



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN INTEGRAL EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, ASÍ COMO CUALQUIER OTRA FORMA DE VIOLENCIA EN RAZÓN DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

1. El presente protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual; así como prevenir, atender y sancionar cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en la Universidad Pedagógica Nacional del Estado de Chihuahua.

2. Son objetivos del presente protocolo:

a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación; así como promover una cultura organizacional basada en igualdad de género, inclusión y libre de violencia en cualquiera de sus tipos y modalidades;

b) Brindar acompañamiento especializado a la persona en situación de violencia de hostigamiento y acoso sexual a través de la canalización a otras instituciones u organizaciones de la sociedad civil, o ante las autoridades competentes, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;

c) Señalar las vías e instancias competentes en la Universidad Pedagógica Nacional del Estado de Chihuahua que puedan conocer y, en su caso, investigar o sancionar cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación;

d) Generar un registro de los casos de hostigamiento o acoso sexual y otras formas de violencia de género y discriminación, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen;

e) Entregar informe semestral del registro de los casos a las Direcciones de las Unidades de la Universidad Pedagógica Nacional del Estado de Chihuahua, a la titular de la Unidad para la Igualdad de Género, así como al Comité de Ética, con fines estadísticos y disociado de datos personales;

f) Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento y acoso sexual en la Universidad Pedagógica Nacional del Estado de Chihuahua;

3. La aplicación del presente protocolo es de observancia general para toda la comunidad universitaria y deberá realizarse sin perjuicio de los procedimientos establecidos.

4. El protocolo es aplicable ante cualquier actividad cometida por una persona integrante de la comunidad universitaria, al interior y exterior de las instalaciones de la Universidad Pedagógica Nacional del Estado de Chihuahua, así como en cualquier lugar donde se lleven a cabo actividades relacionadas a la Universidad, ya sean de carácter social, académicas, culturales o de otra índole, que contravengan los valores y principios de la Institución.

5. El protocolo podrá servir como base para la formulación y puesta en marcha de políticas de igualdad en la Unidades, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias aplicables para las autoridades en cada ámbito territorial.

6. La información que se obtenga, genere o resguarde por la Universidad Pedagógica Nacional del Estado de Chihuahua con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

7. Para efectos del procedimiento, el nombre de la persona en situación de violencia de hostigamiento o acoso sexual tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

8. La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de énfasis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

9. Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

Acoso: Incluye acciones como amenazas, rumores, ataques físicos, verbales y la exclusión de alguien de un grupo de manera intencional.

Acoso Sexual: Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la persona en situación de violencia, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Comunidad Universitaria: Autoridades, personal académico y no docente, personal administrativo de confianza, comunidad estudiantil y personal externo que tenga alguna relación con la Universidad, como público usuario y personal sin nombramiento, así como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras.

Discriminación: Toda Distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Hostigamiento sexual: El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la persona en situación de violencia frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Instituto: Instituto Chihuahuense de las Mujeres y otras instancias correspondientes.

OIC: Órgano Interno de Control en la Universidad Pedagógica Nacional del Estado de Chihuahua.
Persona en situación de violencia: Cualquier persona que haya resentido hechos considerados como violencia por razón de género y/o discriminación.

Persona señalada: Cualquier persona integrante de la comunidad universitaria que se le atribuya la comisión de hechos posiblemente constitutivos de la violencia por razones de género y/o discriminación.

Perspectiva de género: Es un punto de vista o una herramienta de análisis que permite indagar y explicar la manera en que cada sociedad va definiendo lo que considera femenino y masculino, así permite analizar las relaciones de poder que se establecen entre hombres y mujeres, así como las otras identidades de género. Con la finalidad de avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Primer contacto: El momento dentro de la Universidad Pedagógica Nacional del Estado de Chihuahua, preferentemente ante la persona consejera, en que la persona en situación de violencia de hostigamiento sexual, acoso sexual, o cualquier otra forma de violencia en razón de género, discriminación o cualquier otra forma de violencia, recibe orientación precisa y libre de prejuicios sobre las vías e instancias de atención institucionales y especializadas.

