021-2025: Por una transformación integral; y demás relativos y aplicables en materia de protección de derechos humanos y perspectiva de género.³

La presente versión actualizada del Protocolo forma parte de las medidas promovidas por esta casa de estudios para garantizar un entorno académico inclusivo, seguro y respetuoso, contribuir a la eliminación de prácticas culturales que perpetúan la discriminación y promover el respeto pleno a los derechos humanos y a la igualdad sustantiva, al tiempo que refrenda el compromiso y la acción universitarios para transversalizar la perspectiva de género.

3 Retomado del Protocolo para atender la violencia de género en la Universidad Veracruzana presentado ante el H. Consejo Universitario el 21 de agosto de 2020.

Marco referencial

Ámbito internacional

El Estado mexicano, adoptante de la Carta de las Naciones Unidas en 1945 y firmante de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, ha refrendado su compromiso de garantizar la promoción y la protección de los derechos humanos mediante la ratificación del marco jurídico internacional, cuya observancia es jurídicamente obligatoria por precepto constitucional desde la reforma sobre derechos humanos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En el ámbito internacional, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificada por el Estado mexicano en 1981, de conformidad con su artículo 1, le obliga a respetar los derechos y las libertades, así como a garantizar el libre y pleno ejercicio de estos a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Siguiendo esos principios, a fin de garantizar una igualdad plena para las mujeres, el Estado mexicano ratificó en 1981 la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, misma que, en su artículo 2, fracciones c, d, e y f, le sujeta particularmente a condenar la discriminación contra la mujer en todas sus formas, establecer la protección jurídica y efectiva de los derechos de las mujeres contra todo acto de discriminación, abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación, así como tomar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, de conformidad con su artículo 2, fracciones c, d, e y f.

Estas son disposiciones paralelas a las establecidas por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, ratificada en 1998, que reconoce en su artículo 3 el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, al tiempo que, en su artículo 7, fracción b, impone el deber de adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia, actuando con la debida diligencia.

Ámbito nacional

Estas disposiciones internacionales traducen sus obligaciones a las autoridades del Estado mexicano, pues, en el ámbito nacional, el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán favoreciendo a las personas con la protección más amplia, por lo que las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, por lo que deben prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a tales derechos en los términos que establezca la ley. Asimismo, dispone en su artículo 4 que el Estado garantizará el goce y el ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres y el derecho de todas las personas a vivir una vida libre de violencia, y tendrá el deber de reforzar la protección de mujeres, adolescentes, niñas y niños.

En el mismo sentido, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia refiere, en su artículo 2, la obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano, y establece como principios inherentes a este derecho la dignidad de las mujeres, la perspectiva de género y la debida diligencia, entre otros, de conformidad con el artículo 4, fracciones II, VI y VII.

Asimismo, los artículos 10 al 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establecen las disposiciones normativas para entender y actuar sobre las modalidades de violencia laboral y docente que se pueden presentar en espacios como los de la Universidad Veracruzana, y hacen énfasis en la atención de la violencia que se puede presentar a través del hostigamiento sexual o del acoso sexual.

Estas prerrogativas están incorporadas en la Ley General de Educación Superior, al disponer, en su artículo 43, que las Instituciones de Educación Superior deben garantizar constituirse como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género, y de discriminación de las mujeres, para garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior. Esto incluye, en el ámbito institucional, emitir diagnósticos, programas y protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia; en el caso de la violencia contra las mujeres, excluyendo las medidas de conciliación o equivalentes como medio de solución de controversias.

Ámbito estatal

Aunado a lo anterior, la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave establece, en su artículo 4, que en el estado todas las personas gozarán de los derechos humanos consagrados en la CPEUM y en las leyes que de ella dimanen, sin distinción, y que todas las autoridades del estado, en su respectiva esfera de atribuciones, tienen el deber de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos. Asimismo, dispone, en el artículo 6, que las autoridades promoverán las condiciones necesarias para el pleno goce de la igualdad y la no discriminación, garantizando el libre desarrollo de la personalidad y que la mujer no sea objeto de discriminación; el artículo 10 del mismo instrumento jurídico establece que la educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con enfoque de derechos humanos, perspectiva de género y de igualdad sustantiva, respaldando a estudiantes en vulnerabilidad social, mediante políticas incluyentes y transversales.

En el mismo sentido, el artículo 2 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave establece entre sus objetivos la garantía de los derechos de las mujeres y las niñas, de conformidad con los instrumentos internacionales en la materia aprobados por nuestro país, que permita el acceso a una vida libre de violencia, favoreciendo la recuperación y la construcción del goce de los derechos humanos para mujeres víctimas de violencia.

Ámbito universitario

Por otro lado, en el ámbito universitario, el artículo 2 *quater* del Estatuto General de la Universidad Veracruzana dispone la aplicación del ordenamiento en observancia de los derechos humanos, en el marco de los que otorga la normatividad universitaria, así como la aplicación de la perspectiva de género y los enfoques de interculturalidad, interseccionalidad y el principio pro persona; en los casos en que proceda, se propondrán ajustes razonables. Al mismo tiempo, reconoce como una falta universitaria, en el artículo 337 del Estatuto General, artículo 201 del Estatuto de Personal Académico y artículo 170 del Estatuto de Alumnos 2008, la violencia de género y el acoso u hostigamiento sexual.

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.
Pro persona	Bajo este principio, se debe buscar siempre la interpretación y la aplicación de la norma que beneficie de la manera más amplia los derechos de la persona.
Confidencialidad	Comprende que la información será utilizada para los efectos exclusivos del procedimiento y se tratará, con el consentimiento de la parte que la proporciona, dentro de la mayor secrecía y garantía a la protección de sus datos personales. ⁴
Razonabilidad	Aplica el estándar de la persona razonable, el cual es un mecanismo de interpretación respecto al significado de ciertas conductas y a la aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual. ⁵ Implica la necesidad de observar y analizar de manera integral la información, para tomar acciones oportunas y assertivas, así como para llegar a conclusiones objetivas e imparciales.
Voluntariedad	Debe considerarse siempre la voluntad de la víctima para presentar una queja formal y/o para seguir o no con el procedimiento, en salvaguarda de su integridad.
Inmediatez	Conlleva la necesidad de actuar con rapidez en la atención de alguna manifestación de violencia de género.
Debido proceso	Implica el respeto a las formalidades esenciales de procedimientos y a los derechos de las partes involucradas; en su caso respectivo, la emisión de ajustes razonables y la sanción proporcional.
Debida diligencia	Comprende la obligación de las personas servidoras públicas de prevenir, atender, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres de manera oportuna, competente, independiente, imparcial, exhaustiva y garantizando la participación individual y colectiva de las mujeres, para garantizar el derecho a una vida libre de violencia. ⁶
Acceso a la información	Toda persona tendrá derecho a que autoridades y organismos públicos pongan a su disposición la información que les soliciten.

⁴ Solicitar la asesoría de la Coordinación Universitaria de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (CUTAI) sobre cómo ejercer los Derechos Humanos de Acceso, Rectificación, Cancelación, Oposición y Portabilidad (ARCOP) reconocidos en el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

⁵ 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.

⁶ Artículo 5, fracción XVI de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Manifestaciones de la violencia de género⁷

Para efectos de la aplicación del presente Protocolo, la violencia de género se considera como aquellas conductas u omisiones que, con base en el sexo, orientación sexual, identidad y/o 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 las personas trabajadoras.⁸

De acuerdo con el artículo primero de 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 del sexo o del género de las personas, que les cause daño físico, psicológico y/o sexual, o que resulte en afectaciones y/o estigmatización, cuando tales conductas han tenido lugar dentro de las instalaciones universitarias o en otros espacios.

Como parte sustancial 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 de los derechos humanos y libertades por parte de la persona discriminada, independientemente de su estado civil o de cualquier otra circunstancia, sobre la base de la igualdad de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.⁹

⁷ Retomado del Protocolo para atender la violencia de género en la Universidad Veracruzana presentado ante el H. Consejo Universitario el 21 de agosto de 2020.

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

⁹ Artículo 6, fracción XIV, del Reglamento para la Igualdad de Género.

- **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.¹⁰
- **Acoso sexual:** Todo comportamiento de carácter sexual no deseado y ofensivo para quien lo reciba,¹¹ en el que no existe subordinación, independientemente de que se realice en uno o en varios eventos.¹²
- **Hostigamiento sexual:** Aquel comportamiento ofensivo de carácter sexual que se desarrolle en el ejercicio del poder en una relación de subordinación,¹³ en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.¹⁴
- **Apología de la violencia contra las mujeres y contra la comunidad LGBTTTIQ+:** Todo acto que promueva estereotipos sexistas o haga apología de la violencia contra las mujeres y las niñas, y produzca o difunda discursos de odio sexista, discriminación de género o desigualdad entre mujeres y hombres.

El presente Protocolo enfatiza la articulación de las perspectivas de género, interculturalidad e 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.

Acciones que constituyen violencia de género

En la siguiente tabla se ejemplifican acciones que pueden constituir alguna manifestación de violencia de género. La suma de violencias aumenta la gravedad de la conducta; el análisis se realizará atendiendo a la afectación que se produce en la persona que las recibe.

