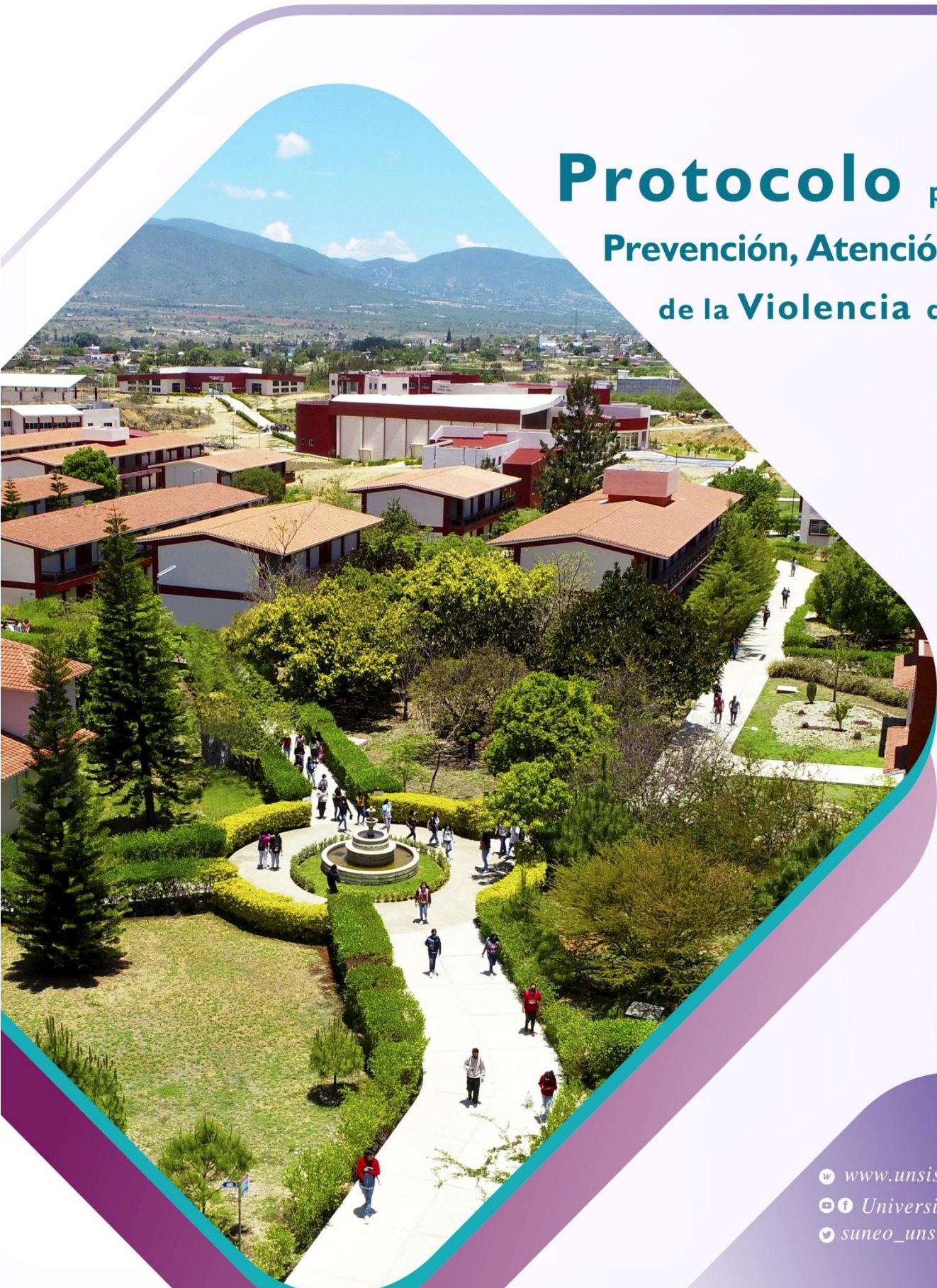




Universidad de la Sierra Sur

Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género



www.unsis.edu.mx

[f](#) Universidad de la Sierra Sur

[t](#) suneo_unsis



Contenido

1	Presentación.....	3
2	Marco Jurídico.....	5
3	Definiciones.....	6
4	Etapas de prevención.....	7
5	Instancias encargadas.....	8
6	Disposiciones Generales.....	12
6.1	Plazo para interposición de la queja.....	12
6.2	Personas que pueden interponer una queja.....	12
6.3	Ámbito de aplicación del protocolo.....	13
6.4	Casos de menores de edad.....	13
6.5	Situaciones no contempladas en el protocolo.....	13
7	Procedimientos de atención.....	13
7.1	Internos.....	13
7.1.1	Principios rectores que deben guiar la conducta de quien atienda los procesos de atención y sanción de la Violencia de Género.....	13
7.1.2	Etapas de atención.....	15
7.1.2.1	Primera vía.....	15
7.1.2.2	Segunda vía.....	15
7.1.3	Etapas de Sanción.....	17
7.1.4	Medidas de protección para las víctimas de violencia de género.....	18
7.2	Acompañamiento Jurídico fuera de la Universidad.....	18
7.2.1	Cuando las quejas presentadas ante la Universidad puedan constituir delito(s) de conformidad con la legislación penal vigente.....	18
8	Mecanismos de seguimiento y evaluación.....	19
8.1	Registro de casos.....	19
8.2	Informe anual sobre los casos de atención y sanción.....	19
9	Glosario.....	19
10	Anexos.....	22
10.1	Anexo I: Marco Jurídico.....	22
10.2	Anexo II: Formato de queja.....	24
10.3	Anexo III: Clasificación de sanciones.....	26
10.4	Anexo IV: Violentómetro.....	27
10.5	Anexo V: Formato de registro de atención de personal de primer contacto.....	28
11	Transitorios.....	29





Tablas

Tabla 1. Personal sugerido como primer contacto, en función de la persona afectada.....	9
Tabla 2. Personas e instancias que participan en el proceso de atención, investigación y sanción de la queja dentro de la Universidad de la Sierra Sur.....	10

Figuras

Figura 1. Instancias involucradas en el proceso de atención, investigación, resolución y aplicación de la sanción de una queja.....	18
---	----





1 PRESENTACIÓN

La Universidad de la Sierra Sur (UN SIS) es un organismo público descentralizado del Gobierno del Estado de Oaxaca, que además cuenta con el apoyo y reconocimiento del Gobierno Federal. Se localiza en la ciudad de Miahuatlán de Porfirio Díaz, en la región de la Sierra Sur del estado de Oaxaca. Comenzó sus actividades académicas el 02 de octubre del año 2000, bajo el auspicio del Gobierno Estatal. Sin embargo, fue hasta el 12 de abril del año 2003 cuando se publicó oficialmente el Decreto del Ejecutivo Estatal, mediante el cual se crea esta Universidad y se incorpora al Sistema de Universidades Estatales de Oaxaca (SUNEO). La UN SIS es concebida como un instrumento cultural de transformación del entorno social, donde a partir de los cuatro ejes sustantivos de: Docencia, Investigación, Difusión de la Cultura y Promoción del Desarrollo, se forman estudiantes con una cultura de responsabilidad social, a partir de la incorporación de valores y principios, como libertad, justicia, tolerancia, igualdad, solidaridad, equidad y respeto a los derechos humanos; que propician un ambiente armónico y una cultura de paz en los diferentes ámbitos de convivencia de la universidad.