Protocolo: El presente protocolo para la prevención, atención de hostigamiento y acoso sexual, así como prevención, atención y sanción de cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en la Universidad Pedagógica Nacional del Estado de Chihuahua.

Registro: El registro de los casos de hostigamiento y acoso sexual, o cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación.

Revictimización: Son las acciones, omisiones y conductas que realizan las y los servidores públicos que entran en contacto con la persona en situación de violencia. La revictimización es una forma de violencia institucional que se expresa en tratos injustos hacia la persona en situación de violencia, respuestas inadecuadas, falta de comprensión, insensibilidad e incluso criminalización por el acto del que fue objeto.

Unidad para la Igualdad de Género: Unidad designada por la o el titular de la Rectoría. Se encargará de implementar los mecanismos que promuevan una cultura institucional con enfoque de igualdad de género y sin discriminación, a efecto de impulsar la política institucional en materia de perspectiva de género. Tiene por objeto coordinar el seguimiento, ejecución e impulso de los programas, políticas y mecanismos que promuevan una cultura institucional con enfoque de igualdad de género; transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género; implementar estrategias en la materia a fin de coadyuvar con las áreas de la Universidad para evitar la violencia en razón de género en el ámbito institucional mediante la prevención y atención del hostigamiento sexual, acoso sexual y la no discriminación, así como la eliminación de todas las formas de violencia en la Universidad Pedagógica Nacional del Estado de Chihuahua.

UPNECH: Universidad Pedagógica Nacional del Estado de Chihuahua.

Queja: Manifestación formal a través de la cual la persona promovente o en situación de violencia, refiere a los posibles hechos de violencia por razón de género ante la Unidad para la Igualdad de Género, según el trámite establecido en su marco normativo.

Violencia de género: Se trata de la violencia que se genera hacia una persona cuando se considera que no cumple el rol de género que tradicionalmente se espera.

TIPOS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Violencia económica: Se manifiesta en toda acción u omisión que realiza la persona agresora y que afecta la supervivencia económica de la persona en situación de violencia.

Violencia física: Se expresa en la utilización de la fuerza para afectar el cuerpo de la mujer persona en situación de violencia y que puede generar o no lesiones, ya sean internas o externas.

Violencia patrimonial: Consiste en actos u omisiones dirigidos a controlar los bienes patrimoniales de la persona en situación de violencia, sin importar el valor económico o simbólico de éstos, y que por lo tanto afectan su supervivencia y desarrollo personal.

Violencia psicológica: Acciones u omisiones que afectan la estabilidad psicológica y la salud mental. Se puede manifestar en negligencia, abandono, descuido, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, amenazas y otras acciones que por motivos de género generen un prejuicio a la salud mental, la autodeterminación y el desarrollo personal y pueden tener como consecuencia depresión, aislamiento, devaluación de la autoestima e incluso el suicidio.

Violencia sexual: Actos de connotación sexual, o tentativa a realizarlos, que utilizan el uso de la fuerza física, la coerción, intimidación o engaño para llevarlos a cabo sin el consentimiento de la persona en situación de violencia y que afectan la dignidad, libertad, el desarrollo personal y los derechos sexuales.

MODALIDADES DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Violencia académica: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo académico consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la presunta persona en situación de violencia e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. Incluye actos de discriminación por sexo, edad, condición social, académica, limitaciones o características físicas, que les infligen maestras o maestros a alumnas y alumnos, así como acoso y hostigamiento sexuales.

Violencia en la comunidad: Tiene lugar en los espacios públicos o comunitarios y producen denigración, discriminación, marginación y/o exclusión. Esta modalidad es ejercida principalmente por personas que no tienen vínculo cercano con la persona en situación de violencia o son desconocidas por ellas.

Violencia digital: Se produce mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación como páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, entre otras.

Violencia docente: La ejercen personas que tienen vínculo docente con la persona persona en situación de violencia y que realiza u omiten acciones que discriminan, dañan la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de la persona en situación de violencia, por lo que impide su desarrollo y atentan contra la igualdad de género.

