# Universidad de la Sierra Sur

# Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la violencia de Género

# Contenido


1 Presentación....3

2 Marco Jurídico....5

3 Definiciones....5

4 Etapa 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....14

7.1.2.1 Primera vía....14

7.1.2.2 Segunda vía....15

7.1.3 Etapa de Sanción....16

7.1.4 Medidas de protección para las víctimas de violencia de género....17

7.1.5 Etapas del procedimiento alternativo y plazo....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....18

8.1 Registro de casos....18

8.2 Informe anual sobre los casos de atención y sanción....18

9 Glosario....18

10 Anexos....21

10.1 Anexo I: Marco Jurídico....21

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....8
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....17

# 1 PRESENTACIÓN

El Sistema de Universidades Estatales de Oaxaca (SUNEO) está constituido por 10 Universidades y 18 campus ubicados en las ocho regiones del estado de Oaxaca. Nuestra matrícula estudiantil está conformada por jóvenes de los distintos municipios, con un 15 % de hablantes de alguna de las lenguas indígenas del estado. La presencia de estudiantes mujeres es importante, alcanzando el 60 % del total. Lo anterior es relevante, porque pone el contexto de inclusión y equidad de las instituciones educativas pertenecientes al SUNEO, en donde se ofrece formación de calidad en los 84 programas educativos de nivel licenciatura y 43 de nivel posgrado.

A partir del decreto de creación de cada una de las universidades, 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 tolerancia cero a los actos de violencia en contra de cualquier miembro 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. Incluso, en 2013, un equipo de la UTM ganó el segundo premio en el Concurso Mundial de Usabilidad (HCI o Human-Computer Interaction) efectuado en París, Francia, gracias a un proyecto que contemplaba dos dimensiones, la tecnológica, y la social, ya que incluyó el diseño y fabricación de un aparato de protección orientado a la creación de redes de protección y reacción inmediata de apoyo para las mujeres, que permitía pedir auxilio señalando la localización geográfica.

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 2019[1] 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 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

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

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 visibilizado[2].

A lo largo de la vida de las Universidades del SUNEO, 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 mujer miembro 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.

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

## 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 Definiciones[3]

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

[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

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.
- 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 "Programa de Prevención y Sensibilización de la Violencia de Género en la Universidad de la Sierra Sur", con el fin de sistematizar estas acciones y así contribuir en la formación de la comunidad universitaria en temas de género y derechos humanos favoreciendo la construcción de espacios seguros libres de violencia dentro de la universidad, a partir de las siguientes actividades:

- 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, trabajo colaborativo, derechos humanos entre otros, mediante pláticas, talleres, cine debates 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 las Vice-Rectorías Académica y de Administración, quienes también supervisarán las acciones del programa y darán seguimiento, mediante un informe anual que permite 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 psicopedagogía: 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, (iv) implementar y dar seguimiento al "Programa de Prevención y Sensibilización de la Violencia de Género en la Universidad de la Sierra Sur". En el caso de que la Universidad, por insuficiencia presupuestal, no cuente por el momento con un área específica para brindar los primeros auxilios psicológicos, se acudirá con el psicólogo de la red de apoyo creada en la región y/o se buscará el apoyo de alguna otra universidad del SUNEO.

**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), Jefe(a) de Carrera o de la División de Estudios de Postgrado, Servicios Escolares o Área de Psicopedagogía. |
| Personal Académico | Jefe(a) de Carrera o de la División de Estudios de Postgrado, |

| Persona Afectada | Personas sugeridas de primer contacto* |
|---|---|
| | Director(a) de Instituto, Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), Vice Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración o Área de Psicopedagogía. |
| Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarios o de apoyo | Vice Rectoría de Administración, Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) o Área de Psicopedagogía. |
| Autoridades universitarias | 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 cada Universidad del SUNEO 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 de la Sierra Sur, 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 de que se trate, o en su caso, del SUNEO, cuando en la institución de conocimiento no haya abogado general.

**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 a la persona señalada de cometer un acto de violencia de género, la analiza, discute y en su caso, dictamina la sanción correspondiente.