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

10 Artículo 6, fracción XLIII, del Reglamento para la Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana.

11 Artículo 6, fracción II, del Reglamento para la Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana.

12 Artículo 13, párrafo segundo, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

13 Artículo 6, fracción XX, del Reglamento para la Igualdad de Género.

14 Artículo 13, párrafo segundo, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Se enuncian conductas que constituyen violencia de género en el ámbito universitario	
1.	Cometer violación sexual.
2.	Tocar de manera lasciva a una persona sin su consentimiento.
3.	Causar cualquier daño físico que vulnere la integridad de la víctima.
4.	Publicar por medio de espacios digitales contenidos que busquen humillar y denigrar a una persona por cuestiones de sexo o de género.
5.	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, hayan sido intercambiados entre esas personas, en razón de una relación sexo-afectiva.
6.	Tomar, utilizar, difundir o publicar imágenes o videos que exponen la privacidad de las personas, materiales que se hayan obtenido secreta o clandestinamente, sin consentimiento, para cualquier fin o para difundirlas en las redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram, WhatsApp, etc.).
7.	Amenazar, insinuar o hacer observaciones con contenido marcadamente sexual.
8.	Espiar a una persona mientras se cambia de ropa o está en el sanitario.
9.	Realizar llamadas telefónicas o enviar mensajes electrónicos indeseables y/o persistentes y no consensuados, para fines distintos a los académicos o laborales.
10.	Condicionar calificaciones, permanencia en cursos, gestión de trámites, evaluaciones, cualquier evento académico o administrativo escolar u otros beneficios a cambio de aceptar conductas o relaciones de naturaleza sexual.
11.	Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o a varias personas, de forma presencial o a través de medios digitales.
12.	Propiciar o generar contacto físico de naturaleza sexual o sugerente de ella, como tocamientos, abrazos, besos, jalones, entre otros.
13.	Manifestar abierta, directa o indirectamente interés sexual por una persona sin su consentimiento expreso.
14.	Obligar a la realización de actividades académicas extraordinarias, en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
15.	Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual, a cambio de beneficios.
16.	Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
17.	Condicionar contrataciones, promociones y la permanencia laboral, así como mejoras académicas, a cambio de favores de carácter sexual.
18.	Tomar cualquier tipo de represalias o actitudes negativas contra alguna persona por no acceder a proposiciones de carácter sexual.
19.	Preguntar a una persona o provocar una conversación sobre historias, fantasías o sobre su orientación sexual o vida sexual.
20.	Otorgar favores o regalías de manera notoria o preferente hacia alguien, con manifestaciones de intereses lascivos y/o sexuales.
21.	Realizar comentarios, burlas, bromas o piropos frecuentes de connotación sexual y/o mal intencionados, realizados personalmente o por medios electrónicos.
22.	Insultar a una persona por su apariencia física, o tildándola de provocativa o de inmoral.

23.	Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre, humille, critique, rebaje, ignore o haga sentir a las personas como objeto sexual.
24.	Formular comentarios discriminatorios por cuestiones de género.
25.	Realizar expresiones o utilizar lenguaje de carácter sexual que estigmatice o haga sentir mal o menos a alguna persona.
26.	Efectuar invitaciones reiteradas a salir o a frecuentarse cuando ya se ha recibido una respuesta previa negativa.
27.	Cuestionar la vida sexual o la identidad de género de alguna persona.
28.	Transgredir la vida privada, haciendo comentarios ofensivos y mal intencionados relativos a la identidad sexogenérica de una persona.
29.	Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
30.	Divulgar discursos que inciten al odio en espacios universitarios.
31.	Expresar gestos ofensivos realizados con partes del cuerpo.
32.	Ignorar o criticar sistemáticamente las opiniones de la persona por condiciones de género.
33.	Realizar chistes sexuales, obscenos o sexistas.
34.	Señalar a la persona con sobrenombres degradantes.
35.	Efectuar cualquier expresión que implique un discurso de odio hacia personas no heteronormadas.



PARTE 1

Acciones previas a la
formalización de la queja

En caso de presentarse alguna de las manifestaciones de violencia de género referidas en el presente Protocolo, la Universidad Veracruzana deberá atenderla en el ámbito de su competencia y bajo la voluntariedad de la víctima. Para ello, es importante identificar, en primera instancia, los siguientes elementos:

Ámbitos de aplicación¹⁵

- **Ámbito personal:** El presente Protocolo es de aplicación general para todas las personas que integran la comunidad universitaria.¹⁶
- **Ámbito espacial:** El presente Protocolo será aplicable para los casos de violencia de género que se hayan cometido en espacios de la Universidad Veracruzana o en otros sitios durante el desarrollo de actividades académicas, administrativas, técnicas y manuales de esta universidad.

En su caso, también se incluyen, para la aplicación del Protocolo, cualesquiera acciones, conductas u omisiones entre integrantes 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 esta universidad, pero cuyas secuelas y consecuencias se traduzcan en violencia psicológica, emocional o simbólica en las instalaciones de la universidad, dada la convivencia obligada entre la parte quejosa y la señalada.

- **Ámbito temporal:** La queja podrá ser presentada por personas de la comunidad universitaria mientras sus derechos se encuentren vigentes. Para la presentación de la queja en los casos de egresados y ex trabajadores de la Universidad Veracruzana, 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 medio de mecanismos e instancias externas quedan salvaguardados y sujetos a las legislaciones correspondientes.

Ante un acto de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual o discriminación por sexo o por género, cualquier integrante de la comunidad universitaria puede, en cualquier momento, acudir a ejercer su derecho de acceso a la justicia ante la vía que estime competente, sin que obste la presentación y la tramitación de quejas ante las instancias universitarias.

Para realizar la evaluación del caso e identificar el cumplimiento de los ámbitos de aplicación, en cualquier momento la comunidad universitaria se puede acercar a la Coordinación de la Unidad de Género para recibir asesoría.

15 Retomado del Protocolo para atender la violencia de género en la Universidad Veracruzana presentado ante el H. Consejo Universitario el 21 de agosto de 2020.

16 Artículo 88 de la Ley Orgánica.

Atención inmediata¹⁷

Todas las víctimas requieren una atención inmediata e integral, razón por la cual la autoridad, el funcionario o la funcionaria correspondientes deberán observar y valorar si hay una evidente alteración física o psicológica en la víctima, identificando el estado de crisis en el que pudiera encontrarse a partir de las siguientes manifestaciones.¹⁸

- 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 remisión¹⁹ para su atención inmediata por parte de profesionales.

Derechos de la víctima para una atención integral

- a. Ser informada sobre su derecho de recibir asesoría²⁰ por parte de la Coordinación de la Unidad de Género.²¹
- b. Ser acompañada, en el momento en que reciba asesoría y/o durante el procedimiento, por personas de su confianza.
- c. Ser tratada con respeto y empatía.
- d. Ser informada sobre su derecho a ser asistida por una persona intérprete cuando su lengua no sea el español.
- e. Ser atendida en espacios dignos y accesibles.
- f. A la confidencialidad.
- g. Decidir en qué momento quiere presentar la queja y, en su caso, a desistir eventualmente de ello.
- h. Ser escuchada de manera activa y respetuosa.

17 Anexo II. Medidas de contención en el primer contacto.

18 Retomado del Protocolo para atender la violencia de género en la Universidad Veracruzana presentado ante el H. Consejo Universitario el 21 de agosto de 2020.

19 Anexo III. Dependencias para canalización.

20 Anexo IV. Ficha de asesoría (la asesoría con perspectiva de género la brindará la Coordinación de la Unidad de Género, a través del Área Jurídica, Coordinaciones Regionales y Representantes de Equidad. Las fichas serán requisitadas por estas entidades y en ninguna circunstancia por la víctima o parte quejosa).

21 Anexo V. Formato de reporte trimestral (las Representantes de Equidad enviarán trimestralmente sus fichas de asesoría a la Coordinadora Regional, quien, a su vez, de manera trimestral, reportará a la Coordinación de la Unidad de Género).

- i. Conocer que la mediación y la conciliación están prohibidas²² ante las manifestaciones de violencia de género.
- j. Conocer que es necesario presentar una queja formal para iniciar un procedimiento disciplinario.
- k. No ser revictimizada.

No revictimización

Para garantizar una educación en espacios libres de violencia, se debe evitar la revictimización; por lo tanto, **NO** se debe:

- a. Justificar las conductas que implican alguna manifestación de violencia de género utilizando la antigüedad de una persona trabajadora.
- b. Mencionar que siempre ha sido así y que nadie se había quejado.
- c. Emitir comentarios de connotación machista; por ejemplo: “Ya no las podemos ver ni tocar”, “Para qué te vistes de esa manera si sabes cómo son los hombres” y demás comentarios similares.
- d. Mencionar que se desconocía que la acción constituyera una falta.
- e. Justificar las conductas diciendo: “Somos pareja” o refiriendo tener una relación sexo-afectiva.
- f. Decir que la acción solo fue un chiste.
- g. Justificar una acción refiriéndola como “amabilidad” cuando en realidad constituye acoso/hostigamiento sexual.
- h. Culpar a las víctimas.
- i. Llegar a conclusiones anticipadas.
- j. Sugerir que todo es una mala interpretación por parte de la víctima.
- k. Utilizar expresiones subjetivas como “Entendiste mal”, “¿A poco?”, “No me digas”, “No puede ser”, “Pero si la persona que acusas es un caballero/dama”, “Nadie se ha quejado antes”.
- l. Efectuar alguna advertencia sobre las probables consecuencias de interponer una queja.
- m. Sugerir conciliación o mediación.
- n. Difundir o comentar el contenido de una queja si no se es la autoridad o el funcionario(a) que resolverá o que debe conocer sobre el caso.
- o. Interrumpir cuando la víctima expresa sus argumentos.