Actualmente, la oferta educativa de la UN SIS está conformada por 14 programas educativos de calidad y pertinentes: nueve Licenciaturas: Administración Municipal, Administración Pública, Ciencias Empresariales, Informática, Enfermería, Nutrición, Odontología, Medicina y Ciencias Biomédicas; cuatro de Maestrías: Planeación Estratégica Municipal, Gobierno Electrónico, Salud Pública y Administración Universitaria y un Doctorado en Gobierno Electrónico. Nuestra matrícula estudiantil está conformada por jóvenes provenientes de las ocho regiones del estado de Oaxaca, principalmente de Valles Centrales, Sierra Sur, Costa y Mixteca, y en menor medida de otros estados de la república. El 14 % de los estudiantes habla una lengua indígena y la presencia de estudiantes mujeres es importante, alcanzando el 67 % del total de la matrícula. Lo anterior es relevante, porque pone el contexto de inclusión y equidad de la UN SIS, en donde se ofrece formación de calidad en los programas educativos de nivel licenciatura y postgrado que se ofertan.

Desde el decreto de creación de la UN SIS se contempla el respeto entre todos los miembros de la comunidad universitaria, por lo que a lo largo de los años, se han implementado acciones para contar con un ambiente libre de violencia entre los universitarios, con énfasis en los problemas de género, entre las cuales se encuentran: el pronunciamiento de cero tolerancia a las conductas de hostigamiento y acoso sexual, así como a todo tipo y modalidad de violencia en contra de la comunidad universitaria (durante los mensajes de bienvenida a las nuevas generaciones de estudiantes), la realización de talleres y pláticas para la sensibilización y prevención de la violencia de género, mesas de discusión, estrategias de divulgación sobre el tema y la operación de un programa de tutorías para el apoyo directo a las y los estudiantes, entre otras.



Sin duda, jóvenes, antes y durante su estancia universitaria han sido violentadas en su entorno social; por lo que una educación integral y de calidad les ha permitido alcanzar el éxito profesional tanto en el ámbito público como privado, contribuyendo con ello a la anhelada igualdad de género en la sociedad.

De acuerdo con datos de la ONU en 2019¹ la Violencia de Género en el ámbito escolar, incluyendo el universitario, es un fenómeno mundial cuyas repercusiones en niñas, niños y jóvenes son de largo alcance. Las consecuencias que la violencia genera en la salud emocional son variadas, entre ellas se pueden mencionar la ansiedad, la depresión y la baja estima, que afectan significativamente el rendimiento escolar y la vida de las y los estudiantes.

La Violencia de Género se presenta en todos los contextos, el universitario no es la excepción. Actualmente no se precisa una cifra real de los casos de violencia de género que se presentan dentro de las universidades ya que en la gran mayoría es un tema que, aunque está presente, no toda la comunidad universitaria tiene bien visibilizado².

A lo largo de la vida de la UNSIS, se han aplicado diversas sanciones administrativas que incluso han llevado a la expulsión de aquellas personas (estudiantes y/o trabajadores) que cometieron algún tipo de agresión en contra de alguna persona integrante de la comunidad universitaria.

En el presente protocolo, elaborado tras una serie de reuniones colegiadas, se presentan los lineamientos de acción y mecanismos institucionales que contribuirán a sistematizar las acciones con el fin de lograr la igualdad sustantiva entre los miembros de la comunidad universitaria, así como a la transversalización de la perspectiva de género tomando en cuenta la diversidad cultural, para una convivencia armónica y libre de violencia.

Entre sus objetivos se encuentran:

- a) Coadyuvar en la erradicación de la violencia de género fomentando una cultura de igualdad y libre de violencia, en la comunidad universitaria a través de la sensibilización e información.
- b) Brindar una atención expedita y objetiva, a las personas afectadas dentro de la comunidad universitaria que manifiesten haber sufrido un acto de violencia de género, garantizando los derechos humanos de todas las personas involucradas.
- c) Implementar las sanciones administrativas contempladas en la normatividad institucional cuando se compruebe la existencia de un acto de violencia de género contra cualquier miembro de la comunidad universitaria.

¹ UNESCO, ONU mujeres (2019). "Orientaciones Internacionales violencia de género en el ámbito escolar".

² Barreto, 2017 en UNESCO, ONU mujeres (2019). "Orientaciones Internacionales violencia de género en el ámbito escolar".



Este protocolo contribuye a la identificación e intervención de aquellas conductas de acción u omisión que pueden afectar y/o violentar la dignidad de las personas y sus derechos humanos en razón de género de cualquiera de las y los integrantes de la comunidad universitaria; asimismo, orienta acerca del procedimiento interno para la interposición de una queja cuando se presente un acto de violencia en contra de algún miembro de la comunidad universitaria, delimitando las instancias que dan seguimiento a la queja en sus diferentes etapas, siempre en apego al principio de estricto derecho y presunción de inocencia y evitando la revictimización de la persona afectada.

En aquellos casos en los que se interponga una queja, de la cual se advierta la comisión de conducta o conductas que pudieran ser configurativa(s) de delito(s), se podrá realizar el acompañamiento jurídico fuera de la Universidad si la persona afectada lo solicita, brindando orientación sobre los pasos que deberá seguir para interponer una denuncia ante las instancias competentes externas a la Universidad.

2 MARCO JURÍDICO

La búsqueda de la protección de los derechos humanos resulta fundamental en el actuar de todas las instituciones públicas, incluidas las Instituciones de Educación Superior. Constituye el mecanismo fundamental para el cumplimiento de disposiciones normativas incluidas en instrumentos jurídicos internacionales, nacionales y estatales, que establecen el respeto a los derechos humanos y prevén, protegen y garantizan la igualdad, la libertad y la no discriminación entre las personas.

El presente protocolo está sustentado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), la Convención Belém do Pará, 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, el Código de Ética Para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca y su reglamentación derivada, el Protocolo para la Prevención Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal, así como la normatividad interna de la Universidad de la Sierra Sur (Anexo I).

Este protocolo se rige bajo los principios de confidencialidad, presunción de inocencia, accesibilidad y debida diligencia, igualdad, legalidad, imparcialidad, universalidad, indivisibilidad, progresividad, interdependencia, respeto, protección y garantía de la dignidad y no revictimización, apegándose en todo momento a la normatividad previamente mencionada.





3 DEFINICIONES³

Para poner en marcha el protocolo se hace necesario que la Comunidad Universitaria comprenda conceptos como violencia de género y tipos de violencia a los que atiende el presente protocolo, con el fin de identificar comportamientos que constituyen actos violentos en razón de género y estar en condiciones de interponer una queja.

El término Violencia de Género ha sido aplicado a la violencia que sufren mayoritariamente las niñas y mujeres, sin embargo, no se exenta a hombres y niños, incluyendo a las personas que pertenecen a poblaciones LGBTTTIQ+.

La Violencia de Género se distingue de otros tipos de violencia, ya que ésta afecta a las personas o a grupos de personas con base en su sexo y/o género. Puede incluir daños físicos, sexuales, psicológicos, patrimoniales, económicos o de cualquier otra índole. Entre los tipos de violencia de género se encuentran: discriminación, acoso sexual, hostigamiento sexual, violación a la intimidad, abuso y violación sexual, entre otros.

Para efectos de la implementación del presente protocolo, la Violencia de Género se entiende como actos que lesionan, dañan, laceran, vejan a una persona o grupo de personas en razón de su sexo, género y/u orientación sexual.

