



UNEVT

PROTOCOLO PARA PREVENIR,
DETECTAR, ATENDER, INVESTIGAR Y
SANCIONAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO
EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DEL
VALLE DE TOLUCA

PROTOCOLO

TÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I

Objetivo General..... 4

Capítulo II

Conceptos Generales..... 4

Capítulo III

Marco Jurídico..... 8

Capítulo IV

Marco Referencial..... 10

Capítulo V

Observancia..... 11

TÍTULO SEGUNDO

DE LAS AUTORIDADES

Capítulo I

Disposiciones Generales..... 11

Capítulo II

Del Comité de Actuación en contra de laViolencia de Género y por Orientación Sexual, Identidad o Expresión de Género.....12

Capítulo III

De las Atribuciones de Comité 12

TÍTULO TERCERO

DE LA PREVENCIÓN

Capítulo I

Disposiciones Generales 14

Capítulo II

Departamento de Prevención..... 15

Capítulo III

De las medidas de Prevención..... 15

Capítulo IV	
Implementación de la prevención.....	16
TÍTULO CUARTO	
DE LA DETECCIÓN	
Capítulo I	
Disposiciones Generales.....	17
TÍTULO QUINTO	
DE LA ATENCIÓN	
Capítulo I	
Disposiciones Generales.....	17
TÍTULO SEXTO	
DE LA QUEJA	
Capítulo I	
Disposiciones Generales.....	18
Capítulo II	
Requisitos.....	19
Capítulo III	
Proceso de la Queja.....	20
TÍTULO SÉPTIMO	
DE LA INVESTIGACIÓN	
Capítulo I	
Disposiciones generales.....	21
TÍTULO OCTAVO	
MEDIDAS URGENTES DE PROTECCIÓN	
Capítulo I	
Disposiciones Generales.....	22
TÍTULO NOVENO	
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL	
Capítulo I	
Disposiciones Generales	22

Capítulo II	
De la actuación de las Autoridades	23
TÍTULO DÉCIMO	
DE LAS SANCIONES	
Capítulo I	
Disposiciones Generales.....	24
Capítulo II	
Tipos de Sanciones.....	24
Capítulo III	
Aplicación.....	26
BIBLIOGRAFÍA	27
GLOSARIO	33
TRANSITORIOS	34
ANEXOS.....	35

TÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I

Objetivo General

El presente Protocolo es de observancia general en la Universidad Estatal del Valle de Toluca, y tiene por objeto el prevenir, detectar, atender, investigar y sancionar actos de violencia de género y por orientación sexual, identidad o expresión de género ocurridos dentro de las instalaciones de la Institución o fuera de ella siempre que se trate de actividades propias de la misma, y que en dichos actos esté implicado el personal académico, administrativo y/o alumnos.

Como Institución, es fundamental implementar acciones que eviten conductas excluyentes y violentas que aún son consideradas normales en nuestro entorno, por ello, es necesario realizar constantemente diagnósticos a la comunidad universitaria, a efecto de detectar dichas conductas, comentarios y diferencias en el trato cotidiano que pueden ser fuentes de violencia, sin que nuestro entorno lo sepa, todo ello con la finalidad de estar en posición de modificarlas y promover la Igualdad entre quienes convivimos al interior de nuestra Institución.

Capítulo II

Conceptos Generales

Violencia de género: La violencia basada en el género (VBG) es un término utilizado para describir los actos perjudiciales perpetrados en contra de una persona sobre la base de las diferencias que la sociedad asigna a hombres y mujeres. Mientras que se entiende a veces que la interpretación más amplia de la violencia de género incluye tipos específicos de violencia contra hombres y niños.¹ También se entiende como todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o

¹https://www.unicef.org/spanish/protection/57929_58001.html

real un daño físico, sexual o psíquico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada.²

Violencia contra la población LGBTI: Es aquella que se realiza contra una persona que tiene una orientación sexual o identidad de género distintas a las marcadas por la sociedad hetero normativa.