22 Artículo 8, fracción IV, de la Ley General de Acceso de 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 protección²³

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 que deben velar por la protección de las víctimas²⁴ y derivan del deber constitucional que establece aplicar la norma que brinde la mayor protección a la persona.²⁵

Dichas acciones 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. El establecimiento de estas **no constituye un prejuzgamiento de la persona señalada**, sino que buscan evitar, tratar y remediar cualquier situación de riesgo para la víctima o parte quejosa.²⁶

En el caso de que durante la asesoría, la presentación de la queja, antes de iniciar o durante cualquier procedimiento se identifiquen factores de vulnerabilidad, previa valoración del caso específico y, ante el temor fundado de la posibilidad de un daño, en términos de la normatividad universitaria y procedimientos aplicables, la persona titular²⁷ de la entidad académica o dependencia deberá dictar las medidas de protección que se juzguen necesarias, con una temporalidad definida, de acuerdo con la gravedad y las necesidades del caso. Estas deberán **notificarse el día del citatorio** o antes en los casos que así lo ameriten, para garantizar y salvaguardar la integridad y la continuidad de la escolaridad de la parte quejosa, con la asesoría por parte de la persona titular de la Coordinación de la Unidad de Género.

Las medidas de protección deberán incluir copia de conocimiento a la Coordinación de la Unidad de Género, a la parte quejosa y a la persona señalada; en el caso del personal, a la Dirección General de Recursos Humanos; y, en el caso del 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** de la víctima o parte quejosa.²⁸

23 Retomado del Protocolo para atender la violencia de género en la Universidad Veracruzana presentado ante el H. Consejo Universitario el 21 de agosto de 2020.

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

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

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

27 Artículo 7, apartado F, de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará).

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

Criterios para determinar la necesidad de dictar medidas de protección

- Cuando la vida de la víctima o parte quejosa esté en peligro.
- Potenciales consecuencias físicas, académicas o emocionales para la víctima o parte quejosa.
- La frecuencia de los hechos y la escala de estos.
- Lesiones físicas.
- Antecedentes, registro o 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 o amenazas constantes hacia la víctima o parte quejosa.
- Estado emocional de la víctima o parte quejosa.
- Resistencia violenta de la persona señalada a la intervención de las figuras de autoridad o funcionario(a).
- Pertener a cualquier grupo en situación de vulnerabilidad.

Identificada la gravedad de los hechos y las necesidades de la víctima o parte quejosa, la autoridad deberá implementar y notificar las medidas de protección a la persona señalada, hacia quien estarían dirigidas las acciones cautelares, y le hará llegar un **oficio para el cumplimiento requerido**.²⁹

Algunos ejemplos de medidas de protección

Entre las medidas de protección que se pueden determinar están las prohibiciones para la persona señalada:³⁰

- Establecer comunicación directa e innecesaria con la parte quejosa.
- 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 desprecio en redes sociales.
- Entrar a la entidad académica o dependencia del caso, si se trata de agresores de otras entidades o dependencias; en su caso, se permitirá el acceso vigilado.

²⁹ El incumplimiento de las medidas de protección puede configurar la falta establecida en el artículo 170, fracción III, del Estatuto de los Alumnos 2008.

³⁰ Anexo VI. Formato de medidas de protección para la persona señalada.

Del mismo modo, habrá medidas de carácter administrativo que, entre otras, podrían ser las que se refieren a continuación:³¹

- Gestionar y agilizar el cambio de sección a petición de la víctima o parte quejosa.
- Proporcionar un contacto a la parte quejosa para mantener comunicación ante cualquier situación de necesidad y/o en la que considere que se encuentra en riesgo su integridad.
- Otorgar facilidades a la parte quejosa para realizar sus actividades académicas por medios electrónicos, en casos necesarios.
- Ofrecer a la parte quejosa servicios de apoyo psicológico, enfermería y medicina general, en caso necesario.
- Habilitar un espacio de resguardo provisional en casos donde la vida de la víctima o parte quejosa se encuentre en riesgo.
- Registrar y controlar el acceso de personas externas a la comunidad universitaria en cada una de las entidades académicas y dependencias.
- Garantizar que no habrá afectación alguna a los derechos universitarios de la víctima o parte quejosa por haber solicitado medidas de protección, por la queja o por la resolución de un procedimiento.

El periodo para aplicar las medidas de protección puede ser hasta que se notifique la resolución y, en los casos necesarios, durante toda la estancia de la víctima o parte quejosa en la Universidad Veracruzana. Las medidas pueden actualizarse o, en casos específicos, emitirse de nuevo.

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, asesorándose con la Coordinación de la Unidad de Género.

³¹ Anexo VII. Medidas de protección adicionales a favor de la parte quejosa.



PARTE 2

Formalización de la queja

Elementos que debe contener un escrito de queja³²

Si la parte quejosa decide presentar su queja, el escrito deberá contener determinados elementos que son necesarios para lograr una atención adecuada y para que sea posible iniciar un procedimiento de investigación; dichos elementos serán los siguientes:³³

- I. Escrito dirigido a la persona titular de la entidad académica o jefe(a) de la persona señalada.
- II. Nombre completo, edad, sexo, matrícula o número de personal, entidad académica, región y correo de contacto de la parte quejosa.
- III. Nombre, entidad académica o dependencia de adscripción y otros datos de la persona señalada, suficientes para identificarla.
- IV. Narración de los hechos de manera lógica y cronológica, precisando las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron estos, proporcionando características del espacio.
- V. Pruebas (evidencias, testimonios, informes médicos y todos aquellos elementos que robustezcan el dicho). En caso de no contar con lo anteriormente mencionado, se podrá presentar por escrito el testimonio de la víctima.
- VI. Firma en todas las hojas del documento. En el caso de que la parte quejosa sea menor de edad, la queja deberá ser firmada por el padre, la madre o el tutor(a).
- VII. En todos los casos, se deberá marcar y hacer llegar copia de conocimiento del documento a la Coordinación de la Unidad de Género; si se trata de quejas contra alumnos, autoridades unipersonales y/o funcionarias(os), a la Dirección de Asuntos Jurídicos; si la persona señalada es trabajadora, a la Dirección de Relaciones Laborales.

La víctima tiene derecho a **solicitar asesoría** a la Coordinación de la **Unidad de Género antes de la presentación formal de la queja**, para que el escrito contenga todos los elementos necesarios y cuente con una narración lógica y cronológica de los hechos, a fin de generar las condiciones necesarias para iniciar el 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.³⁴

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

33 Anexo VIII. Formato para realizar una queja.

34 Aviso de privacidad de Quejas por Violencia de Género, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual y Discriminación por Sexo o Género ubicado en el siguiente enlace: <https://www.uv.mx/uge/files/2023/02/APQuejasviolenciageneroacosohostigamientosexua.pdf>

Las **quejas colectivas** por alguna manifestación de violencia de género serán presentadas por dos o más personas y procederán cuando se presenten contra la misma persona y por los mismos hechos, atendiéndose en un solo proceso.

Presentación de la queja

La **queja** se considerará formalmente presentada cuando sea entregada de manera escrita³⁵ y firmada por la parte quejosa ante la autoridad unipersonal o el funcionario(a) universitario(a) correspondiente.

En el caso de diversidad lingüística y funcional de la parte quejosa, esta podrá solicitar a la Coordinación de la Unidad de Género asesoría y acompañamiento para la redacción de la queja, con la finalidad de cumplir con todos los requisitos.

Una vez entregada la queja, al conocer el caso, la autoridad unipersonal o funcionario(a) valorará los ámbitos de aplicación (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.

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

Estándares generales con perspectiva de género en los procedimientos

1.	La Coordinación de la Unidad de Género brindará asesoría y acompañamiento a la parte quejosa antes y durante el procedimiento disciplinario.
2.	Se respetará la voluntad de la parte quejosa en todas las etapas del procedimiento, sin que ello implique que se transgreda el debido proceso.
3.	Se evitará que en el desarrollo de los procedimientos exista careo, confrontación, conciliación y mediación por quejas formalmente presentadas ante manifestaciones de violencia de género.
4.	Se permitirá a la víctima o parte quejosa que se acompañe de una persona de su confianza en el procedimiento o de una licenciada(o) en derecho con cédula profesional, durante todo el procedimiento.
5.	Se otorgará a la parte quejosa un trato respetuoso y se evitara realizar las acciones siguientes: minimizar, justificar, amedrentar y/o culpar a la víctima o parte quejosa.
6.	Se respetarán los principios de secrecía y de confidencialidad durante el procedimiento por parte de las autoridades unipersonales, el funcionariado universitario y cualquier persona que participe y/o intervenga en el procedimiento.
7.	Se emitirán medidas de protección al tener conocimiento formal de quejas por violencia de género, salvo casos específicos.
8.	Se garantizará que, en el levantamiento de acta circunstanciada y diligencias correspondientes en que participe, la parte quejosa cuente con un espacio contiguo, a fin de evitar careos o interacción con la persona señalada.
9.	Se evitará, en el desarrollo del procedimiento, la revictimización por medio de comentarios sexistas, misóginos, machistas, la reiteración de los hechos y todas aquellas conductas y/o comentarios que provengan de estereotipos de género y que puedan configurar violencia de género.
10.	Las autoridades unipersonales y el funcionariado universitario reportarán las quejas, estatus y resoluciones a la Coordinación de la Unidad de Género, que llevará el registro y la estadística de quejas por alguna manifestación de violencia de género.
11.	Se respetarán, en el ámbito de competencia aplicable, los derechos humanos de ambas partes bajo su más estricta responsabilidad.
12.	Se considerará, en el marco de la asimetría de poder, aquellos elementos que inciden en el procedimiento: identitarios, culturales, sociales, étnicos, económicos, políticos, académicos o cualquier otro.
13.	Se mantendrá el orden y el respeto para evitar la intimidación y/o el amedrentamiento hacia la parte quejosa. Para ello, se debe disponer de un espacio físico en el que se llevará a cabo el acta circunstanciada, privilegiando que el acomodo del mobiliario evite que las partes intervenientes se confronten frente a frente.
14.	Se facilitará la presencia de la persona que designe la Coordinación de la Unidad de Género para brindar asesoría y acompañamiento a la parte quejosa durante las diligencias universitarias.
15.	Se garantizarán los derechos humanos y los principios de debido proceso, audiencia, legalidad, equidad procesal, imparcialidad, objetividad, perspectiva de género, inclusión e interseccionalidad y presunción de inocencia.
16.	Se mantendrá informada a la parte quejosa del estado que guarda su caso a través de la autoridad y/o el funcionario(a) correspondientes.