Los tipos de violencia que atiende este protocolo son:

- **Violencia Psicológica:** Acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica de una persona que puede consistir en negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción y amenazas. Ejemplos: Amenazar con causar daño a la persona y/o a su pareja, hijos, familia, mascotas o bienes, o bien, forzar, mediante el chantaje y comparaciones, a aislarse de amistades de trabajo y/o escuela, así como de la familia. Dañar la autoestima de las personas a través de críticas constantes, infravalorar las capacidades de la persona, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal, así como lo señalado en el Código de Conducta de la Universidad de la Sierra Sur y demás normatividad aplicable al tema.
- **Violencia física:** Cualquier acto que infringe daño no accidental, utilizando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar, o no, lesiones internas, externas o ambas. Ejemplo: Golpes, patadas, quemaduras, pellizcos, empujones, cachetadas, jalones de cabello, puñetazos, mordeduras, etc.

³ Algunas de las definiciones y ejemplos que se presentan en el presente protocolo se toman de la página de internet <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence> debido a que se consideran las más sencillas de comprender, otros del Artículo 6 y 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf



- **Violencia sexual:** Acto que degrada o daña el cuerpo o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad o integridad física o mental. Entre los que se encuentran:
 - a. **Acoso sexual:** Forma de violencia en la que no existe subordinación, pero en la que existe un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima independiente que haya ocurrido una o más veces.
 - b. **Hostigamiento sexual:** Es el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral/escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Tanto el acoso como el hostigamiento sexual, consisten en el asedio a otra persona solicitándole favores o propuestas de naturaleza sexual, utilizando lenguaje lascivo con ese fin, causando daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad, así como lo señalado en el Código de Conducta de la Universidad de la Sierra Sur y demás normatividad aplicable en la materia.

- c. **Abuso Sexual:** Consiste en ejecutar o hacer ejecutar en una persona, cualquier acto sexual que no sea la cópula (penetración vaginal, anal u oral), aún a través de medios electrónicos.
- d. **Violación:** Penetración vaginal, anal u oral no consentida por parte de otra persona utilizando cualquier parte del cuerpo u objeto.
- e. **Violación a la intimidad sexual (*sexting*):** Divulgación, exposición, distribución, difusión exhibición, reproducción, transmisión, comercialización, intercambio de imágenes, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona mediante materiales impresos, correo electrónico, redes sociales, mensajes telefónicos o cualquier medio tecnológico sin consentimiento de la persona, atentando contra su dignidad, integridad y vida privada, causando daño moral, económico y sexual tanto para la persona como para su familia.

4 ETAPA DE PREVENCIÓN

La Universidad de la Sierra Sur, tiene una política de **cero tolerancia** a la violencia y en especial la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones, por ello, ha sido necesario realizar acciones con las que se puedan anticipar este tipo de conductas deplorables, sensibilizando, concientizando e informando a toda la comunidad universitaria en este tema. Por lo anterior, se ha diseñado el Plan Anual de Trabajo de la Instancia de Igualdad de Género en la Universidad de la Sierra Sur, en adelante “Plan Anual de Trabajo”, con el fin de alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres al interior de la Institución, impulsando así la incorporación de la perspectiva de género, el





respeto a los derechos humanos y la no discriminación, favoreciendo la construcción de espacios seguros y libres de violencia dentro de la universidad, a partir de las siguientes actividades:

- Sensibilizar y capacitar a los miembros de la comunidad universitaria en temas de igualdad de género, derechos humanos, sana convivencia, inclusión e interculturalidad, entre otros.
- Implementar acciones de prevención, atención y sanción de la violencia de género, por medio de informar y capacitar acerca de la existencia y procedimientos del presente protocolo de prevención, para impulsar una cultura de la denuncia y sanción de la Violencia de Género mediante una campaña permanente.
- Implementar cursos, talleres y pláticas que permitan a la comunidad universitaria identificar los diversos tipos de violencia.
- Promover en la comunidad universitaria el conocimiento y comprensión de temas como liderazgo, valores, empatía, resolución de conflictos, manejo del estrés e inteligencia emocional para mejorar el bienestar mental de la Comunidad Universitaria, mediante pláticas, talleres, entre otras actividades.
- Implementar estrategias que promuevan el autoconocimiento, así como el bienestar personal (emocional, social y físico) y el profesional.

Las actividades serán planeadas de conformidad con los tiempos que marca el calendario escolar y en coordinación con el Comité de Igualdad de Género de esta Casa de Estudios, órgano colegiado que supervisará las acciones del programa y dará seguimiento, mediante un informe anual que presentará la Unidad de Género, mismo que permitirá evaluar la efectividad de este, así como la consideración e implementación de mejoras al mismo, de ser necesario.

La difusión de las actividades se realizará por diversos medios institucionales como: correos electrónicos institucionales, página de internet o el medio que las autoridades universitarias designen para realizarlo.

5 INSTANCIAS ENCARGADAS

Las instancias encargadas de ejecutar los lineamientos que se describen en este protocolo son:

Área de Orientación Psicológica: Esta área participa activamente en distintos aspectos del presente instrumento, ya que se encargan de: (i) fungir como **primer contacto** para algunas situaciones de violencia de género en la institución, (ii) brindar los **primeros auxilios psicológicos** a la persona afectada, (iii) dar acompañamiento psicológico a las personas afectadas en caso de ser necesario.



Persona de primer contacto: Es personal de la institución que haya recibido la información y capacitación para poder orientar, informar y brindar acompañamiento a una persona afectada que se acerque para informarle sobre un posible acto de violencia de género.

En la Tabla 1 se señalan las personas sugeridas de primer contacto a las que deberá dirigirse la persona afectada en casos de violencia de género, según sea su calidad: alumna(o), personal académico, personal administrativo o autoridades, de la comunidad universitaria.

Tabla 1. Personal sugerido como primer contacto, en función de la persona afectada.

Persona Afectada	Personas sugeridas de primer contacto*
Alumna(o)	Profesoras(es), Jefa(e) de Carrera o Jefa(e) de la División de Estudios de Postgrado, Jefa(e) de Servicios Escolares, Vice-Rector(a) Académico(a), Personal del Área de Orientación Psicológica.
Personal Académico	Jefa(e) de Carrera o Jefa(e) de la División de Estudios de Postgrado, Director(a) de Instituto, Integrantes del CEPCI, Vice-Rector(a) Académico(a), Vice-Rector(a) de Administración, Personal del Área de Orientación Psicológica.
Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarios o de apoyo	Vice-Rector(a) de Administración, Integrantes del CEPCI, Personal del Área de Orientación Psicológica.
Autoridades universitarias	Integrantes del CEPCI.

*Solo aquellos dispuestos voluntariamente que cumplan con la formación y capacitación para realizar dicha función.

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI): Órgano plural conformado por servidoras y servidores públicos de los distintos niveles jerárquicos de la Universidad que se encarga de fomentar la ética y la integridad pública para lograr una mejora constante del clima y cultura organizacional dentro de la Universidad, además de difundir, divulgar, impulsar, dar seguimiento y cumplimiento a los principios y valores del Código de Ética y Código de Conducta de la Universidad de la Sierra Sur. Entre las funciones que desempeña para la aplicación del presente protocolo se encuentran: Recepción de las quejas contra algún(a) servidor(a) público de la Institución a través del buzón de denuncias, análisis de las denuncias (previamente ratificadas); informe y propuesta de la sanción correspondiente a la(s) persona(s) señalada(s) en su caso. En el análisis de las denuncias, el CEPCI deberá estar asistido por el Abogado General de la Universidad.

Comisión investigadora: Comisión plural formada por tres personas, de acuerdo con lo establecido en los reglamentos institucionales la cual se encarga de realizar la investigación de la(s) queja(s) interpuestas por alguna persona afectada.





Entre sus funciones destacan: Escuchar tanto a la persona afectada como a la persona señalada, ejerciendo siempre el principio de presunción de inocencia, confidencialidad y respeto, recibir las pruebas de cada una de las partes, emitir un dictamen que se presenta ante el CEPCI, o la Vice-Rectoría Académica.