Para mayor abundamiento a continuación, como Institución proporcionaremos diversos conceptos de violencia:

1. **Violencia docente:** Son conductas ocasionadas por maestras o maestros que afecten la autoestima de las alumnas o alumnos con actos de discriminación por su sexo, edad, por orientación sexual o identidad de género, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas.
2. **Violencia entre pares:** Se caracterizan por ser actos de violencia verbal, psicológica y física, expresados a través de acciones específicas como: insultos o apodosos ofensivos, difusión de rumores o secretos personales, mensajes amenazantes o insultantes por medios electrónicos, golpes y la sustracción de pertenencias.³
3. **Violencia institucional:** Es aquella en la que las autoridades de la Institución ya sea directivas, administrativas, docentes, dificultan, retrasan o impiden el acceso a la vida pública dentro de la Institución, la adhesión a ciertas políticas e incluso la posibilidad de que las personas ejerzan sus derechos.
4. **Violencia psicológica:** Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la

²<https://www.uv.mx/cendhiu/files/2013/08/Articulo-Violencia-de-genero.pdf>

³<https://www.unicef.org/ecuador/comunicados-prensa/violencia-entre-pares-en-el-sistema-educativo-una-mirada-en-profundidad-al-acoso>

depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio⁴

5. **Violencia física:** Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas⁵
6. **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 de una persona sobre otra, al denigrarla y concebirla como objeto.
7. **Violencia económica:** Es toda acción efectuada por un individuo que afecta la supervivencia económica de otro. Se presenta a través de limitaciones, orientadas a controlar el ingreso obtenido; así como la percepción de un salario más bajo por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.⁶
8. **Violencia laboral:** Está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, que pongan en peligro directa o indirectamente su seguridad, su bienestar o su salud.⁷
9. **Violencia política contra las mujeres en razón de género:** Es toda acción u omisión ejercida en contra de una mujer, en el ámbito político o público, que tenga por objeto o resultado sesgar, condicionar, impedir, restringir, suspender, menoscabar, anular, obstaculizar, excluir o afectar el reconocimiento, acceso, goce o ejercicio de los derechos político-electorales de una mujer, así como el acceso al pleno ejercicio de las atribuciones inherentes a su cargo o función en el poder público. Se manifiesta en presión,

⁴ cfr. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgamvvlv.htm>

⁵ Ibid.

⁶ Ibid.

⁷ Ibid.

persecución, hostigamiento, acoso, coacción, vejación, discriminación, amenazas o privación de la libertad o de la vida en razón del género⁸

Discriminación por género.

De acuerdo con el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y los tratados internacionales, la discriminación se conceptualiza como:

...”Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de sexo, género, preferencias sexuales, la edad, las discapacidades, antecedentes de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, el estado civil, raza, color, idioma, linaje u origen nacional, social o étnico, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, que tenga por objeto o por resultado impedir, anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”⁹

Ahora bien, como Institución debemos aprender a identificar cualquier tipo de discriminación de género; la Recomendación general N° 28, párrafo 16, del Comité CEDAW identifica las siguientes:

- 1. Directa:** cuando hay un trato diferente fundado explícitamente en las diferencias de sexo y género.

⁸https://www.gob.mx/conavim/articulos/guia-para-la-atencion-de-la-violencia-politica-por-razones-de-genero-en-la-cdmx?idiom=es_

⁹http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_080520.pdf

- 2. Indirecta:** tiene lugar cuando una ley, política, programa o práctica parece ser neutra para mujeres y hombres, pero tiene un efecto discriminatorio contra las mujeres porque no se toman en cuenta las desigualdades preexistentes. Esta forma de discriminación puede exacerbar las desigualdades existentes por la falta de reconocimiento de los patrones estructurales e históricos de discriminación y el desequilibrio de las relaciones de poder entre mujeres y hombres.¹⁰

Capítulo III

Marco jurídico

Marco Jurídico Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José”.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Comité de la CEDAW. Recomendación 19: Violencia contra la Mujer.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de Género.
- Comité de los Derechos Humanos. Observación General 28: Igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

¹⁰ cfr. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 16 de diciembre de 2010

- Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Convención de Viena sobre los Tratados.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Reconocimiento de derechos de las personas LGBTI. CIDH

Marco Jurídico Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Código Nacional de Procedimientos Penales.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- 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 General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Norma Oficial Mexicana: NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres.