17.	Se otorgará valor preponderante al dicho de la víctima, cuando el hecho sea de naturaleza oculta por su carácter y/o connotación sexual; ³⁶ el valor del dicho de la víctima tomará relevancia plena al estar concatenado y robustecido con otras evidencias no directas y con pruebas circunstanciales, que pueden generar indicios de la conducta atribuida.
18.	Se evitará la intimidación de las personas que asistan en calidad de testigos en el caso de haberlos.
19.	Se valorarán las pruebas, evidencias, testimonios y/o informes, identificando las relaciones asimétricas de poder y los esquemas de desigualdad.
20.	Se evitarán, al momento de argumentar y resolver, los sesgos que implícita o explícitamente sean discriminatorios y sexistas.
21.	La Coordinación de la Unidad de Género otorgará asesoría a la autoridad unipersonal o al funcionariado correspondiente sobre la incorporación de la perspectiva de género en el proceso.
22.	Se evitará solicitar a la parte quejosa la narración reiterada de los hechos.
23.	Se evitará calificar o pronunciarse en cualquier etapa del procedimiento disciplinario correspondiente sobre la procedencia o no de la queja.
24.	Se evitará generar falsas expectativas.
25.	Se tomará en cuenta la opinión con perspectiva de género de quien designe la Coordinación de la Unidad de Género para garantizar la educación en espacios libres de violencia de género.
26.	Se evitará que se genere ventaja, para alguna de las partes, a partir de las situaciones de vulnerabilidad de las personas por razón de edad, grado académico, estrato socioeconómico, etnia y/o cualquier otro, o con la finalidad de ejercer cualquier forma de violencia de género.
27.	Se dictarán resoluciones con perspectiva de derechos humanos, de género, inclusión e interseccionalidad.
28.	Se atenderán y se resolverán con celeridad las quejas por violencia de género.
29.	Se identificará y, en su caso, se adoptará el enfoque interseccional, a fin de garantizar la incorporación de los derechos humanos aplicables, con aquellas prerrogativas especiales al caso, con base en la competencia aplicable.
30.	Se garantizará que la instrucción del procedimiento disciplinario sea substanciado por personas que no hayan sido sancionadas por esta Universidad por violencia de género.
31.	Se evitará que la autoridad unipersonal que instruya el procedimiento lleve a cabo conductas y/o actos no establecidos en la legislación universitaria o en el presente Protocolo.
32.	Los documentos para notificar a la parte quejosa serán redactados sin revictimización y con un lenguaje claro y comprensible, garantizando el acceso a la educación en espacios libres de violencia de género.

36 La violencia sexual es un tipo de agresión que, en general, se produce en ausencia de otras personas que no sean la víctima y la persona o personas agresoras, por lo que se requiere medios de prueba distintos a los requeridos por causa de otras conductas. En razón de lo anterior, no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho (Suprema Corte de Justicia de la Nación, Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, p. 187).

En todos los demás procedimientos universitarios que se instauren en relación con alguna de las manifestaciones de violencia de género aquí descritas en perjuicio de alguna persona integrante de la comunidad universitaria, **cuyo procedimiento no se haya detallado en el presente documento**, se procederá según lo dispuesto por los estándares de observancia general, a fin de incorporar la perspectiva de género y de respetar los derechos humanos de las partes, siempre contando con el acompañamiento y/o la asesoría de la Coordinación de la Unidad de Género.

Identificación del tipo de procedimiento en razón de la persona señalada

La siguiente descripción general de procedimientos deriva de la legislación universitaria aplicable y vigente y se presenta con la finalidad de orientar a las autoridades universitarias para la atención de las quejas a través de procedimientos disciplinarios y a las personas integrantes de la comunidad universitaria para que presenten una queja.

Procedimiento I

Si la persona señalada es **alumno(a)** de la misma entidad académica donde se halla adscrita la parte quejosa, se observará el procedimiento establecido 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.

Para la instauración de este procedimiento con perspectiva de género es necesario aplicar el Manual paso a paso cuando la persona señalada es estudiante,³⁷ en el que se destaca el deber de:

- Convocar a Junta Académica u órgano equivalente de manera extraordinaria el mismo día o al día siguiente de la fecha en que se presentó la queja formal.
- Conformar una comisión investigadora de 3 a 5 personas para la discusión, análisis e investigación del caso.
- Levantar un acta circunstanciada por parte de la Comisión Investigadora.
- Realizar un dictamen, el cual la Comisión Investigadora deberá presentar a la Junta Académica u órgano equivalente para su aprobación.
- Notificar a las partes.

³⁷ Para este procedimiento deberá aplicarse lo establecido en el Manual paso a paso para atender la violencia de género si la persona señalada es estudiante. https://www.uv.mx/uge/files/2023/11/CUG_Paso-a-paso_Atender-queja-Senalado-Estudiante-21-.pdf

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 del Consejo Universitario General, 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, en cuanto a conductas irregulares en materia laboral, por el artículo 3 bis, incisos a) y b); 47, fracciones II, IV, VIII y XV y demás relativos y aplicables, de la Ley Federal del Trabajo, que señala las causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, así como por la normatividad aplicable. La queja deberá presentarse ante la persona titular de la entidad académica de adscripción de la persona señalada.³⁸

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 y Director(a) General o Secretario(a) del Sistema de Enseñanza Abierta. La queja deberá presentarse ante la autoridad unipersonal o funcionario(a) inmediato(a) superior de la persona 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 persona señalada.

Procedimiento 6

Si la persona señalada por la parte quejosa es **trabajador(a) 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 persona señalada.

38 Para este procedimiento deberá aplicarse lo establecido en el Manual paso a paso para atender la violencia de género si la persona señalada es personal (académico, administrativo, técnico, manual, confianza, eventual, etc.).

Procedimiento 7

Si la persona señalada es **trabajador(a) contratado(a) a tiempo determinado o de confianza**, 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 persona señalada.

Procedimiento 8

Si la persona señalada es el **Defensor(a)** de los Derechos Universitarios, Defensor(a) Adjunto(a), **Coordinador(a)** de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales o **Coordinador(a)** de la Unidad de Género, del caso deberá conocer el Consejo Universitario General, a través de la Comisión de Honor y Justicia, tal y como lo señala el artículo 345, fracción II, y 346 del Estatuto General, y la queja deberá presentarse ante el Abogado(a) General.³⁹

Procedimiento 9

Si la persona señalada es el **Rector o la Rectora**, del caso 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 348 del Estatuto General, y la queja deberá presentarse ante el Abogado(a) General.

Todas las autoridades unipersonales y el funcionariado universitario responsable de atender quejas deberán solicitar asesoría y acompañamiento de la Coordinación de la Unidad de Género para la incorporación de la perspectiva de género con enfoque intercultural e interseccional para todos los casos sobre alguna manifestación de violencia de género. Además, para la substancialización de los procedimientos 1, 2, 4, 5, 8 y 9, solicitarán la asesoría y el acompañamiento de la Dirección de Asuntos Jurídicos; y de los procedimientos 3, 6, y 7, a la Dirección de Relaciones Laborales.

La Universidad Veracruzana está comprometida con la transversalización de la perspectiva de género con el objetivo de garantizar el derecho a la educación en espacios libres de violencia, aplicar correctamente los procedimientos, generar sanciones proporcionales a las faltas cometidas, independientemente del cargo de la persona señalada y con enfoque específico a la conducta, tutelando efectivamente los derechos universitarios con una perspectiva integral.

Las autoridades unipersonales o funcionarios(as) podrían incurrir en responsabilidad administrativa si no actuaran de manera diligente, en términos de la normatividad universitaria.

39 Artículo 345, fracción II; aplica también para Secretarios(as), Académico, de Administración y Finanzas, Desarrollo Institucional o de la Rectoría; los Vicerrectores(as), el Secretario(a) Académico Regional, el Secretario(a) de Administración y Finanzas Regional, el Abogado(a) General y Directores(as) Generales de Área Académica.