Consejo Académico: Es el máximo órgano colegiado representativo de la Universidad de la Sierra Sur conformado por representantes de la propia Universidad; entre sus funciones se encuentra, la contratación, el examen de oposición o ascenso de profesores, validación de planes de estudio, otorgamiento de años sabáticos, permisos, entre otras. Este órgano colegiado es quien recibe el documento con la recomendación y propuesta de la sanción de la persona señalada de cometer un acto de violencia de género, la analiza, discute y en su caso, resuelve en definitiva, ratifica o modifica la sanción recomendada.

Tabla 2. Personas e instancias que participan en el proceso de atención, investigación y sanción de la queja dentro de la Universidad de la Sierra Sur

Persona afectada	Persona señalada	Persona de primer contacto*	Instancia que atiende, investiga y recomienda la sanción de la queja	Autoridad que analiza, determina y aplica la sanción
Alumna/ Alumno	Alumna/ Alumno	Profesoras(es), Jefa(e) de Carrera o Jefa(e) de la División de Estudios de Postgrado, Vice-Rector(a) Académico(a), Jefa(e) de Servicios Escolares, Personal del Área de Orientación Psicológica.	Vice Rectoría Académica Comisión Investigadora**	Vice-Rectoría Académica Consejo Académico
	Personal académico	Profesoras(es), Jefe(a) de Carrera o Jefa(e) de la División de Estudios de Postgrado, Vice-Rector(a) Académico(a), Jefa(e) de Servicios Escolares, Integrantes del CEPCI, Personal del Área de Orientación Psicológica.	CEPCI Comisión Investigadora (Comisión de Personal Académico)	Vice-Rectoría Académica Consejo Académico
	Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarios o de apoyo	Profesoras(es), Jefe(a) de Carrera o Jefa(e) de la División de Estudios de Postgrado, Vice-Rector(a) Académico(a), Vice-Rector(a) de Administración, Jefa(e) de Servicios Escolares, Integrantes del CEPCI, Personal del Área de Orientación Psicológica.	CEPCI Comisión Investigadora**	Vice-Rectoría de Administración Consejo Académico
	Autoridades universitarias (ver glosario)	Vice-Rector(a) Académico(a), Vice-Rector(a) de Administración, Jefa(e) de Servicios Escolares, Integrantes del CEPCI, Personal del Área de Orientación Psicológica.	CEPCI Comisión Investigadora**	Vice-Rectoría Académica Vice-Rectoría de Administración Consejo Académico

Persona afectada	Persona señalada	Persona de primer contacto*	Instancia que atiende, investiga y recomienda la sanción de la queja	Autoridad que analiza, determina y aplica la sanción
Personal Académico	Alumna/ Alumno	Jefe(a) de Carrera o Jefa(e) de la División de Estudios de Postgrado, Vice-Rector(a) Académico(a), Jefa(e) de Servicios Escolares, Personal del Área Orientación Psicológica.	Vice Rectoría Académica Comisión Investigadora**	Vice-Rectoría Académica Consejo Académico
	Personal Académico	Jefe(a) de Carrera o Jefa(e) de la División de Estudios de Postgrado, Vice-Rector(a) Académico(a), Vice-Rector(a) de Administración, Integrantes del CEPCI, Personal del Área de Orientación Psicológica.	CEPCI Comisión Investigadora (Comisión de Personal Académico)	Vice-Rectoría Académica Consejo Académico
	Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarios o de apoyo	Jefe(a) de Carrera o Jefa(e) de la División de Estudios de Postgrado, Vice-Rector(a) Académico(a), Vice-Rector(a) de Administración, Integrantes del CEPCI, Personal del Área de Orientación Psicológica.	CEPCI Comisión Investigadora**	Vice-Rectoría de Administración Consejo Académico
	Autoridades universitarias	Vice-Rector(a) Académico(a), Vice-Rector(a) de Administración, Integrantes del CEPCI.	CEPCI	Consejo Académico
Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarios o de apoyo	Alumna/ Alumno	Vice-Rector(a) de Administración o Jefe(a) inmediato(a), Vice-Rector(a) Académico(a), Jefa(e) de Servicios Escolares, Personal del Área de Orientación Psicológica.	Vice Rectoría Académica Comisión Investigadora**	Vice-Rectoría Académica Consejo Académico
	Personal Académico	Jefe(a) de Carrera o Jefa(e) de la División de Estudios de Postgrado, Vice-Rector(a) Académico(a), Jefe(a) inmediato(a), Vice-Rector(a) de Administración, Integrantes del CEPCI, Personal del Área de Orientación Psicológica.	CEPCI Comisión Investigadora (Comisión de Personal Académico)	Vice-Rectoría Académica Consejo Académico
	Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarios o de apoyo	Jefe(a) inmediato(a), Vice-Rector(a) de Administración, Integrantes del CEPCI, Personal del Área de Orientación Psicológica.	CEPCI Comisión Investigadora**	Vice-Rectoría de Administración Consejo Académico
	Autoridades universitarias (ver glosario)	Integrantes del CEPCI.	CEPCI	Consejo Académico



Persona afectada	Persona señalada	Persona de primer contacto*	Instancia que atiende, investiga y recomienda la sanción de la queja	Autoridad que analiza, determina y aplica la sanción
Autoridades Universitarias	Alumna/ Alumno	Jefe(a) inmediato(a), Vice-Rector(a) de Administración, Vice-Rector(a) Académico(a), Jefa(e) de Servicios Escolares	Vice-Rectoría Académica Comisión Investigadora**	Vice-Rectoría Académica Consejo Académico
	Personal académico	Jefe(a) de Carrera o Jefa(e) de la División de Estudios de Postgrado, Vice-Rector(a) Académico(a), Jefe(a) inmediato(a), Vice-Rector(a) de Administración, Integrantes del CEPCI.	CEPCI Comisión Investigadora (Comisión de Personal Académico)	Vice-Rectoría Académica Consejo Académico
	Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarias(os) o de apoyo	Jefe(a) inmediato(a), Vice-Rector(a) de Administración, Integrantes del CEPCI.	CEPCI Comisión Investigadora**	Vice-Rectoría de Administración Consejo Académico
	Autoridades universitarias	Vice-Rector(a) Académico(a), Vice-Rector(a) de Administración, Integrantes del CEPCI.	CEPCI	Consejo Académico

*Solo aquellos dispuestos voluntariamente que cumplan con la formación y capacitación para realizar dicha función. **Conformada de acuerdo con lo establecido en los reglamentos institucionales.

6 DISPOSICIONES GENERALES

6.1 PLAZO PARA INTERPOSICIÓN DE LA QUEJA

El plazo para la interposición de la queja será en el momento en el que la persona afectada se sienta con la disposición psicológica y física para poder hacerlo, siempre y cuando aún sea parte activa de la Comunidad Universitaria.

6.2 PERSONAS QUE PUEDEN INTERPONER UNA QUEJA

Los actos constitutivos de Violencia de Género se pueden presentar en el marco de cualquier interacción, debido a eso, el protocolo será aplicable a toda la Comunidad Universitaria:

- Estudiantes
- Personal académico



- Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarias(os) o de apoyo
- Estudiantes de intercambio y profesoras(es) de movilidad académica
- Prestadoras(es) de servicio social y
- Personal contratado por proyectos vinculados a la Universidad

6.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

El presente protocolo atiende los casos que se presentan dentro de la Universidad, así como de sus alrededores entre dos o más integrantes de la comunidad universitaria, y de igual manera los casos que se llegaran a presentar cuando las(os) estudiantes se encuentren realizando servicio social, estancias profesionales, prácticas clínicas del área de la salud, cursos o talleres, prácticas de campo, así como al personal académico o administrativo que realicen comisiones fuera de la Universidad.