Marco Jurídico Estatal

- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

Marco Jurídico Institucional

- Código de Ética de la Universidad Estatal del Valle de Toluca.
- Lineamientos de Operación de la Comisión de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad Estatal del Valle de Toluca.

- Reglamento de las y los Estudiantes de la Universidad Estatal del Valle de Toluca.
- Código de Conducta de los Servidores Públicos de la Universidad Estatal del Valle de Toluca.

Capítulo IV

Marco Referencial

La violencia de género y por orientación sexual, identidad o expresión de género no es un hecho aislado ni un problema individual, sino un problema social y una ofensa a la dignidad humana que se enraíza en la predominancia de relaciones de poder históricamente desiguales.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha reconocido que las personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas o no normativas, o cuyos cuerpos varían del estándar corporal binario femenino y masculino viven en contextos en los que la violencia física, psicológica y sexual es frecuente, su incidencia política es escasa, sus reclamos ante la justicia se enfrentan un marco de impunidad.¹¹

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), en su Recomendación General 25 (2004) señala que los Estados Partes están obligados a hacer frente a las relaciones prevalecientes entre los géneros y a la persistencia de estereotipos basados en el género que afectan a la mujer no sólo a través de actos individuales, sino también porque se reflejan en las leyes y las estructuras e instituciones jurídicas y sociales.

Las instituciones educativas son partes clave para formar una sociedad libre de violencia, es por ello que la Universidad Estatal del Valle de Toluca se compromete

¹¹ <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/LGBTI-ReconocimientoDerechos2019.pdf>

a implementar medidas de prevención con el objetivo de erradicar violencia de género y por orientación sexual, identidad o expresión de género.

Capítulo V

Observancia

La observancia del presente Protocolo es general, y obligatoria, para todos aquellos quienes integran la comunidad universitaria, en todos sus niveles, puestos u ocupaciones y estén vinculadas de cualquier otra forma con la misma, sobre todos los eventos ocurridos dentro de la Universidad Estatal del Valle de Toluca, y/o en cualquier actividad oficial, académica o curricular que se efectúe dentro o fuera del plantel; o bien en cualquier lugar cuando el comportamiento de algún miembro de la comunidad universitaria dañe la integridad física, psicológica y/o emocional de cualquier miembro que conforme la Institución, incluso perjudique su propia persona.

El desconocimiento del presente Protocolo no eximirá de las responsabilidades y sanciones que su incumplimiento implique, sin perjuicio de la aplicación de otras disposiciones de la normatividad interna de la Institución, así como de los procedimientos que pudieran instaurarse en cualquier ámbito jurídico.

TÍTULO SEGUNDO

DE LAS AUTORIDADES

Capítulo I

Disposiciones Generales

Todas las autoridades que se encuentren involucradas en el proceso de queja deberán contar con conocimientos acreditables en temas de violencia de género y por orientación sexual, identidad o expresión de género.

Capítulo II

Del Comité de Actuación en contra la Violencia de Género y por Orientación Sexual, Identidad o Expresión de Género

Para la atención y seguimiento de las quejas interpuestas en la institución se integrará un Comité de Actuación en contra la Violencia de Género y por Orientación Sexual, Identidad o Expresión de Género integrado por Rectoría, Titular de Abogacía General e Igualdad de Género, Área de Atención Psicológica de Género, Ombudsmán, Dirección Administrativa, Dirección Académica y la Dirección de Promoción y Vinculación, todos ellos parte de la Institución, quienes darán cumplimiento al presente Protocolo para prevenir, detectar, atender, investigar y sancionar la violencia de género y por orientación sexual, identidad o expresión de género.

Capítulo III

De las Atribuciones de Comité.