Violencia feminicida: Modalidad extrema que resulta de la violación de los derechos humanos, tanto en el ámbito público como privado, y que se expresa en un conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado y culminar en feminicidio.

Violencia institucional: Tiene lugar en cualquier instancia, y es ejercida por servidoras y servidores públicos cuando discriminan o dilatan, obstaculizan o impiden el ejercicio de derechos o el acceso a políticas destinadas al desarrollo de una vida libre de violencia hacia las mujeres.

Violencia laboral: Se produce en el ámbito de trabajo y se expresa en acciones u omisiones sistemáticas que afectan el desarrollo laboral de las mujeres que tienen efectos a nivel físico y psicológico.

Principios: En la interpretación y aplicación del protocolo, se deberán considerar los derechos, principios, herramientas y postulados siguientes:

- Accesibilidad e inmediatez;
- Acceso a la justicia;
- Celeridad;
- Cero tolerancias a las conductas de violencia en razón de género;
- Congruencia;
- Confidencialidad;
- Debida diligencia;
- Igualdad y no discriminación;
- Imparcialidad;
- Integridad personal y dignidad;
- Interseccionalidad;
- No revictimización;
- Perspectiva de género;
- Presunción de inocencia;
- Prohibición de actos de represalias;
- Pro persona;
- Protección de la dignidad y la integridad;
- Respeto a los derechos humanos, y Transparencia.

Valores: En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones encomendadas por la UPNECH, se deberá salvaguardar en todo momento la integridad y dignidad de las personas y los siguientes valores:

- **Igualdad sustantiva:** Alude al ejercicio pleno de los derechos humanos universales y a la capacidad de hacerlos efectivos en la vida cotidiana. Considera que en todas las acciones que se desarrollen en la Universidad, la igualdad entre mujeres y hombres debe constatarse tanto en los hechos como en las oportunidades.

- **Integridad:** Actuar de manera congruente con los principios éticos considerados en el desempeño de un empleo, cargo comisión o función dentro de la Universidad en bien del interés público.

- **Interés público:** Buscar en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

- **No discriminación:** Prestar los servicios que brinda la Universidad a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia basadas en el sexo, la orientación sexual, la identidad o la expresión de género; la cultura, el origen étnico o nacional; la apariencia física, el color de piel, las características genéticas, las discapacidades, el embarazo, la edad; la condición social, económica, de salud o jurídica, las opiniones; la religión, el idioma, la lengua; el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares; la situación migratoria, los antecedentes penales, la identidad o filiación política; o cualquier otra que atente contra la dignidad humana de las personas.

- **Respeto a los derechos humanos:** Implica el respeto a los derechos humanos y, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, su garantía, promoción y protección de conformidad con los principios de universalidad que establecen que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de interdependencia, que implica que se encuentran vinculados entre sí; de indivisibilidad, que refiere a que conforman una totalidad de manera que son completa mente inseparables; y de progresividad, que prevé su constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.
- **Trato digno:** Un trato cordial y de concordancia con los derechos humanos a todas las personas, sin distinción, exclusión y restricción de ningún tipo, con base en el diálogo y el entendimiento. Las personas integrantes de la comunidad universitaria deberán abstenerse de realizar conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación.

Normas supletorias: Lo no previsto en el protocolo se atenderá conforme a lo contemplado en las normas generales aplicables. En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en la Ley General de Educación Superior, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas, así como el marco jurídico nacional e internacional aplicable.

Interpretación: La interpretación de los casos no previstos en el protocolo corresponderá a la Unidad, la cual podrá solicitar la opinión de otras instancias especialistas en la materia como por ejemplo el Instituto, instancias o CAVIM a manera de consulta.

CAPÍTULO II

PROCEDIMIENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE QUEJAS

ACCIONES PREVIAS A LA FORMALIZACIÓN DE LA QUEJA

Ámbito personal: Este protocolo es de aplicación general para todas las personas que integran la comunidad universitaria, se aplican procedimientos específicos de acuerdo al tipo de violencia de género y/o discriminación.