En caso de identificar que alguna de las partes presente discapacidad, la autoridad correspondiente deberá solicitar la intervención de la Defensoría de los Derechos Universitarios y del Centro para el Desarrollo Humano e Integral de los Universitarios, a fin de evitar alguna situación de discriminación o que vulnere los derechos humanos y para que se emitan diagnósticos, y, en su caso, los ajustes razonables al procedimiento.

Se hará efectivo el cumplimiento de las sanciones que se impongan por parte de la persona titular de la Entidad Académica o Dependencia donde se halle adscrita la persona sancionada.



PARTE 3

Acciones posteriores
a la conclusión del
procedimiento

La Universidad Veracruzana implementará todas aquellas acciones que sean necesarias a fin de garantizar que exista un compromiso social y corresponsable para erradicar la violencia de género.

Opinión con perspectiva de género⁴⁰

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 encontrarlo necesario, emitirá **opiniones** a los procedimientos materia del presente Protocolo, ya sea que estos hayan concluido en sanción o no; 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 unipersonal o funcional(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 unipersonales y funcionarios(as) vayan perfeccionando la incorporación de la perspectiva de género desde el enfoque intercultural e interseccional, como herramienta procedural en materia de derechos humanos.

Registro de sanciones

Una vez concluido el procedimiento, y después de notificar la resolución, las autoridades y el funcionariado deberán resguardar la documentación respectiva al procedimiento; además, deberán comunicarlo por escrito a la Dirección General de Administración Escolar o a la Dirección de Personal, según corresponda, para que se haga constar en el expediente personal de quien se haga acreedor(a) a alguna sanción, y deberán notificarlo a la Coordinación de la Unidad de Género.

La Coordinación de la Unidad de Género será la instancia depositaria de la información estadística oficial sobre las quejas de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual y discriminación por sexo o género, de conformidad con el artículo 77.3, fracción VII, del Estatuto General, 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 señalada.

40 Retomado del Protocolo para atender la violencia de género en la Universidad Veracruzana presentado ante el H. Consejo Universitario el 21 de agosto de 2020.

Prácticas restaurativas

La Universidad Veracruzana es una institución que rechaza toda forma de violencia de género, por lo que se implementarán prácticas que formen parte de su prevención y atención, mediante acciones que deben llevarse a cabo para promover activamente la no repetición de los actos de violencia, además de la necesaria reeducación para la persona responsable, que le permita reconocer y modificar la conducta ejercida, reafirmando el compromiso social y la corresponsabilidad de la Universidad Veracruzana para generar espacios y personas libres de violencia de género y de discriminación.

Como una respuesta a las violaciones sistemáticas o generalizadas a los derechos humanos en la Universidad Veracruzana, con un enfoque de mayor énfasis en garantizar el derecho a la educación libre de violencia, así como en buscar formas de reparación del tejido social en la comunidad universitaria, se realizarán las siguientes acciones que promuevan iniciativas de paz, reconciliación y democracia: tutelar el derecho a la no repetición de actos derivados de conductas que lesionen a cualquier persona integrante de la comunidad universitaria, haya derivado o no en el inicio de alguno de los procedimientos aquí señalados, con la finalidad de sensibilizar a la comunidad universitaria y evitar actos posteriores que atenten contra la integridad de las personas, lo cual se realizará con la asesoría de la Coordinación de la Unidad de Género.

Objetivo de las prácticas restaurativas

- Lograr la sensibilidad en la comunidad universitaria para prevenir faltas por alguna manifestación de violencia de género.
- Generar una comunidad universitaria participativa y responsable de sus acciones.
- Evitar que se repliquen las mismas acciones de violencia de género.
- Investigar las causas de violencia para prevenirlas en casos formales y no formales.
- Atender a la comunidad universitaria que, en la convivencia académica con las partes, se convierte en víctima indirecta de una situación de violencia de género.

Prácticas ante situaciones no formales⁴¹

Por medio de programas restaurativos se diseñarán estrategias de prevención y educación integral que promuevan una cultura de rechazo a los patrones de violencia y de discriminación, y que fomenten el respeto a la diversidad entre las personas integrantes de la comunidad universitaria.

Práctica	Área Responsable	Acciones
Programa permanente de capacitación	Área de Capacitación y Promoción para la Igualdad de Género de la Coordinación de la Unidad de Género (UGE)	Se implementarán acciones de capacitación a la comunidad universitaria a través de conferencias, capacitaciones, cursos, talleres, diplomados, etc., en materias de perspectiva de género, derechos humanos, interculturalidad, interseccionalidad, cultura de paz, no discriminación, derechos de las mujeres y derechos de la comunidad LGBTTTIQ+.
Instrumentos preventivos	Área de Asuntos Jurídicos de la UGE	Se diseñarán y se propondrán las actualizaciones de: los Protocolos de atención de la violencia de género, los Manuales paso a paso para atender una queja, lineamientos, así como las propuestas para que se realicen las reformas necesarias a la legislación universitaria a fin de garantizar la prevención y la atención de la violencia con perspectiva de género.
Asesorías	Área de Asuntos Jurídicos de la UGE	Ante cualquier situación por alguna manifestación de violencia de género, las personas integrantes de la comunidad universitaria podrán solicitar asesoría de la UGE, sin que ello les obligue a formalizar una queja.
Campañas	Coordinación de la Unidad de Género	Continuará la implementación de campañas permanentes y no permanentes para prevenir y erradicar la violencia de género.
Capacitación específica	Coordinación de la Unidad de Género y dependencias coadyuvantes	Ante situaciones específicas no formalizadas, las dependencias correspondientes brindarán capacitación para brindar la información correspondiente sobre prevención y formalización de quejas.
Promover capacitaciones	Coordinación de la Unidad de Género y dependencias coadyuvantes	Se habilitará capacitación autogestiva dirigida a quienes recibirán nombramiento y/o se encuentren realizando funciones de titulares de entidades académicas y de dependencias.

41 Situaciones de violencia de género reportadas por la comunidad universitaria sin que exista la presentación de una queja.

Prácticas ante situaciones formales⁴²

Por medio de procesos restaurativos se implementarán estrategias específicas en las que serán involucradas las partes de un proceso en el que se atendió alguna manifestación de violencia de género, con el objetivo de evitar la reincidencia y atender las necesidades de la víctima o parte quejosa.

Práctica	Área Responsable	Acciones
Atender daños académicos	Dependencia de adscripción y coadyuvantes	Si la víctima o parte quejosa se ve afectada en el ámbito académico como estudiante por haber sufrido alguna manifestación de violencia de género, se realizarán las acciones correspondientes que le permitan retomar las actividades sin verse perjudicada.
Tener en cuenta la reincidencia	Autoridad encargada de emitir la resolución	Cuando la persona señalada tenga en su expediente una sanción por haber cometido una falta debido a alguna manifestación de violencia de género y vuelve a ser señalado por una falta análoga, se tendrá en cuenta en la atención y resolución de la misma.
Estadística institucional	Coordinación de la Unidad de Género	La UGE llevará la estadística oficial que, entre otras cosas, pueda ser consultada por las autoridades como insumo para la toma de decisiones en diversos ámbitos, como la selección de candidatos(as) para ocupar o desempeñar cargos, o para ser parte de una comisión investigadora de casos por violencia de género, entre otras actividades en las que sea necesario que se aplique la perspectiva de género.
Participar en grupos de reflexión	Cualquier grupo interno o externo	La persona señalada podrá asistir a grupos de masculinidades u otros (por ejemplo, atención psicológica voluntaria), con la finalidad de que se identifiquen las causas que le llevaron a la comisión de los hechos por los que haya sido sancionada y ello le permita reflexionar, cuestionar y realizar cambios conductuales.
Capacitación específica	Área de Capacitación y Promoción para la Igualdad de Género de la UGE	Después de la notificación de resolución a las partes, se implementará una capacitación específica en la dependencia donde se encuentre adscrita la persona señalada, con el objetivo de prevenir situaciones futuras.

42 Se refiere a situaciones anónimas o hechos conocidos y no formalizados.

Glosario⁴³

Autoridades universitarias: El Consejo Universitario General, la Junta de Gobierno, el Rector(a), el Secretario(a) Académico(a), de Administración y Finanzas y de Desarrollo Institucional, los Consejos Universitarios Regionales, los Vice-Rectores(as), los Directores(as) Generales de Área Académica y el Director(a) General de Investigaciones, las Juntas Académicas, los Directores(as) de Facultades e Institutos y el Director(a) General del Sistema de Enseñanza Abierta, los Consejos Técnicos y los Secretarios(as) de Facultad, de Instituto y del Sistema de Enseñanza Abierta.⁴⁴

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.⁴⁵

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.⁴⁶

Comunidad universitaria: Se integra por los alumnos, pasantes y graduados, el personal académico, autoridades, funcionarios, empleados de confianza, personal administrativo, técnico y manual, quienes tienen la obligación de desempeñar eficazmente las actividades derivadas de su relación con la Universidad Veracruzana.⁴⁷

Copia de conocimiento: Es hacer llegar por escrito o vía correo electrónico copia del documento que se entregó a la autoridad correspondiente.

43 Retomado del Protocolo para atender la violencia de género en la Universidad Veracruzana presentado ante el H. Consejo Universitario el 21 de agosto de 2020.

44 Artículo 20 de la Ley Orgánica.

45 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

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

47 Artículo 88 de la Ley Orgánica.

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.⁴⁸

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.⁴⁹

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 a manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas.⁵⁰

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.⁵¹

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

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

49 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”.)