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), Jefe(a) de Carrera o de la División de Estudios de Postgrado, Vice-Rectoría Académica, Servicios Escolares o Área de Psicopedagogía. | Vice Rectoría Académica<br><br>Comisión Investigadora** | Vice-Rectoría Académica<br><br>Consejo Académico |
| | Personal académico | Profesoras(es), Jefe(a) de Carrera o de la División de Estudios de Postgrado, Vice-Rectoría Académica, Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), Servicios Escolares o Área de Psicopedagogía. | CEPCI<br><br>Comisión Investigadora (Comisión de Personal Académico) | Vice-Rectoría Académica<br><br>Consejo Académico |
| | Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarios o de apoyo | Profesoras(es), Jefe(a) de Carrera o de la División de Estudios de Postgrado, Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), Servicios Escolares o Área de Psicopedagogía. | CEPCI<br><br>Comisión Investigadora** | Vice-Rectoría de Administración<br><br>Consejo Académico |
| | Autoridades universitarias (ver glosario) | Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), Servicios Escolares o Área de Psicopedagogía. | CEPCI<br><br>Comisión Investigadora** | Vice-Rectoría Académica<br><br>Vice-Rectoría de Administración<br><br>Consejo Académico |
| Personal Académico | Alumna/Alumno | Jefe(a) de Carrera o de la División de Estudios de Postgrado, Vice-Rectoría Académica, Servicios Escolares o Área de Psicopedagogía/Psicología. | Vice Rectoría Académica<br><br>Comisión Investigadora** | Vice-Rectoría Académica<br><br>Consejo Académico |
| | Personal Académico | Jefe(a) de Carrera o de la División de Estudios de Postgrado, Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Integrantes del CEPCI, Área de Psicopedagogía. | CEPCI<br><br>Comisión Investigadora (Comisión de Personal | Vice-Rectoría Académica<br><br>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 |
|---|---|---|---|---|
| | | | Académico) | |
| | Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarios o de apoyo | Jefe(a) de Carrera o de la División de Estudios de Postgrado, Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), Área de Psicopedagogía. | CEPCI<br><br>Comisión Investigadora** | Vice-Rectoría de Administración<br><br>Consejo Académico |
| | Autoridades universitarias | Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI). | CEPCI | Consejo Académico |
| Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarios o de apoyo | Alumna/Alumno | Vice-Rectoría de Administración o Jefe (a) inmediato, Vice-Rectoría Académica, Servicios Escolares o Área de Psicopedagogía. | Vice Rectoría Académica<br><br>Comisión Investigadora** | Vice-Rectoría Académica<br><br>Consejo Académico |
| | Personal Académico | Jefe(a) de Carrera o de la División de Estudios de Postgrado, Vice-Rectoría Académica, Jefe inmediato, Vice-Rectoría de Administración, Integrantes del CEPCI, Área de Psicopedagogía. | CEPCI<br><br>Comisión Investigadora (Comisión de Personal Académico) | Vice-Rectoría Académica<br><br>Consejo Académico |
| | Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarios o de apoyo | Jefe inmediato, Vice-Rectoría de Administración, Integrantes del CEPCI, Área de Psicopedagogía. | CEPCI<br>Comisión Investigadora** | Vice-Rectoría de Administración<br><br>Consejo Académico |
| | Autoridades universitarias (ver glosario) | Integrantes del CEPCI. | CEPCI | Consejo Académico |
| Autoridades Universitarias | Alumna/Alumno | Jefe (a) inmediato, Vice-Rectoría de Administración, Vice-Rectoría Académica, Servicios Escolares o Área de Psicopedagogía. | Vice-Rectoría Académica<br><br>Comisión Investigadora** | Vice-Rectoría Académica<br><br>Consejo Académico |
| | Personal académico | Jefe(a) de Carrera o de la División de Estudios de Postgrado, Vice-Rectoría | CEPCI<br><br>Comisión | Vice-Rectoría Académica |

| 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 |
|---|---|---|---|---|
| | | Académica, Jefe inmediato, Vice-Rectoría de Administración, Integrantes del CEPCI. | Investigadora (Comisión de Personal Académico) | Consejo Académico |
| | Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarias(os) o de apoyo | Jefe inmediato, Vice-Rectoría de Administración, Integrantes del CEPCI. | CEPCI Comisión Investigadora** | Vice-Rectoría de Administración<br><br>Consejo Académico |
| | Autoridades universitarias | Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (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:

- Alumnas(os)
- Personal académico
- Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarias(os) o de apoyo
- Alumnas(os) 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) alumnas(os) 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 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 proceso1 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 o a alguna de las Vice-Rectorías.

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.