- a. **Rectoría:** Será conocedora de la queja, y una vez que se haya realizado el procedimiento de investigación, será de su competencia exclusiva emitir las sanciones correspondientes.
- b. **Titular de la Abogacía General e Igualdad de Género:** Vigilará que la comunidad universitaria conozca con precisión y esté en condiciones de cumplir con sus obligaciones y exigir sus derechos, inclusive en actos de discriminación o violencia de género y por orientación sexual, identidad o expresión de género. Brindará apoyo como primer contacto, será el encargado de la investigación, y en su caso, dará asesoría y representación jurídica.
- c. **Área de Atención Psicológica de Género:** Brindará apoyo como consejero, generando confianza con la comunidad universitaria, formando parte de su entorno, para poder auxiliar a la Institución a detectar cualquier tipo de

violencia de género y por orientación sexual, identidad o expresión de género que se perpetúe en los planteles de la Institución, quien deberá estar presente en la entrevista de primer contacto con las víctimas de violencia, proporcionando a la parte afectada todo tipo de apoyo profesional que sea necesario, coadyuvando con el Titular de la Abogacía General e Igualdad de Género al trámite de queja correspondiente, ante los eventos de violencia de los cuales fue víctima, actuando con empatía y manteniendo un equilibrio entre distancia y cercanía emocional.

- d. **Ombudsman:** Tendrá como función principal recibir las quejas correspondientes y observar el proceso de investigación, garantizando en todo momento la protección de los derechos de las partes que intervienen, así como los intereses tutelados en el presente protocolo.
- e. **Dirección Administrativa:** Tendrá intervención cuando la queja sea en contra de personal académico o administrativo
- f. **Dirección Académica:** Tendrá intervención cuando la queja sea en contra de un alumno.
- g. **Dirección de Promoción Educativa y Vinculación:** Tendrá como tarea, en coadyuvancia con el Titular de la Abogacía General e Igualdad de Género, generar estrategias mediante campañas de prevención en materia de violencia de género y por orientación sexual, identidad o expresión de género, con el objetivo de fortalecer un ambiente escolar y social pacífico, armónico, incluyente y libre de violencia. Además, buscará apoyo de las instituciones gubernamentales que pueden brindar asesoramiento a la comunidad universitaria.

TÍTULO TERCERO DE LA PREVENCIÓN

Capítulo I Disposiciones Generales

Las medidas de prevención tienen como objeto procurar y fomentar una cultura de entendimiento, respeto a la igualdad de género a la orientación sexual, identidad o expresión de género, así como a la construcción de un ambiente libre de violencia, a través del diseño e implementación de estrategias y programas que promuevan el conocimiento, comprensión y prevención de la violencia, para evitar la consecución de dichos actos. Lo anterior con el fin de informar, sensibilizar, capacitar y formar a todas las y los integrantes de la comunidad universitaria en temas de violencia de género y por orientación sexual, identidad o expresión de género.

Además, se llevará a cabo el monitoreo de estas medidas para asegurar su efectividad dentro de la Institución.

Capítulo II Departamento de Prevención

El Titular de la Abogacía General e Igualdad de Género en coadyuvancia con la Dirección de Promoción Educativa y Vinculación y la Área de Atención Psicológica de Género serán el órgano promotor y responsable de implementar las medidas de prevención consideradas en el presente Título.

Dichas autoridades se encargarán de que la comunidad universitaria tenga la información de manera adecuada y oportuna, para que en su conjunto como Institución se logren erradicar los actos de violencia de género y por orientación sexual, identidad o expresión de género.

Capítulo III

De las medidas de Prevención

Las medidas de prevención generales, serán aquellas que conlleven a la concientización, sensibilización, información, prevención y atención respecto a la violencia de género y por orientación sexual, identidad o expresión de género para todas las y los integrantes de la comunidad universitaria.

El Titular de la Abogacía General e Igualdad de Género en coadyuvancia con la Dirección de Promoción Educativa y Vinculación realizarán diversos tipos de campañas, en los cuales deberán prevalecer la igualdad de género, así como la orientación sexual, identidad o expresión de género, con la finalidad de que la comunidad universitaria pueda detectar cualquier tipo de violencia.