50 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

51 *Idem.*

de pueblos originarios, afrodescendientes o comunidades equiparables con maneras diferenciadas de relacionarse con la realidad y teniendo en cuenta las condiciones de desigualdad y de exclusión de las que son objeto en su relación asimétrica con el Estado, la nación y con la sociedad en su conjunto.⁵²

Enfoque interseccional: 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 de desventaja entre integrantes de la comunidad universitaria, ante actos de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual o discriminación por sexo o por género.⁵³

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 que haya sido socialmente adoptada.

Estereotipo: Características y funciones que se asignan a cada sexo o género y que se basan en roles e identidades socialmente asignados.⁵⁴

Funcionarios(as) universitarios(as): El Abogado(a) General, el Director(a) de Planeación Institucional y los demás que mencione el Estatuto General.

Género: Valores, atributos y representaciones diferenciadas que la sociedad histórica, cultural y geográficamente les ha asignado a mujeres y a hombres.⁵⁵

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.

Heteronormatividad: Régimen político hegemónico que refiere relaciones de poder construidas entre los sujetos, normando la conducta, el deseo, los discursos y las instituciones centrados en la heterosexualidad como la única forma legítima y natural de relacionarse.

52 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/>

53 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>

54 Artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

55 *Idem.*

Heterosexismo: Ideología y sistema de organización cultural de las relaciones sociosexuales 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.⁵⁶

Identidad sexogenérica: Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la experimenta 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.⁵⁷

Igualdad de género: 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 Todas las Formas 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 de que es necesario llevar a cabo acciones que eliminan 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, y se refiere a que los derechos humanos son comunes a todas las personas, hombres y mujeres; y sustantiva, lo 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.⁵⁸

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.

Intersexualidad: Todas aquellas situaciones en las que la anatomía o la fisiología sexual de una persona no se ajustan 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

56 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

57 *Idem.*

58 *Idem.*

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 uso, rechazando el de hermafroditismo o pseudohermafroditismo, usado hace algunos años en ámbitos médicos.⁵⁹

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.

Orientación sexual: 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 la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.⁶⁰

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 infinge violencia a otro miembro de la comunidad universitaria en razón del género, su orientación sexual o su identidad de género.

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, y desecha cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.

59 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

60 *Idem.*

Asimismo elimina las causas de opresión, injusticia y jerarquización de personas basadas en el sexo o en el género de las personas y 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 a la representación política.

Revictimización: Maltrato o trato diferenciado hacia una persona que ha sufrido violencia de género, acoso u hostigamiento sexual y discriminación por sexo o por género.⁶¹

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 su género.⁶²

Sexo: La referencia que se hace a los cuerpos sexuados de las personas a partir de las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas).⁶³

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.

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

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

61 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

62 *Idem.*

63 *Idem.*

Siglario de entidades y dependencias

UGE: Coordinación de la Unidad de Género

OAG: Oficina de la Abogada General

DAJ: Dirección de Asuntos Jurídicos

DGRH: Dirección General de Recursos Humanos

DRL: Dirección de Relaciones Laborales

DGAE: Dirección General de Administración Escolar

Cendhiu: Centro para el Desarrollo Humano e Integral de los Universitarios

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

Anexos

Anexo I. Marco normativo

Instrumentos internacionales

- Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará) de 1995
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, aprobada en 2001
- 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
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y el Programa de Acción de Viena de 1993
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, que emite la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH) de 1993
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, de 1995
- 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
- Objetivos del Desarrollo Sostenible, aprobados en 2015

Instrumentos nacionales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, última reforma publicada, DOF 31-12-2024
- Declaración sobre los Principios Fundamentales de Justicia para las Víctimas de Delitos y del Abuso de Poder de 1985
- Ley Federal del Trabajo, última reforma publicada, DOF 30-09-2024
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, última reforma publicada, DOF 01-04-2024
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, última reforma, DOF 26-01-2024

- Ley General de Educación Superior
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, última reforma publicada, DOF 27-05-2024
- Ley General de Víctimas, última reforma publicada, DOF 01-04-2024
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, última reforma publicada, DOF 29-12-2023
- 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 07-06-2024
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de 2014
- Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005. Violencia Familiar, Sexual y contra las Mujeres, Criterios para la Prevención y Atención, última modificación del 24 de marzo de 2016
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de 2019
- Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, noviembre 2020

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: 13-01-2025
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz, última actualización publicada en G.O.E 21-08-2024
- Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, última reforma, 26-12-2024
- Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, última reforma, 29-11-2018
- Ley Orgánica del Municipio Libre, última reforma, 15-11-2024
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, última actualización, 10-09-2020
- 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 para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Veracruz, última reforma, 16-08-2018

Normatividad de la Universidad Veracruzana

- Decreto de Creación de 1944
- Ley Orgánica, última reforma de 1996
- Ley de Autonomía, última reforma de 2000
- Estatuto General, última reforma de 2024
- Estatuto del Personal Académico, última reforma de 2024
- Estatuto de los Alumnos 2008, última reforma de 2024
- Reglamento para la Igualdad de Género, última reforma de 2022
- Contratos colectivos de Trabajo 2024-2026
- Código de Ética, última reforma de 2016

Anexo II. Medidas de contención en el primer contacto⁶⁴

Los primeros auxilios psicológicos son una intervención breve e inmediata que puede ofrecer el primer contacto o la autoridad ante quien se presente una persona en crisis,⁶⁵ a fin de 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, de labios o de extremidades• Imposibilidad o dificultad para articular palabras• Imposibilidad o dificultad para moverse• Hiperventilación• Necesidad de moverse, de caminar o de 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 el primer contacto no se sienta con posibilidad de dar contención, es necesario preguntar a la víctima si desea ser remitida para recibir ayuda profesional.

Para poder brindar la contención necesaria y que la persona se encuentre en posibilidades de continuar, **es importante tener en cuenta las siguientes recomendaciones:**

- Preguntar a la persona si está en posibilidades de hablar de lo sucedido.
- Garantizar su seguridad física.

⁶⁴ Retomado del Protocolo para atender la violencia de género en la Universidad Veracruzana presentado ante el H. Consejo Universitario el 21 de agosto de 2020.

⁶⁵ Estado temporal por causa de una situación que cambia repentinamente la realidad de una persona.

- 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.

Una vez que la persona se encuentra más estable, **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 a la víctima 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 a la víctima 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 pueden expresarse de manera bien intencionada, esas frases generan inseguridad.
- Sugerir que la víctima está equivocada o que malinterpretó.
- Sugerir a la víctima que su queja puede tener consecuencias negativas para ella o para su desarrollo académico y/o profesional.
- Sugerir que la víctima 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.

Anexo III. Dependencias para canalización

Región universitaria	Tipo de canalización	Tipo de atención	Instancia
Xalapa	Internas	Psicológica	Centro para el Desarrollo Humano e Integral de los Universitarios (Cendhiu) y Centros Centinelas
		Médica	Clínica Universitaria de Salud Reproductiva y Sexual
	Externas	Psicológica	Instituto Veracruzano de las Mujeres, Instituto Municipal de la Mujer
		Médica	Secretaría de Salud, IMSS (Seguro Facultativo), Jurisdicción Sanitaria Núm. V
Veracruz	Internas	Psicológica	Centro para el Desarrollo Humano e Integral de los Universitarios (Cendhiu) y Centros Centinelas
		Médica	Centro de Estudios y Servicios en Salud (CESS) (SAISUV)
	Externas	Psicológica	Instituto Municipal de la Mujer
		Médica	Secretaría de Salud, IMSS (Seguro Facultativo), Jurisdicción Sanitaria Núm. VIII
Orizaba- Córdoba	Internas	Psicológica	Centro para el Desarrollo Humano e Integral de los Universitarios (Cendhiu) y Centros Centinelas
		Médica	SAISUV
	Externas	Psicológica	Instituto Municipal de la Mujer
		Médica	Jurisdicción Sanitaria Núm. VII
Poza Rica- Tuxpan	Internas	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
	Externas	Psicológica	Instituto Municipal de la Mujer
		Médica	Jurisdicción Sanitaria Núm. III
Coatzacoalcos- Minatitlán	Internas	Psicológica	Centro para el Desarrollo Humano e Integral de los Universitarios (Cendhiu) y Centros Centinelas
		Médica	Centro de Estudios y Servicios en Salud, SAISUV
	Externas	Psicológica	Instituto Municipal de la Mujer
		Médica	Movimiento de Asistencia a la Mujer Veracruzana, Jurisdicción Sanitaria Núm. XI

Anexo IV. Ficha de asesoría⁶⁶

No.
Fecha:

Nombre de la persona que brinda la asesoría:

Datos de la persona que solicita la asesoría:

Nombre:	Entidad Académica/Dependencia:
Región:	Alumno (a)/Trabajador(a):
Datos de contacto:	
Datos complementarios:	
Consideraciones académicas:	

Datos de la persona señalada:

Nombre:	Entidad Académica/Dependencia:
Región:	Alumno (a)/Trabajador(a):
Datos complementarios:	

Medio por el cual se brinda la asesoría:

- Presencial
- Teléfono
- Correo
- Virtual
- Otra:

Narración de la asesoría:

66 Aviso de privacidad de Quejas por Violencia de Género, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual y Discriminación por Sexo o Género ubicado en el siguiente enlace: <https://www.uv.mx/uge/files/2023/02/APQuejasviolenciageneroacosohostigamientosexua.pdf>.