6.4 CASOS DE MENORES DE EDAD

En caso de que la agresión sea cometida en contra de un menor de edad, dentro de las instalaciones universitarias, la persona a la que se le haga de conocimiento, deberá canalizarlo inmediatamente con la Vice-Rectoría Académica o Vice-Rectoría de Administración, quien dará aviso inmediato a los padres o tutores, los cuales recibirán asesoría legal y acompañamiento para presentar su denuncia ante la autoridad competente o en la instancia correspondiente, sin que ello signifique una representación legal.

6.5 SITUACIONES NO CONTEMPLADAS EN EL PROTOCOLO

Todas las situaciones que no se contemplen en el presente protocolo serán analizadas y dictaminadas por el Consejo Académico de la Universidad de la Sierra Sur.

7 PROCEDIMIENTOS DE ATENCIÓN

7.1 INTERNOS

7.1.1 Principios rectores que deben guiar la conducta de quien atienda los procesos de atención y sanción de la Violencia de Género

La Universidad de la Sierra Sur mantiene una postura de “CERO TOLERANCIA” a cualquier tipo de violencia, incluida la violencia de género objeto del presente protocolo.

Es obligación de las instancias encargadas ejecutar los lineamientos que se describen en el Protocolo para la prevención, atención y sanción de la Violencia de Género de la Universidad de la Sierra Sur:





- Garantizar en todo momento la confidencialidad del caso y la protección de las personas afectadas, así como los datos personales tanto de las personas afectadas como de la persona señalada (nombre, teléfono, dirección, correo y demás datos sensibles).
- Aplicar la normatividad universitaria para generar un debido proceso⁴ y basar sus conclusiones y recomendaciones sin subordinar su juicio a criterios ajenos a la naturaleza del acto o procedimiento a analizar o resolver, sustentándolas únicamente en las evidencias suficientes, pertinentes y relevantes.

Las autoridades universitarias darán información a las personas involucradas de que el procedimiento dentro de la Universidad de la Sierra Sur es independiente y no restringe su derecho a presentar demandas, denuncias y/o querellas ante otras instancias. De ejercer este derecho, se recomienda dar conocimiento al Departamento Jurídico de la Universidad y a la Vice-Rectoría correspondiente.

Asimismo, es importante garantizar que ninguna persona integrante de la comunidad universitaria que haya denunciado sea víctima de cualquiera de estas conductas, así como testigo, sufra por ello algún perjuicio o agresión personal en su empleo o estudios. Si esto ocurriese, se deberá denunciar dicha situación ante la autoridad universitaria correspondiente para que inicie el procedimiento de protección y sanción que permita el cese inmediato del perjuicio o agresión personal.

⁴ Decreto de Creación, ARTÍCULO 30.- La aplicación de sanciones contenidas en los incisos A y B del apartado I del artículo 29 se efectuara a iniciativa de Jefes de Carrera, Directores de Institutos de Investigación y Vice rectores en su caso. Corresponde resolver respecto de su procedencia o improcedencia, previa investigación de los hechos, al Vice-Rector Académico, con acuerdo y Visto bueno del Rector. En los supuestos C, D y E de dicho apartado conocerá de los hechos y decidirá de su procedencia o improcedencia e imposición en su caso, el Consejo Académico, en cumplimiento de lo que disponga la legislación universitaria, sin menoscabo del derecho de los acusados, a hacerse oír. Para la aplicación de las sanciones a que se refiere el apartado II del artículo 29, sin perjuicio del derecho de audiencia de los acusados, será competencia del Vice-rector Académico conocer de los hechos y resolverá respecto de la procedencia o improcedencia de la sanción contenida en el inciso A, a petición del Jefe de servicios escolares, jefes de carrera, directores de Instituto de Investigación y Vice rectores en su caso, previa investigación, acuerdo y visto bueno del Rector. Para la aplicación de las demás sanciones contenidas en dicho apartado, conocerá de los hechos a iniciativa de los Jefes de Carrera, Directores de Instituto de Investigación y Vice rectores en su caso LA COMISIÓN ACADÉMICA, auxiliar del Consejo Académico, quien formulará la recomendación pertinente y será EL CONSEJO ACADÉMICO quien resolverá respecto de la procedencia o improcedencia de esa.

Reglamento de Estudiantes de Licenciatura, ARTÍCULO 44.- Todo miembro de la Comunidad Estudiantil dispondrá de tres días hábiles, contados a partir del día siguiente al que le sea notificado el inicio del procedimiento instaurado en su contra, con motivo de la falta que se le atribuye para aportar elementos en su defensa. Transcurrido dicho plazo se tendrá por perdido tal derecho y los órganos universitarios resolverán conforme a los elementos de convicción de que dispongan. Habiendo presentado pruebas serán valoradas por la Comisión Investigadora, integrada para continuar con el procedimiento.

Para el desahogo de la fase probatoria se contará con un plazo máximo de diez días hábiles; agotada esta fase se emitirá en un término de cinco días hábiles la recomendación correspondiente al Consejo Académico para su conocimiento y resolución.

Reglamento del Personal Académico, ARTÍCULO 47.- En los casos más graves, que puedan llevar a la suspensión temporal o la separación definitiva y/o rescisión laboral, el procedimiento de investigación administrativa de carácter laboral se iniciará a petición del titular de la Vice-Rectoría Académica o de Administración según sea el caso, por el Abogado General o apoderado legal, con la intervención de la Comisión Académica durante la investigación y concluida esta, el Abogado General o apoderado legal deberá emitir su dictamen, el cual deberá ser turnado a la Comisión Académica para que previo análisis del mismo emita su recomendación, la que deberá presentarse ante el pleno del Consejo Académico, a quien corresponde resolver en definitiva respecto de la relación laboral del personal académico. ARTÍCULO 48.- El personal académico objeto de este procedimiento sancionador puede inconformarse con la decisión del Consejo y tiene derecho a pedir la revisión de su caso, alegando en forma escrita, lo que considere en derecho en un plazo no mayor a 3 días. La revisión y decisión del Consejo Académico se emitirá en los siguientes dos días y será definitiva e inapelable.

Reglamento General de Posgrado, ARTÍCULO 41.- En la definición de las causas de responsabilidad de los estudiantes de los PEP, así como en la aplicación de sanciones, se atiende a lo dispuesto en el Decreto de Creación de la Universidad.

Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca. Puntos I y II.

Código de Conducta, Regla 1.12.- Atender los criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad y discreción en los asuntos de los que tenga conocimiento que impliquen contravención a la normatividad, así como al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.



7.1.2 Etapas de atención

Para dar atención a un caso de violencia de género, la persona afectada lo puede hacer a través de cualquiera de las dos vías siguientes:

7.1.2.1 Primera vía

La persona afectada, se puede acercar a una persona designada como primer contacto quien brindará orientación para la interposición de la queja, contención o acompañamiento emocional.