Las autoridades responsables de la prevención deberán presentar anualmente, un Informe que evalúe las medidas de prevención ejecutadas, asimismo deberán, con base en el Informe, coordinar un Plan de Trabajo nuevo que tenga como fin implementar otras medidas de prevención o bien dar continuidad a las ya ejecutadas, así como proponer adecuaciones normativas pertinentes, que permita la convivencia armónica, pacífica e inclusiva; lo anterior en razón que son las autoridades que mayor convivencia tienen con la población académica, administrativa y estudiantil.

Así mismo elaborará un Informe anual sobre violencia de género y por orientación sexual, identidad o expresión de género en la comunidad universitaria y con ello generará indicadores para que sea considerado el diagnóstico como valor estadístico de referencia, llevando a cabo un análisis evolutivo sobre la eficacia de las medidas formativas y de prevención; valorándose la necesidad de intensificar, cuantitativamente y/o cualitativamente, la aplicación de otras medidas de prevención, concientización y formación.

Capítulo IV

Implementación de la prevención

El Titular de la Abogacía General e Igualdad de Género en coadyuvancia con la Dirección de Promoción Educativa y Vinculación llevarán a cabo mediante actividades calendarizadas la siguiente implementación:

- a. Se realizarán campañas en las cuales se distribuirá información pertinente para la prevención de actos de violencia de género y por orientación sexual, identidad o expresión de género y la denuncia de los mismos, a través del uso de recursos tecnológicos, materiales impresos y medios de comunicación universitarios.
- b. Se capacitará en general a personal docente y administrativo, así como integrantes de la comunidad estudiantil en temas de violencia de género y por orientación sexual, identidad o expresión de género para todas las y los integrantes de la comunidad universitaria.
- c. Se realizarán investigaciones periódicas para el fomento de la prevención de la violencia de género y por orientación sexual, identidad o expresión de género, así como proyectos de investigación que ayuden a monitorear el estatus de la problemática en la comunidad universitaria; contar con acervo bibliográfico sobre temas relacionados con la Igualdad de género, discriminación, diversidad sexual, masculinidades y demás relativos.
- d. Se brindará asesoría a la comunidad universitaria sobre temas de violencia de género y por orientación sexual, identidad o expresión de género, así como de los procedimientos de este Protocolo, así como difundir una cultura de respeto e inclusión.

TÍTULO CUARTO DE LA DETECCIÓN

Capítulo I Disposiciones Generales

Una de las alternativas para hacer frente a una situación de violencia es la detección pronta de la misma, requiriéndose para ello la participación del personal involucrado en los asuntos concernientes a la comunidad universitaria, quienes son pieza clave para el trabajo preventivo, por ello será necesario que se capaciten y desarrollen habilidades para actuar con respeto, brindando un buen trato para detectar y atender oportunamente los casos de violencia. La detección se refiere al conocimiento que tiene una persona funcionaria del centro educativo de una situación de violencia, entre pares o en perjuicio de un estudiante o una estudiante, ya sea porque escucha un relato, recibe la información por terceros o presencia la situación.

Las autoridades en general, así como los alumnos están obligados a reportar cualquier tipo de violencia detectada dentro de las instalaciones de la Institución, con el objetivo de realizar el seguimiento del problema o acto que afecte a la comunidad universitaria observando la actitud de la víctima para brindar un mejor apoyo psicológico y/o asesoramiento.

TÍTULO QUINTO DE LA ATENCIÓN

Capítulo I Disposiciones Generales

Se brindará servicio especializado a las personas afectadas a consecuencia de la violencia sufrida.

Aquella persona que se considere víctima de violencia de género y por orientación sexual, identidad o expresión de género, o aquella que tenga conocimiento de los

hechos, mismos que sean materia de este Protocolo, podrán presentar la queja ante el Comité con la finalidad de iniciar el procedimiento de investigación respectivo.

El Titular de la Abogacía General e Igualdad de Género con asistencia del Área de Atención Psicológica de Género realizarán asesoramiento y atención como primer contacto, elaborando las preguntas necesarias que les permitan hacer una valoración psicológica, así como la situación de riesgo en la que se pudiera encontrar el o la denunciante; se iniciará la entrevista haciéndole sabedor o sabedora que se encuentra en un lugar seguro y que la información que ha proporcionado, será confidencial, informándole el procedimiento que se llevará ante la interposición de la queja y las medidas que se tomarán, con la finalidad de tranquilizar a la afectada o afectado a efecto de garantizar el derecho de no repetición.