Ámbito espacial: Este protocolo será aplicable para los casos de violencia de género y/o discriminación que se hayan cometido dentro y fuera de espacios de la Universidad Pedagógica Nacional del Estado de Chihuahua (UPNECH), así como en otros espacios donde se desarrollen actividades administrativas, técnicas, manuales, recreativas académicas y/o de investigación.

En su caso también incluye la responsabilidad de la UPNECH la aplicación del protocolo a acciones, conductas u omisiones entre miembros de la comunidad universitaria, sustentadas en cuestiones de sexo o de género de las personas que causen daño físico, psicológico y/o sexual, y que sucedan fuera de las instalaciones de la UPNECH, pero cuyas secuelas y consecuencias se traduzcan a violencia psicológica, emocional o simbólica al interior de las instalaciones de la UPNECH, dada la convivencia obligada entre la parte quejosa y la señalada.

Ámbito temporal: La queja podrá presentarse por personas de la comunidad universidad mientras sus derechos se encuentren vigentes. En caso de egresadas/os y ex trabajadoras/es de la UPNECH, pueden comprobar su estadía previa en la institución para que se atienda la queja, incluirla en el registro y canalizarla a las instituciones pertinentes para que se pueda tener acceso a la justicia.

Atención integral antes de formalizar una queja

Antes de la entrevista, la coordinadora de la Unidad para la Igualdad de Género deberá:

- a)** Informar a la persona en situación de violencia el proceso para realizar una queja y solicitar su consentimiento informado.
- b)** Tener un espacio adecuado donde la persona en situación de violencia no se encuentre expuesta y garantice la mayor privacidad posible.
- c)** Brindar un entorno de confianza y empatía a la persona en situación de violencia para que se sienta cómoda y segura.
- d)** Informar a la persona sobre su derecho a ser asistida por un/a intérprete cuando su lengua materna no sea el español.
- e)** Ofrecer a las personas involucradas en situación de violencia ajustes razonables en caso de requerirlo por alguna discapacidad.

Durante la entrevista, la coordinadora de la Unidad para la Igualdad de Género deberá:

- a)** Reiterar que la UPNECH reprueba la violencia de género, el acoso u hostigamiento sexual y la discriminación, y que se encuentra comprometida para su erradicación.
- b)** Garantizar el principio de confidencialidad en la entrevista y de la información proporcionada.
- c)** Identificar factores de desigualdad y vulnerabilidad de la persona en situación de violencia, frente a la persona señalada, debido a sus intersecciones y del contexto local (que la persona sea originaria de un lugar distinto al de los hechos, que se encuentre aislada, su pertenencia étnica, clase social, así como las posiciones de privilegio y/o poder de la persona señalada).
- d)** Llenar la ficha de asesoría, la cual es una herramienta que permite el registro de datos de la persona que acude a presentar una queja. Se solicita para fines estadísticos y como apoyo para el seguimiento del caso, cuyo avance se debe reportar de forma semestral a la titular de la Unidad para la Igualdad de Género.
- e)** Escuchar de manera activa y respetuosa.
- f)** Mantener tranquila a la persona en situación de violencia, garantizándole seguridad y objetividad del proceso.
- g)** No proponer la mediación o la conciliación para casos de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual y discriminación por sexo o género.
- h)** No realizar comentarios sexistas, heterosexistas, discriminatorios o basados en estereotipos y roles de género.
- i)** Permitir la presencia de una persona de confianza de la persona en situación de violencia si así lo solicita, la cual no deberá intervenir durante la entrevista, a menos que la persona en situación de violencia sea menor de edad.
- j)** Hacer del conocimiento de la persona en situación de violencia los alcances de intervención de la persona elegida como acompañante.
- k)** Ayudar a identificar a las personas señaladas, así como las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que sucedieron los hechos.
- l)** Recabar en una sola entrevista los elementos necesarios que permitan determinar las acciones subsecuentes.
- m)** En el caso de que la situación ocurra en un ámbito espacial, personal y/o temporal diferente a los establecidos en el presente Protocolo, se le hará saber a la víctima y se canalizará a las instituciones e instancias correspondientes.
- n)** Dejar en claro que la escucha es con el objetivo de identificar si los hechos son materia del presente Protocolo y, con ello, coadyuvar con la persona en situación de violencia a formalizar la queja y determinar el procedimiento aplicable.
- o)** Indicar a la persona en situación de violencia que para iniciar cualquier procedimiento establecido en este Protocolo es necesario formalizarlo por escrito.
- p)** Explicar a la persona en situación de violencia cuál y cómo será su participación dentro del proceso, y cómo se desarrollará el mismo, aclarándole que la parte señalada también cuenta con derechos.