La persona de primer contacto tiene las siguientes funciones:

- Orientar de manera clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual o acoso sexual.
- Orientar sobre las instancias dentro y fuera de la Institución que son competentes para conocer y atender los hechos.
- Brindar contención emocional a la persona afectada en caso de ser necesario, si se cuenta con la formación o capacitación para ello, o bien, solicitar el apoyo al área de orientación psicológica.
- Brindar acompañamiento a la persona afectada para recibir atención especializada que corresponda (médica o psicológica) si su condición lo amerita.
- Brindar información referente a las quejas, las modalidades y tiempos de respuesta.
- Explicar acerca del proceso de interposición de quejas dentro de la institución, las cuales se enmarcan en la normatividad universitaria.
- Requisar el formato de primer contacto con la narración de la persona afectada.
- Informar acerca de las instituciones que pueden brindar atención psicológica y legal a la persona afectada.
- Informar a las personas afectadas que decidan interponer una demanda por la vía civil o su denuncia penal, que pueden recibir orientación legal por parte del área jurídica de la Universidad, sin que ello implique actos de representación legal.
- Comunicar a la persona afectada, con claridad, que la persona de primer contacto no tiene injerencia en la resolución de la problemática.
- Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección y solicitarlas a la Vice-Rectoría correspondiente.

7.1.2.2 Segunda vía

Las personas que deseen interponer la queja **directamente** lo podrán hacer:

- A. Llevando un escrito a las Vice-Rectorías Académica o de Administración, según sea el caso.
- B. A través del buzón de quejas “cero tolerancia” ubicado en Rectoría.





- C. A través del buzón de quejas dentro del portal del CEPCI en la página oficial de la Universidad: https://www.unsis.edu.mx/integridad_publica/c_etocabu.html
- D. Mediante un correo electrónico comite.etica@unsis.edu.mx para casos relacionados con personal de la Universidad o de manera general al correo cerotolerancia@unsis.edu.mx

Las quejas que se presenten por estas vías deberán contar con la siguiente información:

- Nombre de la persona afectada, salvo que se trate de una denuncia anónima.
- Calidad dentro de la comunidad universitaria: estudiante, personal académico, personal administrativo y adscripción.
- Domicilio, correo electrónico, número de teléfono, fijo o móvil para recibir y oír cualquier tipo de notificación.
- Nombre y datos de la(s) persona(s) señalada(s): estudiante, personal académico, personal administrativo y área de adscripción.
- Un breve relato de los hechos en que funde su queja.
- Pruebas propuestas para acreditar los hechos.*⁵

*Únicamente la persona agredida es quien tiene el derecho de presentar la denuncia.

Al recibir la queja por la segunda vía, se verifican los datos y se le da un número de folio con el que se llevará a cabo el seguimiento. Si la queja no contara con los requisitos solicitados, se notificará al remitente que cuenta con 5 días hábiles para complementar la información faltante para dar respuesta al CEPCI, de no ser así, no se dará seguimiento a la misma quedando archivada y solo se tomará en cuenta para fines estadísticos.

Al recibir una queja ya sea a través de la Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, el CEPCI, se conformará una Comisión Investigadora, constituida por tres servidores públicos de la Universidad, la cual realizará, con la asistencia del área jurídica de la Universidad, el siguiente proceso:

1. Señalar las medidas de protección a la persona afectada, en caso de ser necesario, tomando en cuenta el tipo de agresión y gravedad del incidente.
2. Notificar el inicio del procedimiento a las personas involucradas, informándole a la persona señalada los hechos que se le imputan, citándola en un término no mayor a tres días hábiles para que declare sobre los hechos señalados, actuando bajo los principios éticos, de confidencialidad, de legalidad y presunción de inocencia, así como bajo los lineamientos de la normatividad universitaria.
3. Recabar todas las pruebas que hayan ofrecido las personas involucradas y proceder a su desahogo en un término que no deberá ser superior a diez días hábiles, ordenando la preparación de la información faltante que se requiera.
4. Una vez desahogadas todas las pruebas ofrecidas y aceptadas por las personas señaladas, declarar terminada la investigación y dentro de un plazo no mayor a

⁵ Todas las pruebas que sean propuestas serán admitidas, siempre que no sean contrarias a la moral o al derecho. Pueden ser fotografías, mensajes de WhatsApp, de Facebook, videos, testimonios de personas que se percataron o tienen conocimiento de los hechos denunciados, documentos o cualquier otro elemento de prueba que se considere necesario para acreditar la acusación.



quince días hábiles contados a partir del cierre de la investigación, se deberá emitir el resultado de la investigación para que de forma inmediata se turne a la Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, o al CEPCI.

5. Si se encuentran los elementos suficientes para una posible sanción en términos de la legislación universitaria, la Comisión Investigadora emitirá su recomendación al CEPCI o a la Vice-Rectoría Académica o de Administración, según corresponda.
6. El CEPCI convocará a una sesión para analizar la resolución y ratificar, en su caso, la recomendación de la Comisión Investigadora.
7. En caso de que la recomendación sea una sanción de la persona señalada, se turnará al Consejo Académico para su resolución, de acuerdo con la normatividad establecida por la Universidad.
8. Cualquiera que sea la resolución de la queja presentada, se informará a la persona afectada una vez emitida.

7.1.3 Etapa de Sanción

La Comisión Investigadora es la autoridad competente que investiga y emite la recomendación para la sanción correspondiente, tratándose de faltas graves de acuerdo a la normatividad universitaria corresponde solo al Consejo Académico resolver en definitiva y ordenar la aplicación de la sanción correspondiente.

La sanción impuesta será proporcional a la gravedad de los hechos comprobados a partir de las pruebas otorgadas en la investigación. Considerando los siguientes criterios:

- i. El daño y/o efecto causado.
- ii. Gravedad del hecho o los hechos.
- iii. Existencia de represalias en el proceso de denuncias.
- iv. La reincidencia de la persona señalada.
- v. Disposición de la persona señalada para participar en alguna medida de tratamiento y reeducación con perspectiva de género en violencia de género o sexual.

Las sanciones pueden ser: amonestación por escrito, extrañamiento, suspensión temporal o la separación definitiva de la Universidad, esto se define en función de lo establecido en la normatividad institucional y se ejecuta a partir de que el Consejo Académico así lo determine (Anexo III).





Figura 1. Instancias involucradas en el proceso de atención, investigación, resolución y aplicación de la sanción de una queja.

7.1.4 Medidas de protección para las víctimas de violencia de género

Las medidas de protección que se brinden a las personas afectadas estarán en función de los hechos narrados en cada uno de los casos y serán dictadas por la Comisión Investigadora una vez que se reciba la queja y se tenga conocimiento del caso.

7.2 ACOMPAÑAMIENTO JURÍDICO FUERA DE LA UNIVERSIDAD

7.2.1 Cuando las quejas presentadas ante la Universidad puedan constituir delito(s) de conformidad con la legislación penal vigente

Cuando exista la presunción de la comisión de un delito contemplado en la legislación penal vigente, y la persona afectada decida realizar la denuncia ante la fiscalía correspondiente, a petición expresa de la misma, el área jurídica de la Universidad orientará a la víctima y podrá intervenir como asesor jurídico para presentar la denuncia en la instancia correspondiente y le dará seguimiento al proceso en su parte inicial.



8 MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

8.1 REGISTRO DE CASOS

Todos los casos de violencia de género se deben registrar para efectos estadísticos de los mismos, por lo que la Universidad de la Sierra Sur utilizará el formato (ANEXO V) garantizando la protección de datos personales.

8.2 INFORME ANUAL SOBRE LOS CASOS DE ATENCIÓN Y SANCIÓN

Anualmente se reportará el número de casos atendidos y las sanciones administradas con la finalidad de evaluar la eficacia tanto del protocolo como del plan anual de trabajo. El número de casos será contabilizado por las áreas que aplican las sanciones y el informe será realizado por cada Vice-Rectoría, tanto la Académica como la de Administración.

9 GLOSARIO

Accesibilidad: es la posibilidad que deben tener todas las personas sin que medien exclusiones de ningún tipo, como son culturales, físicas o técnicas, para acceder a un servicio o llegar a visitar un lugar o utilizar un objeto⁶.