Si la detección la realiza un o una estudiante, o bien es la persona violentada quien revela directamente la situación se le debe:

- Transmitir tranquilidad,
- Validarle que hizo lo correcto en informar sobre lo que le está sucediendo y
- asegurarle que la Institución hará lo posible para mejorar su situación.

TÍTULO SEXTO DE LA QUEJA

Capítulo I Disposiciones Generales

El Comité de Actuación en contra la Violencia de Género y por Orientación Sexual, Identidad o Expresión de Género recibirá queja de aquella persona que se considere víctima de violencia de género y/o por orientación sexual, identidad o expresión de género o aquella que tenga conocimiento de los hechos, mismos que sean materia de este Protocolo, con la finalidad de iniciar el procedimiento de investigación respectivo.

En caso de que la queja sea presentada por tercera persona, se hará del conocimiento a la persona presuntamente afectada para que manifieste, si así lo desea, aportar su declaración de los hechos constitutivos del acto de violencia cometido en su contra.

La Institución estará obligada a darle seguimiento al trámite de queja mediante investigación correspondiente.

En todos los casos se brindará apoyo psicológico y se tomarán las medidas preventivas correspondientes, garantizando el derecho de no repetición.

Capítulo II

Requisitos

Las instalaciones de cada plantel tendrán designado un lugar apropiado para realizar la entrevista con el primer contacto, siendo este el Titular de la Abogacía General e Igualdad de Género acompañado en todo momento del Área de Atención Psicológica de Género; con la finalidad de comprender plenamente la situación, el grado de afectación sufrida y el estado psicoemocional de la persona agraviada.

La formulación de la queja iniciada con el primer contacto, tendrá que contener los siguientes requisitos:

- a. Nombre completo, edad, sexo de la parte quejosa;
- b. Tipo de vinculación de la persona denunciante con la Universidad Estatal del Valle de Toluca;
- c. Correo Electrónico de la persona afectada o denunciante como medio de comunicación;
- d. Nombre completo de la o el presunto responsable y tipo de vinculación con la Institución;
- e. Narración clara de los hechos y actos reclamados relacionados con la queja, precisando el lugar y fecha del acontecimiento.

- f. Elementos de prueba, si así los hubiere, nombre y domicilio y/o ubicación de los posibles testigos.
- g. Firma de la persona denunciante o quejosa.

Capítulo III

Proceso de la Queja

El Titular de la Abogacía General e Igualdad de Género en coadyuvancia con el Área de Atención Psicológica de Género fungirán como primer contacto y deberán realizar una entrevista para la obtención de información en la que se incluyan los requisitos establecidos en el capítulo segundo de este título, aunando preguntas claves que le permita indagar cuándo y cómo se inició la violencia, así como la situación de riesgo en la que se pudiera encontrar. Lo anterior con la finalidad de que se realice una valoración psicológica dentro de la ficha de entrevista, para mayor utilidad al estudio realizado por el Comité al emitir la resolución correspondiente.

Se le deberá manifestar a la persona afectada que se encuentra en un lugar seguro y que la información que ha proporcionado, si así lo solicita será confidencial, informándole al cierre la entrevista el procedimiento que se llevará ante la interposición de la queja y las medidas que se tomarán, con la finalidad de tranquilizar a la afectada o afectado con el objetivo de garantizar el derecho de no repetición.

En caso de que la víctima de violencia de género y por orientación sexual, identidad o expresión de género se encuentre muy afectada, se le brindará apoyo psicólogo inmediato y constante. A su vez el Comité calificará la gravedad del caso y si se llegase a calificar como riesgo físico o psicológico, se definirán acciones para impedir una escala de violencia, tomando medidas urgentes de protección para prevenir actos de repetición. Haciéndole saber que en cualquier momento podrá interrumpirse la investigación, si así lo desea, para presentar denuncia ante la autoridad judicial competente dándole el acompañamiento necesario.