Para evitar la revictimización y garantizar la incorporación de la perspectiva de género con enfoque interseccional, durante el primer contacto la coordinadora tendrá que tener en cuenta lo siguiente:	
Puede preguntar (no son limitativas):	Debe evitar:
<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Sabe el nombre de la persona que señala, así como el cargo/puesto, o si es estudiante? 2. ¿Podría describir las circunstancias de modo, tiempo y lugar de lo sucedido? 3. ¿Cuenta con testigos de lo sucedido? 4. ¿Ha ocurrido anteriormente? 5. ¿Tiene conocimiento de alguna otra persona afectada? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Culpar a la persona en situación de violencia. 2. Llegar a conclusiones prematuras. 3. Anticipar a ciertas respuestas. 4. Sugerir que todo es una mala interpretación de la persona en situación de violencia. 5. Señalar o asustar sobre alguna consecuencia que pueda ocurrir por interponer una queja. 6. Difundir o comentar el contenido de la queja si no es la persona adecuada para resolver o tratar el tema. 7. Interrumpir cuando la persona en situación de violencia expresa sus argumentos.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

1. Es obligación de la UPNECH velar que se guarde la disciplina y no se cometan faltas al respeto o conductas que pudieran afectar la integridad física o moral de alguna persona que integre la comunidad universitaria.
2. En caso de que, durante la presentación de la queja, se identifiquen factores de vulnerabilidad, se considerarán para determinar las medidas de protección pertinentes. Dichas acciones tienen como finalidad proteger a la persona en situación de violencia, previniendo actos de violencia posteriores y garantizando que las actividades que se desarrollen en espacios universitarios se realicen con respeto y en un ambiente seguro; el establecimiento de las mismas no constituye un prejuicio de la persona señalada, sino que busca evitar, tratar y remediar cualquier situación de riesgo para la persona en situación de violencia. Las y los titulares de las Unidades académicas y dependencias externas pueden establecer medidas de protección provisionales con una temporalidad definida, de acuerdo a la gravedad y necesidades de cada caso, para garantizar la integridad y continuidad de la escolaridad de la persona en situación de violencia.
3. Al conocer del caso, y ante el temor fundado de la posibilidad de un daño irreparable, antes de iniciar o durante cualquier procedimiento, se deberán de establecer las medidas de protección que se consideren necesarias.
4. Si de acuerdo a la manifestación de la vulnerabilidad de la persona en situación de violencia, la titular de la Unidad para la Igualdad de Género y, en casos específicos el Comité de Ética, o alguna entidad externa, consideran que es necesario imponer determinadas medidas de protección, éstas deberán comunicarse de inmediato, a la persona en situación de violencia y a la persona señalada. Se deberán dar aviso a la directora o director de la Unidad Académica, las medidas que se brindarán sólo en aquellos casos en los que se encuentre en riesgo la integridad.
5. Previa valoración del caso específico y en términos de la normatividad universitaria y procedimientos administrativos aplicables, la titular de la Unidad para la Igualdad de Género establecerá y aplicará, a la persona señalada, las medidas durante el tiempo que se juzgue necesario, con la intención de salvaguardar la integridad de la persona en situación de violencia, asesorándose con la dependencia o institución correspondiente.