### 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 psicopedagogía.
- 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.
- Requisitar 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 dentro del portal del CEPCI en la página oficial de la Universidad https://sisei.oaxaca.gob.mx:8081/public/principal/6102249473fc8229308e6af2, o bien,

C. Mediante un correo electrónico a comite.etica@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: alumna(o), 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 personada señalada: alumna(o), personal académico, personal administrativo y adscripción.
- Un breve relato de los hechos en que funde su queja.
- Pruebas propuestas para acreditar los hechos.*[4]

*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 avisará al remitente que cuenta con 10 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.

[4] 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.

Al recibir una queja ya sea a través de la Vice-Rectoría Académica, de Administración o 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, o del SUNEO, 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 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.
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

El Consejo Académico es la autoridad colegiada que resuelve y dictamina la sanción correspondiente con base en el análisis e informe previos.

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.

#### 7.1.5 Etapas del procedimiento alternativo y plazo

Si existiera la necesidad de un procedimiento alternativo se llevaría el caso al Consejo Académico para que se determine en medida de ser necesario, un procedimiento alterno, esto solo en caso de que la persona señalada sea alguna autoridad universitaria o miembro del Comité de Ética.

### 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 programa de prevención. 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 objeto[5].

[5] Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, Periódico Oficial 4 de octubre del 2018.

**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.[6]

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

**Discriminación**: 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 sexo[7].

**Igualdad sustantiva**: Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.[7]

**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.

---

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

[7] https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/340430/Ley_Gral_Igualdad_entre_Mujeres_y_Hombres.pdf

**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 atribuciones[8].

**LGBTTTIQ+**: 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, Trasvesti, 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.

**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 género[9].

**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.

---

[8] Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, Periódico Oficial 4 de octubre del 2018.

[9] Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres

**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 público[9].

**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.[10]

**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 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

[10] *idem*

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 Alumnos 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
- Protocolo de Denuncias. Incumplimientos de los Códigos de Ética, de Conducta y a las Reglas de integridad
- 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 | | | Segundo apellido | | Nombre(s) | | Primer apellido | | | Segundo apellido | |
| Edad: | | Sexo: | H | M | Género: | | Edad: | | Sexo: | H | M | Género: | |
| Domicilio: | | | | | | | Puesto: | | | | | | |
| Teléfono: | | | | | | | Área o departamento: | | | | | | |
| Correo electrónico: | | | | | | | Teléfono: | | | | | | |
| Parentesco con la persona señalada: | | | | | | | Domicilio: | | | | | | |
| Lugar de los hechos: | | | | | | | Hora 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: | M | F | Género: | H | M |
| 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 oficial de la Secretaría de la Mujer Oaxaqueña (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.<br>Extrañamiento escrito. |
| Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarios o de apoyo | Amonestación verbal o escrita.<br>Extrañamiento escrito. |
| Autoridades universitarias | Amonestación verbal o escrita.<br>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 oficial de la Secretaría de la Mujer Oaxaqueña (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 oficial de la Secretaría de la Mujer Oaxaqueña (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.<br>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<br>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.<br>Rescisión de la relación laboral que solo podrá ser impuesta por el Consejo Académico de la Universidad de la Sierra Sur. |
| Rector | Destitución definitiva que solo podrá ser impuesta por el Gobernador Constitucional del Estado Libre y Soberano de Oaxaca. |

## 10.4 Anexo IV: Violentómetro

## 10.5 Anexo V: Formato de registro de atención de personal de primer contacto

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

| Formato de Registro de atención a casos de Violencia de Género (Violencia*, acoso** u hostigamiento sexual***) atendidos en la Universidad de la Sierra Sur | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Fecha en que se reporta el incidente | Sexo de la persona afectada | | Edad | Ocupación | | | | Persona señalada pertenece a la comunidad universitaria | | Queja con el Comité de Ética | | Denuncia con instancias legales | | En caso de no denunciar, mencione las razones que manifiesta la persona afectada |
| dd/mm/aaaa | M | H | | Alumno | Docente | Admvo | Servicios grales | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |

*Violencia sexual es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto. Capítulo 1, Art. 6, Fracción 5. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

**Acoso sexual: en una forma de violencia 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 víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Cap. 1, Art. 13 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

***Hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima 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, capítulo 1, Art. 13 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

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 los mismos.

## 11 TRANSITORIOS

**PRIMERO**: El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género fue actualizado y a probado por el H. Consejo Académico de la Universidad de la Sierra Sur el día veintiuno de marzo de dos mil veinticuatro.

**SEGUNDO**: El presente Protocolo es de vigencia indefinida, pudiendo ser reformado, adicionado y aprobado por el H. 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 H. 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.