Anexo V. Formato de reporte trimestral

Región:

Año:

Coordinadora/or Regional de Equidad de Género:

Trimestre:

Quejas⁶⁷					
Entidad académica/ dependencia	Motivo de la queja	Fecha de inicio y de término	Datos de la víctima o parte quejosa	Datos de la persona señalada	Resultado o estado de la queja
Ejemplo: Facultad de Derecho	Acoso sexual	13/02/2025 al 10-03-2025	María López (Alumna)	Juan Pérez (Alumno)	Suspensión temporal

Asesorías⁶⁸	
Modalidad	Cantidad
Presencial	
Teléfono	
Correo	
Virtual	
Otra	

67 La persona Coordinadora Regional remitirá la información con la que cuente; sin embargo, no es responsable del procedimiento ni de informar la presentación y la atención de los casos formales. La única persona responsable es la autoridad unipersonal de la entidad académica o dependencia.

68 La persona Coordinadora Regional remitirá la información que haya recabado de las personas Representantes de Equidad de Género y las propias la primera semana de cada trimestre (enero-marzo, abril-junio, julio-septiembre, octubre-diciembre).

Anexo VI. Formato de medidas de protección para la persona señalada

Of. Núm. _____
Región, Veracruz, ____ de ____ de 2025

C. (nombre del estudiante señalado)

Alumna(o) del PE en _____
entidad académica, región _____
Universidad Veracruzana
P r e s e n t e

Quien suscribe, en mi calidad de Director(a) de la _____ indicar entidad académica_____, hago de su conocimiento que en fecha _____ de _____ de 2025, la C. _____, en su calidad de estudiante del Programa Educativo de _____, con adscripción en la _____ indicar entidad académica_____, de esta Institución, presentó escrito de queja por conductas de violencia de género, presuntamente ocurridos el pasado _____ de _____ del año en curso, dentro de las instalaciones de la _____ de la Universidad Veracruzana, y que le atribuye en su calidad de estudiante del mismo Programa Educativo.

Asimismo, en el citado escrito de queja la citada estudiante solicita la adopción de **medidas para su protección en esta Casa de Estudios**; en ese sentido, con fundamento en los artículos 1, 14 párrafo segundo y 16 párrafo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 70, fracciones II y XXI, 88, 105, 108 y 110 de la Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana; 168, fracción II ter, 170, fracción III, y 174 del Estatuto de los Alumnos 2008, así como el Procedimiento I), inciso b) del Protocolo para Atender la Violencia de Género, se ha dado inicio al procedimiento disciplinario aplicable, a efecto de resolver en relación con las conductas que se le atribuyen; ahora bien, respecto a las medidas de protección solicitadas, le comunico que, de conformidad con el primer párrafo del artículo 43 de la Ley General de Educación Superior que dispone:

El Estado reconoce la importancia y coadyuvará a garantizar que las instituciones de educación superior se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género y de discriminación hacia las mujeres, para garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior.

Asimismo, con fundamento en los artículos siguientes: 27 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 2 quater y 4, fracción XVI, del Estatuto General; 2 bis, 168, fracción II, y II ter, del Estatuto de los Alumnos 2008; 1, 2, 5, 33, fracción XV, y 37 del Reglamento para la Igualdad de Género; y el Protocolo para Atender la Violencia de Genero en la Universidad Veracruzana; hago de su conocimiento que con el objeto de salvaguardar la integridad de la alumna _____ y garantizar que los espacios universitarios en los que desarrollan sus actividades académicas se constituyan como libres de todo tipo y modalidad de violencia, específicamente la de género, **en tanto se substancia y concluye el procedimiento disciplinario correspondiente, resulta procedente emitir las medidas de protección solicitadas**; en ese sentido, amablemente se le pide que evite llevar a cabo alguna de las siguientes acciones:

- Establecer cualquier acercamiento o comunicación directa o indirecta con la estudiante _____ a través de cualquier medio y motivo.
- Realizar comentarios, manifestaciones o señalamientos en contra de la estudiante _____.
- Confrontar o conciliar con la estudiante _____ en relación con los hechos expuestos en el escrito de queja de fecha ____ de ____ de ____.
- Tomar represalias en contra de la estudiante _____.
- Intimidar o molestar a las personas involucradas o mencionadas en el escrito de queja, de manera directa o a través de terceras personas.
- Realizar cualquier acción que pueda vulnerar derechos humanos y universitarios de la estudiante _____.

No omito señalar que las presentes medidas de protección no suponen un prejuzgamiento de las conductas que se le atribuyen, sino acciones de carácter temporal y necesarias en los términos antes precisados, y hasta que se resuelva definitivamente el presente asunto.

Lo que hago de su conocimiento para los efectos procedentes.

Atentamente
“Lis de Veracruz: Arte, Ciencia, Luz”

Nombre de la persona titular
Director(a) de la _____ entidad académica _____
de la Universidad Veracruzana

C.c.p. _____ Persona titular de la Dirección General del Área Académica correspondiente.
_____. Para su conocimiento.

C.c.p. _____ Persona titular de la Oficina del Abogado General
_____. Para su conocimiento.

C.c.p. _____ Persona titular de la Dirección de Asuntos Jurídicos
_____. Mismo fin.

C.c.p. _____ Persona titular de la Coordinación de la Unidad de Género
_____. Mismo fin.

Anexo VII. Medidas de salvaguarda a favor de la parte quejosa

Of. Núm. _____
Región, Veracruz, ____ de ____ de 2025
Asunto: Medidas de protección

C. (nombre del estudiante)

Alumna(o) del PE en _____
entidad académica, región
Universidad Veracruzana
P r e s e n t e

Quien suscribe, en mi calidad de Director(a) de la ____ indicar entidad académica_____, en atención a su escrito recibido el ____ de ____ de 2025, a través del cual presenta queja en contra de la C._____, estudiante del Programa Educativo de _____, con adscripción en la ____ indicar entidad académica_____, de la Universidad Veracruzana, le comunico lo siguiente:

Con fundamento en los artículos 1, 14, párrafo segundo, y 16, párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 70, fracciones II y XXI, 88, 105, 108 y 110 de la Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana; 168, fracción II ter, 170, fracción III, y 174 del Estatuto de los Alumnos 2008, así como el Procedimiento I), inciso b) del Protocolo para Atender la Violencia de Género, todos ordenamientos de la Universidad Veracruzana, se dará inicio al procedimiento disciplinario correspondiente a efecto de resolver en relación con las conductas que le atribuye al C._____.

En ese sentido, se resalta lo que dispone el primer párrafo del artículo 43 de la Ley General de Educación Superior:

El Estado reconoce la importancia y coadyuvará a garantizar que las instituciones de educación superior se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género, y de discriminación hacia las mujeres, para garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior.

De tal forma, con fundamento en los artículos siguientes, 27 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 2 quater y 4, fracción XVI, del Estatuto General; 2 bis, 168, fracción II, y II ter, del Estatuto de los Alumnos 2008; 1, 2, 5, 33, fracción XV y 37 del Reglamento para la Igualdad de Género; y el Protocolo para Atender la Violencia de Genero en la Universidad Veracruzana; hago de su conocimiento que, con el objeto de salvaguardar su integridad y garantizar que los espacios universitarios en los que desarrolla sus actividades académicas se constituyan como libres de todo tipo y modalidad de violencia, específicamente la de género, en tanto se substancia y concluye el procedimiento disciplinario correspondiente, se otorgan a su favor las medidas de protección siguientes:

- I. Se le proporciona el número de teléfono celular de la suscrita en mi calidad de Director(a) de la ____ entidad académica_____, a fin de que mantenga contacto ante cualquier situación que considere necesaria y/o que considere que se encuentre en riesgo su integridad.

2. Se habilita y pone a disposición el espacio que ocupa la dirección de la facultad, para su resguardo, en el caso de que se presente alguna situación que considere que pueda afectar su integridad física o emocional.
3. Se otorgan facilidades para realizar actividades académicas por medios electrónicos correspondientes a las experiencias educativas que considere pertinentes previo acuerdo con la suscrita.
4. Se ponen a su disposición, en caso de que lo requiera, los servicios de apoyo psicológico, enfermería y medicina general dentro de las instalaciones de la facultad.

Asimismo, le informo que, con oportunidad y una vez que se notifique formalmente el inicio del procedimiento disciplinario, se notificarán al C. _____ las medidas de protección adicionales, con el fin de que dicho estudiante evite llevar a cabo alguna de las siguientes acciones:

- Establecer cualquier acercamiento o comunicación directa o indirecta con usted.
- Realizar comentarios, manifestaciones o señalamientos en contra de usted o que tengan relación con su persona.
- Confrontar o conciliar con usted, por los actos que dieron origen al presente oficio.
- Tomar represalias en su contra.
- Intimidar o molestar a las personas involucradas o mencionadas en el escrito de queja, de manera directa o a través de terceras personas.
- Realizar cualquier acción que pueda vulnerar derechos humanos y universitarios de la estudiante _____.

Lo que hago de su conocimiento para los efectos procedentes.

Atentamente
“Lis de Veracruz: Arte, Ciencia, Luz”

____ Nombre de la persona titular ____
Director(a) de la ____ entidad académica ____
de la Universidad Veracruzana

C.c.p. ____ Persona titular de la Dirección General del Área Académica _____. Para su conocimiento.
C.c.p. ____ Persona titular de la Oficina del Abogado General _____. Para su conocimiento.
C.c.p. ____ Persona titular de la Dirección de Asuntos Jurídicos _____. Mismo fin.
C.c.p. ____ Persona titular de la Coordinación de la Unidad de Género _____. Mismo fin.