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

- a) Establecer comunicación directa e innecesaria con la persona en situación de violencia.
- b) Descalificar los hechos y a las personas involucradas.
- c) Intimidar o molestar a las personas involucradas, de manera directa o a través de terceras personas.
- d) Tomar represalias por haber presentado la solicitud de medidas de protección, la queja o por la resolución de un procedimiento.
- e) Realizar comentarios en la comunidad, para degradar o minimizar las acusaciones.
- f) Agredir o lanzar campañas de desprestigio por redes sociales.
- g) La entrada a la Unidad académica o dependencia, para el caso de personas señaladas de entidades externas, tales como prestadores de servicios.

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

- a) Gestionar y agilizar el cambio de sección de la persona señalada a petición de la persona en situación de violencia.
- b) Registrar y controlar el acceso de personas externas a la comunidad universitaria en cada una de las entidades académicas.
- c) Garantizar que no habrá afectación alguna a sus derechos universitarios por haber presentado la solicitud de medidas de protección, por la queja o por la resolución de un procedimiento.
- d) En cada caso la coordinadora de la Unidad para la Igualdad de Género o institución correspondiente podrá dictar aquellas medidas de protección que busquen evitar un daño mayor y que sean pertinentes y proporcionales a la posible afectación.

ELEMENTOS QUE DEBE CONTENER LA SOLICITUD DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

1. Nombre completo, edad y sexo de la persona en situación de violencia.
2. Matrícula y periodo escolar o número de personal, según el caso.
3. Correo electrónico, número telefónico celular y/o algún lugar u otro medio a través del cual se le pueda contactar.
4. Nombre completo, entidad académica y otros datos que permitan la identificación de la persona o personas que sean la parte señalada.
5. Descripción del estado de vulnerabilidad de la persona en situación de violencia, considerando marcadores identitarios como la edad, etnia, lengua, estrato socioeconómico, entre otros.
6. Lugar, fecha, rúbrica y firma de la persona en situación de violencia.
7. Para el caso de menor de edad, se deberá hacer acompañar por su padre/madre o tutor(a).

EL DOCUMENTO DEBE SER EMITIDO POR PARTE DE LA UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Criterios para determinar la necesidad de dictar medidas de protección

1. Cuando la vida de la víctima o de la parte quejosa esté en peligro.
2. Potenciales consecuencias o efectos para la persona en situación de violencia.
3. Frecuencia de los hechos, y la escala de los mismos.
4. Agresiones físicas.
5. Antecedentes o registro/conocimiento de hechos similares previos.
6. En las situaciones en que, por jerarquía, haya relaciones asimétricas de poder.
7. Existencia de una relación sentimental entre las partes.
8. Amedrentamiento constante hacia la persona en situación de violencia o a su núcleo cercano.
9. Resistencia violenta de la parte señalada a la intervención de la Coordinación de la Unidad para la Igualdad de Género.
10. Vulnerabilidad por edad, etnia, lengua, etc.

Identificada la gravedad de los hechos y las necesidades de la persona en situación de violencia, la Unidad para la Igualdad de Género y las instituciones correspondientes deberán proceder a implementar las medidas de protección y notificarlas a la persona señalada, hacia quien estarían dirigidas las acciones de limitación de su actuar, haciéndole llegar un comunicado para el cumplimiento requerido.

FORMALIZACIÓN DE LA QUEJA

Presentación de la queja

1. La queja se considera formalmente presentada cuando se entregue de manera escrita y firmada por la persona en situación de violencia ante la coordinadora de la Unidad para la Igualdad de Género.
2. En caso de ser necesario, tomando en cuenta la diversidad lingüística y funcional de la persona en situación de violencia, ésta podrá solicitar asesoría y acompañamiento para la redacción de la queja con la finalidad de cumplir con todos los requisitos, a través de la coordinadora de la Unidad para la Igualdad de Género.
3. Una vez entregada la queja, al conocer el caso, la autoridad, funcionaria o funcionario valorará los ámbitos de idoneidad (personal, temporal y espacial) y el estado de la persona en situación de violencia, 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 UPNECH y a la gravedad del caso, de conformidad con el marco legal aplicable.
4. La narración de hechos que se hagan en la Unidad para la Igualdad de Género, que pudieran involucrar violencia de género y que no hubieran sido formalizados como queja para iniciar alguno de los procedimientos del protocolo, se registrarán y se dará seguimiento ya sea como denuncia anónima o, como estrategia de prevención, con la finalidad de brindarle protección y de trabajar en la implementación de acciones preventivas que contribuyan a erradicar la violencia de género en la comunidad universitaria.