Acompañamiento: Trabajo con las víctimas en las diferentes fases o etapas del caso, teniendo en cuenta sus propias necesidades. Este apoyo debe considerar tanto la prevención como la atención a los problemas que se presenten.

Comunidad universitaria: comprende alumnas(os) tanto de licenciatura, maestría y doctorado, alumnas(os) de intercambio, personal académico, profesoras(es) de movilidad académica de cualquier programa académico, personal administrativo de apoyo, técnicos, eventuales, becarios o de apoyo, así como personas de otras universidades que realicen prácticas profesionales, servicio social, estancias y personal contratado para proyectos vinculados a la universidad dentro y fuera de los Campus de la Universidad de la Sierra Sur.

Confidencialidad: Compromiso de guardar la secrecía necesaria, dotando de certeza y seguridad a cualquier persona y en particular al personal de la Universidad de la Sierra Sur que ejerza su derecho presentando alguna queja o denuncia por presunto incumplimiento de los Códigos de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos y las Reglas de Conducta e Integridad y Prevención de Conflictos.⁷

Derechos humanos: Conjunto de facultades, prerrogativas, libertades y pretensiones de carácter civil, político, económico, social y cultural, incluidos los recursos y mecanismos de

⁶ Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, Periódico Oficial 4 de octubre del 2018.

⁷ Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, Periódico Oficial 4 de octubre del 2018.





garantía de todos ellos, que se reconocen a las y los seres humanos, considerados individual y colectivamente.

Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

(Fracción adicionada mediante decreto número 1303, aprobado el 1 de septiembre del 2015 y publicado en el Periódico Oficial Extra del 15 de octubre del 2015).

Igualdad: Principio conforme al cual mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades y oportunidades para acceder a bienes y servicios valiosos a la sociedad, sin que sus derechos, responsabilidades y oportunidades dependan de su sexo⁷.

Igualdad sustantiva: Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.⁸

Imparcialidad: Las autoridades universitarias dan a los ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o perjuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

Legalidad: Autoridades universitarias hacen solo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones⁹.

LGBTTIQ+: las siglas refieren a la población que tiene atracción emocional, afectiva, sexual hacia personas de su mismo género o a más de un género. Estas siglas se refieren a Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Travesti, Transexuales, Intersexuales, Queer.

Medidas de protección: Son los mecanismos de protección cuya finalidad es garantizar la integridad física y psicoemocional de la víctima u ofendido si se estima que la persona señalada representa un riesgo inminente en contra de su seguridad; de entre las cuales encontramos: a) Prohibición de acercarse o comunicarse con la persona ofendida dentro de la Universidad. b) Separación inmediata de la misma área de interacción ya sea académica o laboral. c) Prohibición de realizar conductas de intimidación o molestia a la persona afectada, agraviada u ofendida derivado de la relación académica o laboral.

⁸ https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/340430/Ley_Gral_Igualdad_entre_Mujeres_y_Hombres.pdf

⁹ Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, Periódico Oficial 4 de octubre del 2018.



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

Persona afectada/víctima: Persona que pertenece a la comunidad universitaria, a quien se le inflige cualquier tipo de violencia basada en su género, sexo, orientación sexual, discapacidad o identidad de género, por parte de algún otro miembro de la comunidad universitaria.

Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género¹⁰.

Presunción de inocencia: Toda persona imputada/señalada tiene derecho “a que se presuma su inocencia mientras no se declare su responsabilidad mediante sentencia emitida por el juez de la causa”.

Queja: La narrativa que formula cualquier integrante de la comunidad universitaria, sobre un hecho o conducta atribuida a las o los integrantes de dicha comunidad y que son consideradas como faltas y que están previstas en la legislación universitaria.

Respeto: Las autoridades universitarias se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público⁹.

Transversalizar la perspectiva de género: Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.¹¹

Victimización: Es una consecuencia derivada de un delito, que convierte a la persona en víctima. Maltrato o trato diferenciado hacia una persona que ha sufrido o violencia de género.

Revictimización: Es la respuesta que da el sistema a una víctima, esta respuesta hace que la persona reviva la situación traumática y vuelva a asumir su papel de víctima.

¹⁰ Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres

¹¹ *idem*





10 ANEXOS

10.1 ANEXO I: MARCO JURÍDICO

A. Tratados e Instrumentos Jurídicos Internacionales

1. Sistema Universal de los Derechos Humanos

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer o CEDAW, por sus siglas en inglés
- Recomendación General No. 36 (2017) sobre derechos de las niñas y las mujeres a la educación
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo

2. Sistema Interamericano de Derechos Humanos

- Convención Americana Sobre los Derechos Humanos “Pacto San José”
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará
- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo

B. Normatividad Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Código Penal Federal
- Código Nacional de Procedimientos Penales
- Ley Federal del Trabajo
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley General de Víctimas





- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres y no discriminación
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública

C. Normatividad Estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca
- Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Oaxaca
- Ley General de Responsabilidades Administrativas
- Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca
- Ley para Atender, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Oaxaca
- Ley de Víctimas del Estado de Oaxaca
- Ley en Materia de Desaparición de Personas para el Estado de Oaxaca
- Acuerdo por el que se expide el Código de Ética para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca
- Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales del Código de Ética para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca
- Acuerdo por el que se emiten las Reglas de Integridad para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca
- Protocolo para la Prevención Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal

D. Normatividad Universitaria

- Decreto de Creación de la Universidad de la Sierra Sur
- Reglamento del Personal Académico de la Universidad de la Sierra Sur
- Reglamento de Estudiantes de Licenciatura de la Universidad de la Sierra Sur
- Reglamento General de Posgrado de la Universidad de la Sierra Sur
- Reglamento Interior de Trabajo de la Universidad de la Sierra Sur
- Código de Conducta de la Universidad de la Sierra Sur





- Procedimiento para la Recepción y Atención de Quejas o Denuncias al Incumplimiento del Código de Ética, Reglas de Integridad, Lineamientos Generales y Código de Conducta.
- Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Oaxaca

10.2 ANEXO II: FORMATO DE QUEJA

a) Primera vía



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género en la Universidad de la Sierra Sur
Formato de atención de primer contacto

Lugar:				Fecha y hora:				Folio:							
Datos de la persona afectada								Persona señalada							
Nombre(s)				Primer apellido				Nombre(s)				Primer apellido			
Segundo apellido				Edad:				Sexo:				H			
M				Género:				H				M			
Domicilio:				Puesto:				Área o departamento:				Teléfono:			
Teléfono:				Correo electrónico:				Domicilio:				Hora de los hechos:			
Parentesco con la persona señalada:				Lugar de los hechos:											

Relatoría de los hechos:

Ruta de atención acordada con la persona afectada: A partir de la información brindada y a los acuerdos tomados con la persona afectada, coloca un "x" en cada una de las acciones a seguir para su atención.

Presentación de queja formal ante la Institución	Sí	No	Por el momento, no. Tal vez después
Orientación jurídica por parte del Abogado(a) de la Universidad	Sí	No	Por el momento, no. Tal vez después
Acompañamiento a presentar la denuncia ante el ministerio público	Sí	No	Por el momento, no. Tal vez después

Manifiesto haber sido informada(o) de los procedimientos a seguir para la interposición de la queja, así como de la denuncia y sus diferencias. Es de mi interés continuar con la ruta de atención convenida antes señalada con la persona que me atendió. Entendiendo que en cualquier momento puedo cambiar de opinión y continuar o no con esta acción.