TÍTULO SÉPTIMO DE LA INVESTIGACIÓN

Capítulo I Disposiciones generales

El Titular de la Abogacía General e Igualdad de Género realizará la debida investigación de los actos de violencia de género y/o por orientación sexual, identidad o expresión de género mencionados por la víctima, mismos que deberán presentarse ante el Comité quien estudiará el caso en concreto y las pruebas recabadas por el abogado, para emitir un dictamen o resolución.

La investigación de violencia de género y/o por orientación sexual, identidad o expresión de género se realizará garantizando la confidencialidad, seguridad y protección de la víctima durante el proceso.

La persona presuntamente responsable de los actos violatorios será notificada en un plazo de veinticuatro horas posteriores de la presentación de la queja para que esta a su vez, acuda a las instalaciones correspondientes y en un plazo no mayor a veinticuatro horas declare lo que a su derecho convenga. Deberá también garantizarse la presunción de inocencia de la probable persona agresora en tanto no se haya finalizado la investigación correspondiente.

Después de recabadas las pruebas el Comité se reunirá en un plazo no mayor a tres días naturales para emitir la resolución correspondiente, misma que deberá contener el tipo de sanción o sanciones que se aplicarán al responsable.

En caso de que se compruebe la falsedad de declaraciones por parte de la o del denunciante se aplicarán las sanciones correspondientes.

TÍTULO OCTAVO

MEDIDAS URGENTES DE PROTECCIÓN

Capítulo I

Disposiciones Generales

Las medidas urgentes de protección consistirán en determinaciones que sean necesarias para evitar que el acto de violencia continúe o en su caso prevenir más actos de violencia y sus efectos finalizarán con la resolución del procedimiento.

Algunas medidas urgentes de protección que se podrán adoptar son:

- a. Medidas de no comunicación directa, a través de terceras personas o medios electrónicos;
- b. Cambio de turno, grupo o plantel en función de las necesidades de la víctima;
- c. Apoyo académico para que la víctima no vea afectado el desarrollo de sus actividades; o
- d. Las que se consideren pertinentes en cada caso.

TÍTULO NOVENO

ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Capítulo I

Disposiciones Generales

Se entiende por acoso cualquier acto o comportamiento, de naturaleza erótica sexual con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atente contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización o ataques verbales o físicos, que se realicen de forma evidente, sutil o discreta y que ocasionen humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian; por otro lado se

define el hostigamiento sexual como el ejercicio de poder de subordinación 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. Ambas conductas con el resultado de interferir en el rendimiento académico o generar un ambiente negativo en el espacio universitario.

Capítulo II

De la actuación de las Autoridades

El Titular de Abogacía General en presencia del Ombudsmán hará del conocimiento a la víctima sus derechos y la manera de hacerlos valer, ante qué instancias y las medidas para preservar su seguridad ante eventuales agravios por parte del o los presuntos responsables respetando lo siguiente:

- Preservando la confidencialidad de la información que proporcionen,
- Orientar a la víctima para que denuncie los hechos ante la autoridad judicial correspondiente ya que, generalmente, ante el sentimiento de inseguridad y desconfianza que experimentan suelen no denunciar el delito, por lo que es recomendable realizar el acompañamiento;
- Informar a la víctima sobre las diversas etapas que integran el procedimiento penal, las acciones que se puede hacer valer en el mismo y los mecanismos para motivarlas. Además, se le debe informar que la autoridad debe recibir los elementos de prueba con los que cuente y solicitar el desahogo de las diligencias correspondientes.
- Y demás aplicables o necesarias que solicite la víctima.

TÍTULO DÉCIMO DE LAS SANCIONES

Capítulo I Disposiciones Generales

Cuando se acredite la responsabilidad de la o las personas señaladas como responsables, Rectoría emitirá las sanciones correspondientes dependiendo la gravedad del acto, ello evitando en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género, orientación sexual, identidad o expresión de género, siempre quedando a salvo los derechos de las partes.