Requisitos que debe incluir un escrito de queja

1. Nombre completo, edad, sexo y género de la persona en situación de violencia.
2. Matrícula y periodo escolar, o número de personal, según el caso.
3. Unidad académica o puesto en la Unidad.
4. Correo electrónico, número telefónico celular y/o algún lugar u otro medio a través del cual pueda recibir notificaciones para ser citada/o y se le informe del seguimiento de la queja.
5. Nombre completo, Unidad académica o puesto de trabajo y otros datos que permitan la identificación de la persona o personas a quienes se les imputan los hechos.
6. La relación que existe entre la persona en situación de violencia y la persona señalada, en términos de subordinación o no subordinación de poder.
7. Narración de los hechos de manera cronológica, precisando las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron estos.
8. Pruebas, evidencias, testimonios (datos y forma de contactar a las y los testigos) y/o informes con los que cuente la persona en situación de violencia. En caso de no contar con lo anteriormente mencionado, se podrá presentar por escrito sólo la narrativa de la persona en situación de violencia (en caso de tener un informe o dictamen psicológico, agregarlo).
9. Lugar, fecha y firma de la persona en situación de violencia y la coordinadora de la Unidad para la Igualdad de Género.
10. El documento deberá marcar y hacer llegar copia de conocimiento a la Titular de la Unidad para la Igualdad Género y al Comité de Ética.
11. 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.

Procedimiento:

1. La persona en situación de violencia podrá presentar su queja ante la coordinadora y/o la Titular de la Unidad para la Igualdad de Género.
2. Si la persona señalada es personal académico, directivo o administrativo; además de lo establecido en este documento y en los procedimientos de la Unidad para la Igualdad se estará a lo dispuesto en el contrato laboral.
3. Si la persona señalada es estudiante; además de lo establecido en este documento y en los procedimientos de la Unidad para la Igualdad se estará a lo dispuesto en la normatividad académica aplicable a estudiantes.

Recomendaciones para la atención a personas en situación de violencia:

- Llevar un registro y presentar informe semestral del registro de los casos a dirección de la institución, coordinadora estatal de la Unidad para la Igualdad de género y comité de ética.
- Garantizar los derechos humanos de ambas partes bajo su más estricta responsabilidad.
- Considerar, en el marco de la jerarquía de poder, aquellos elementos que inciden en el procedimiento, como son los identitarios, culturales, sociales, étnicos, económicos, políticos.
- Evitar cualquier tipo de careo, conciliación y/o mediación entre la persona en situación de violencia y la parte señalada.
- Mantener el orden y respeto para evitar la intimidación y/o amedrentamiento hacia la persona en situación de violencia.
- Observar las formalidades establecidas en la legislación universitaria respecto a los procedimientos para los citatorios, actas, resoluciones y procesos de notificación.
- Preservar la confidencialidad de los hechos y datos.
- Mantener informada a la persona en situación de violencia del estado que guarda su caso a través de la coordinadora de la Unidad para la Igualdad de género.
- No intimidar a las y los testigos en caso de haberlos.
- Valorar las pruebas, evidencias, testimonios y/o informes, identificando las relaciones jerarquías de poder y los esquemas de desigualdad.
- Evitar, implícita o explícitamente, al momento de argumentar y resolver, los sesgos discriminatorios y sexistas
- Contar con el acompañamiento de las instituciones correspondientes teniendo en cuenta las atribuciones de la Unidad para la Igualdad de género
- Evitar solicitar a la persona en situación de violencia, de manera reiterada, la narración de los hechos.
- Evitar calificar o señalar, antes de iniciar el procedimiento, que la queja no prosperará.
- Evitar generar falsas expectativas.
- Propiciar un trato digno y no discriminatorio y la presunción de inocencia.

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

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

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

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

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