Anexo VIII. Formato para realizar una queja⁶⁹

Asunto: Queja

Fecha: _____

(Nombre del director(a) o jefe(a) inmediato de la persona señalada)

Cargo

Universidad Veracruzana

Presente

Datos de la parte quejosa

Mi nombre es _____, con matrícula/número de personal _____, edad _____, sexo _____, de la región _____, entidad académica _____ y correo de contacto _____.

Datos de la persona señalada

Nombre, entidad académica o dependencia de adscripción y otros datos de la persona señalada, suficientes para identificarla.

Narración de los hechos: De manera lógica y cronológica, precisando las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron estos. Es muy importante precisar dónde sucedieron los hechos y dar características del espacio. Por ejemplo:

1. El día 1 de enero de 2025, en la Facultad de Arquitectura, Región Xalapa, en el edificio B, salón 147, el C. Juan Pérez Pérez realizó...
2. ...

Pruebas, evidencias o testimonios: Testigos (forma de contacto), informes con los que cuente la parte quejosa: (denuncia, reporte, diagnóstico), fotografías, audios, capturas de pantalla y todos aquellos que robustezcan el dicho. En caso de no contar con lo anteriormente mencionado, se podrá presentar por escrito solamente el dicho de la víctima.

Firma en todas las hojas. En caso de que la parte quejosa sea menor de edad, la queja deberá ser firmada por el padre, la madre o el tutor(a).

Copia de conocimiento: En todos los casos, el documento deberá marcar y hacer llegar copia de conocimiento a la Coordinación de la Unidad de Género; en el caso de alumnado y autoridades, a la Dirección de Asuntos Jurídicos; si se trata de personal, a la Dirección de Relaciones Laborales.

ATENTAMENTE

Nombre y firma de la parte quejosa

C.c.p. Coordinación de la Unidad de Género.

69 Aviso de privacidad de Quejas por Violencia de Género, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual y Discriminación por Sexo o Género ubicado en el siguiente enlace: <https://www.uv.mx/uge/files/2023/02/APQuejasviolenciageneroacosohostigamientosexua.pdf>.

Anexo IX. Preguntas frecuentes

1. ¿Cómo recibir orientación ante manifestaciones de violencia de género?

Comunicarse a la Coordinación de la Unidad de Género y solicitar una asesoría. Esta puede ser presencial, por teléfono, virtual o por correo electrónico. Los datos de contacto se encuentran en el directorio alojado en la siguiente liga: <https://www.uv.mx/uge/directorio/>

2. ¿Existe algún instrumento para atender la violencia de género en la UV?

La UV cuenta con este Protocolo para atender la violencia de género, que orienta a la comunidad universitaria sobre las vías que puede seguir para identificar alguna situación de violencia de género y para reconocer ante quién debe acudirse; asimismo establece las bases de actuación para aplicar de manera efectiva la perspectiva de género a los procedimientos universitarios existentes. Además, cuenta con el manual paso a paso cuando la persona señalada es estudiante: https://www.uv.mx/uge/files/2023/11/CUG_Paso-a-paso_Atender-queja-Senalado-Estudiante-21-.pdf y el manual paso a paso cuando la persona señalada es personal: https://www.uv.mx/uge/files/2023/11/CUG_Paso-a-paso_Atender-queja-Senalado-personal-21-N.pdf

3. ¿Cómo presentar una queja?

Este Protocolo cuenta con el anexo VIII. Formato para realizar una queja, el cual puede utilizarse como guía para redactar una queja. Además, la UGE cuenta con un manual paso a paso para presentar una queja alojado en la siguiente liga: <https://www.uv.mx/uge/general/atencion-de-la-violencia-de-genero/>

4. Además de la oficina central de la UGE ¿quién más está autorizado para brindar asesoría?

Las personas que funjan como Coordinador(a) Regional y/o Representante de Equidad de Género de una entidad o dependencia están autorizadas para brindar asesoría. Dentro del portal web de la Coordinación de la Unidad de Género se encuentra disponible el directorio para contactarlas: <https://www.uv.mx/uge/directorio/>

5. ¿Quiénes pueden presentar un escrito de queja?

El escrito de queja podrá ser presentado por las personas que integren la comunidad universitaria que hayan sido afectadas en sus derechos humanos, como resultado de la comisión de un acto u omisión de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual o discriminación por sexo o por género.

6. ¿Cuándo se da por finalizado el procedimiento disciplinario?

El tiempo para finalizar puede variar, según el tipo de procedimiento que la autoridad correspondiente inicie con motivo del escrito de queja, pero deberá cerrar con la notificación de la resolución.

7. ¿Quién es la persona que puede recibir un escrito de queja?

La autoridad de tu entidad académica o dependencia. Dentro de la UV, las autoridades son aquellas contempladas en el artículo 20 de la Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana o, en su caso, ante el superior(a) jerárquico(a) de la persona señalada.

8. ¿La Coordinación de la Unidad de Género puede iniciar procedimientos, realizar investigaciones y/o emitir resoluciones?

No. La Coordinación asesora, remite, acompaña y da seguimiento ante las autoridades competentes que conocen de los casos, por lo que no instaura procedimientos. Las quejas deben ir dirigidas a la autoridad de la entidad académica o dependencia y esta tiene el deber de substanciarlos.

9. ¿Qué hacer cuando la resolución no es satisfactoria?

Presentar recurso de inconformidad en los términos establecidos en la legislación universitaria. Además, en cualquier momento puede acudirse ante la vía externa que estime competente.

10. Si no es mi voluntad presentar una queja, ¿qué puedo hacer?

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

11. ¿Puedo presentar una queja anónima?

No. 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 persona señalada quién y de qué se le acusa, por lo que las quejas anónimas no se pueden atender mediante procedimiento disciplinario; sin embargo, se pueden tomar otras acciones en la entidad académica o dependencia.

12. ¿Puede alguna persona diferente a la víctima presentar la queja?

No. Debe ser la víctima quien presente su escrito firmado o, en su caso, podría hacerlo llegar mediante otra persona ya firmado.

13. Si los hechos ocurrieron fuera de las instalaciones de la Universidad Veracruzana, ¿puedo presentar una queja?

Sí. Conforme al ámbito espacial establecido en este Protocolo, se pueden presentar quejas formales sobre hechos que sucedan fuera de los espacios universitarios y cuyas consecuencias se traduzcan en alguna de las hipótesis establecidas en este documento.

14. ¿Es posible presentar una queja, si la persona señalada no es miembro de la comunidad universitaria?

No. Respecto al ámbito personal establecido en este Protocolo, se puede iniciar procedimiento contra personas que forman parte de la comunidad universitaria. En caso de que la persona señalada no tenga sus derechos vigentes, puede brindarse orientación para que se asista a instancias externas para su atención.

15. ¿Es posible presentar una queja si ya no están vigentes mis derechos, pero soy comunidad universitaria?

Sí. Respecto al ámbito temporal establecido en este Protocolo, la queja podrá presentarse por parte de personas de la comunidad universitaria, aun cuando sus derechos no se encuentren vigentes, siempre que los hechos se hayan dado mientras se tenía calidad de estudiante y la persona señalada se encuentre activa en la Institución.

16. ¿Cómo identifico la gravedad de la falta?

Cualquier falta referente a violencia de género se considera grave; sin embargo, la sanción a imponerse deberá evaluarse y equilibrarse respecto al impacto que tendrá para la parte quejosa en sus derechos (el daño que le causó) dentro de la Universidad Veracruzana respecto a: la educación, la igualdad, la no discriminación, el libre desarrollo de la personalidad, el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia o cualquiera que atente contra la dignidad humana.

17. ¿Qué es una medida de protección?

Son acciones cuya puesta en marcha y aplicación corresponden a todas las autoridades o funcionarios(as) que atienden y deben velar por la protección de las víctimas o parte quejosa. No constituye un prejuicamiento de la persona señalada, ya que su objetivo es prevenir actos posteriores y garantiza que las actividades universitarias se realicen con respeto y en un ambiente seguro.

18. ¿Quién emite las medidas de protección?

Las emite la autoridad que atiende la queja, con fundamento en el artículo 4, fracción XVI, del Estatuto General, mediante un oficio a la persona señalada con copia a la parte quejosa y a la Coordinación de la Unidad de Género.

19. ¿Qué debe contener y cuándo se emiten las medidas de protección?

Se emiten cuando existen situaciones de vulnerabilidad. Deberán establecerse con temporalidad definida. En caso de tener una queja presentada, se deberán emitir paralelamente a la entrega del citatorio. Las puede solicitar la víctima o parte quejosa o bien las puede emitir la autoridad al tener conocimiento de la queja; sin embargo, después de evaluada la situación, se brindarán solo en aquellos casos en los que se encuentre en riesgo la integridad de la víctima o parte quejosa.

20. Si soy hombre, ¿puedo presentar una queja?

Sí. El Protocolo para atender la violencia de género aplicará para los hombres, en situaciones de:

- Acoso sexual
- Hostigamiento sexual
- Discriminación por género (comunidad LGBTTIQ+)
- Apología de violencia contra comunidad LGBTTIQ+

Universidad Veracruzana

**Protocolo para atender la
violencia de género en la UV**

“Lis de Veracruz: Arte, Ciencia, Luz”

www.uv.mx