Firma de quien recibe la atención

Nombre de quien atendió:	Cargo:	Firma:
--------------------------	--------	--------



b) Segunda Vía



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción
de la Violencia de Género en la Universidad de la Sierra Sur

Formato de Queja

Fecha:

Datos de la persona agredida

Nombre:

Ocupación:

Edad:

Sexo:

H

M

Género:

M

F

Domicilio:

Teléfono:

Correo electrónico:

Datos de la persona señalada

Nombre:

Ocupación:

Área o departamento:

Relato de los Hechos:

Pruebas presentadas:

Firma: _____

Los datos serán tratados de acuerdo en lo fundamentado para el tratamiento y transferencias de datos personales en los artículos 57 al 62 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Oaxaca. Manteniendo en todo momento el derecho ARCO de estos.





10.3 ANEXO III: CLASIFICACIÓN DE SANCIONES

De la fracción ii), clasificación de sanciones de acuerdo a su gravedad:

Primer nivel: conductas verbales, escritas, gestuales, simbólicas expresadas de manera general, así como los considerados en el primer nivel de violentómetro (Anexo IV).

Persona que comete los hechos	Sanciones para el primer nivel de gravedad
Alumnas(os)	Amonestación privada o pública, verbal o escrita.
Personal académico	Amonestación verbal o escrita. Extrañamiento escrito.
Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarios o de apoyo	Amonestación verbal o escrita. Extrañamiento escrito.
Autoridades universitarias	Amonestación verbal o escrita. Extrañamiento escrito.

Segundo nivel: conductas verbales, escritas, gestuales, simbólicas expresadas de manera directa a la presunta víctima, así como los considerados en el segundo nivel de violentómetro (Anexo IV).


Persona que comete los hechos	Sanciones para el segundo nivel de gravedad
Alumnas(os)	Baja temporal hasta por un año, que solo podrá ser impuesta por el Consejo Académico de la Universidad de la Sierra Sur.
Personal académico	Suspensión temporal, que solo podrá ser impuesta por el Consejo Académico de la Universidad de la Sierra Sur.
Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarios o de apoyo	Suspensión temporal, que solo podrá ser impuesta por el Consejo Académico de la Universidad de la Sierra Sur.
Autoridades universitarias	Suspensión temporal, que solo podrá ser impuesta por el Consejo Académico de la Universidad de la Sierra Sur.

Tercer Nivel: conductas verbales, escritas, gestuales o por contacto físico, que se expresan de manera directa hacia la presunta víctima, así como los considerados en el tercer nivel de violentómetro (Anexo IV).

Persona que comete los hechos	Sanciones para el tercer nivel de gravedad
Alumnas(os)	Baja definitiva que solo podrá ser impuesta por el Consejo Académico de la Universidad de la Sierra Sur.
Personal académico	Destitución definitiva que sólo podrá ser impuesta por el Consejo Académico de la Universidad de la Sierra Sur. Rescisión de la relación laboral que solo podrá ser impuesta por el Consejo Académico de la Universidad de la Sierra Sur.
Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarios o de apoyo	Destitución definitiva Rescisión de la relación laboral que solo podrá ser impuesta por el Consejo Académico de la Universidad de la Sierra Sur.
Autoridades universitarias	Destitución definitiva que solo podrá ser impuesta por el Consejo Académico de la Universidad de la Sierra Sur. Rescisión de la relación laboral que solo podrá ser impuesta por el Consejo Académico de la Universidad de la Sierra Sur.
Rector(a)	Destitución definitiva que solo podrá ser impuesta por el Gobernador Constitucional del Estado Libre y Soberano de Oaxaca.



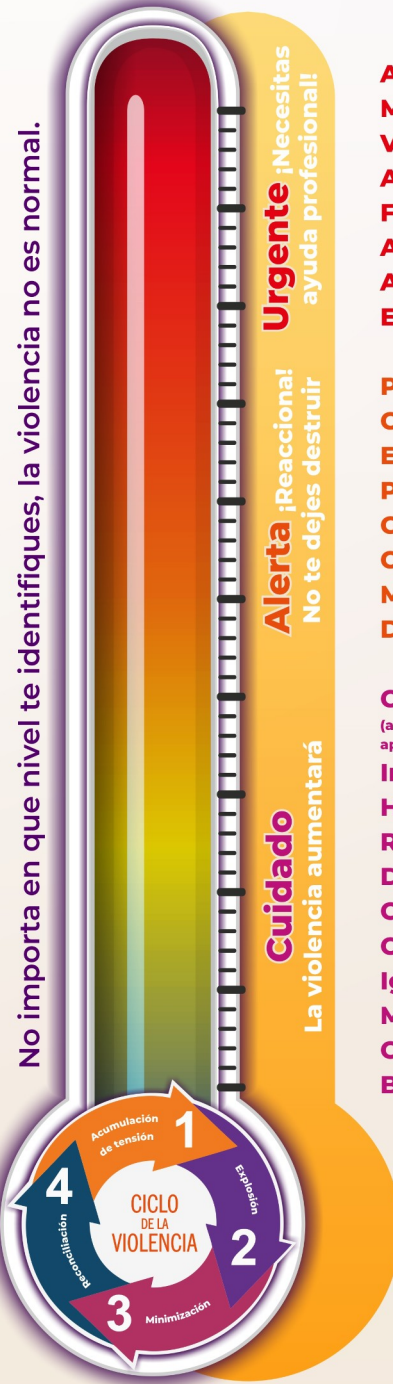
10.4 ANEXO IV: VIOLENTÓMETRO



VIOLENTÓMETRO

la violencia también se mide

No importa en que nivel te identifiques, la violencia no es normal.



Urgente ¡Necesitas ayuda profesional!


- Asesinar
- Mutilar
- Violar
- Abusar sexualmente
- Forzar una relación sexual
- Amenazar de muerte
- Amenazar con objetos o armas
- Encerrar / Aislar

Alerta ¡Reacciona! No te dejes destruir

- Patear
- Cachetear
- Empujar / Jalonear
- Pellizcar / Arañar
- Golpear “jugando”
- Caricias agresivas
- Manosear
- Destruir artículos personales

Cuidado La violencia aumentará

- Controlar / Prohibir
(amistades, familiares, dinero, lugares, vestimenta, apariencia, actividades, correo electrónico, celular, etc.)
- Intimidar / Amenazar
- Humillar en público
- Ridiculizar / Ofender
- Descalificar
- Culpabilizar
- Celar
- Ignorar / Ley del hielo
- Mentir / Engañar
- Chantajear
- Bromas hirientes



CICLO DE LA VIOLENCIA


Información basada en el violentómetro desarrollado por el Instituto Politécnico Nacional.

Cero tolerancia a la violencia
Si eres víctima de violencia, ¡PIDE AYUDA!

UNSI

- CEPCI
- Buzón cero tolerancia
- Orientación Psicológica

SSPC



www.unsis.edu.mx
Universidad de la Sierra Sur
suneo_unsis



11 TRANSITORIOS

PRIMERO: El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género fue actualizado y aprobado por el Comité de Igualdad de Género el diecinueve de septiembre de dos mil veinticinco y aprobado por el Consejo Académico de la Universidad de la Sierra Sur el día veintinueve de septiembre de dos mil veinticinco.

SEGUNDO: El presente Protocolo es de vigencia indefinida, pudiendo ser reformado, adicionado y aprobado por el Consejo Académico de la Universidad de la Sierra Sur, cuando así se considere pertinente.

TERCERO: Todas las cuestiones de procedimiento no previstas en el presente Protocolo, serán resueltas por el Consejo Académico.

CUARTO: El presente Protocolo será difundido por la Universidad de la Sierra Sur, por los medios más idóneos a su alcance para conocimiento de las servidoras y servidores públicos, en particular, y para toda la comunidad universitaria en general, para su debido cumplimiento.