Capítulo II Tipos de Sanciones

Las siguientes sanciones se encuentran estipuladas en el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de los Servidores Públicos Generales Administrativos de la Universidad Estatal del Valle de Toluca, así como en el Reglamento de las y los estudiantes de la Universidad Estatal del Valle de Toluca.

En caso de ser alumna o alumno de la Institución, según la gravedad del asunto se aplicarán las siguientes sanciones:

- a. Realizar servicios en beneficio de la Institución.
- b. Amonestación verbal y/o escrita;
- c. Suspensión temporal de la o el alumna(o) en sus derechos escolares; y
- d. Expulsión definitiva de la Universidad.

En caso de ser servidor público de la Institución, según la gravedad del asunto se aplicarán las siguientes sanciones:

- a. Amonestación verbal y/o escrita;
- b. Nota demeritoria escrita que se registrará en el expediente personal del trabajador ante las omisiones o faltas al cumplimiento de las obligaciones de este Protocolo;
- c. Suspensión temporal en sus labores de tres a cinco días sin goce de sueldo; y
- d. Recisión de contrato.

En caso de que se acredite declaración falsa, el Comité podrá emitir sanciones a la persona que haya realizado dicha conducta, todo ello atendiendo a la gravedad del asunto.

En caso de ser alumna, alumno, personal administrativo, docente de la Institución, según la gravedad del asunto se aplicarán las siguientes sanciones:

- a. Amonestación verbal y/o escrita;
- b. Realizar servicios en beneficio de la Institución.
- c. Suspensión temporal de la o el alumna(o) en sus derechos escolares;
- d. Expulsión definitiva de la Universidad;
- e. Nota demeritoria escrita que se registrará en el expediente personal del trabajador ante las omisiones o faltas al cumplimiento de las obligaciones de este Protocolo;
- f. Suspensión temporal en sus labores de tres a cinco días sin goce de sueldo; y
- g. Recisión de contrato.

En caso de ser persona ajena a la Institución, se le restringirá el acceso a la misma.

Capítulo III

Aplicación

Al concluirse el procedimiento de investigación y emitida la resolución, el Comité dará seguimiento en atención psicológica a las partes, más aún al responsable de los actos, con la finalidad de que se identifiquen las causas que le llevaron a la comisión de los hechos por los que hubiera sido sancionada o sancionado o bien para el caso de que hubiese realizado falsedad de declaración y le permita modificar su conducta.

Las autoridades administrativas en conjunto con el Comité deberán estar comprometidos a realizar difusión en materia de prevención de cualquier tipo de violencia de género y por orientación sexual, identidad o expresión de género así mismo dar seguimiento al Protocolo, con la finalidad de garantizar el derecho a la no repetición de estos actos o conductas dentro de las instalaciones de la Universidad Estatal del Valle de Toluca.

BIBLIOGRAFÍA

Acosta, Antonio, y Carmen Tocón Armas (1990). Con la vida auestas: mujer, empleo y condiciones de vida, La casa de la Mujer, Chimbote.

Arrollo, Roxana (2002). Las normas sobre violencia contra la mujer y su aplicación. Un análisis comparado para América Central, Universidad Nacional, San José.

Bograd, Michele y Kersti Yllo (1988). Feminist perspectives on wife abuse, sage, Newbury Park.

Bonino, Luis (2004). Obstáculos a la comprensión y a las intervenciones sobre la violencia (masculina) sobre las mujeres en la pareja, Siglo XXI, España.

Bosch Fiol, Esperanza, Victoria A. Ferrer Pérez (2007). "El papel del movimiento feminista en la consideración social de la violencia contra las mujeres: el caso de España", en <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article881> [consultado el noviembre, 2020]. Brown, J (1997). "Working toward freedom from violence. The process of change in battered women", en Violence against women, Vol. 3, No. 1, sage Publications, California, pp. 5-26.

Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva (2006). Modelo Integrado para la Prevención y Atención de la Violencia Familiar y Sexual. Manual Operativo, Secretaría de Salud México.

Ellis, Albert (2005). Terapia Racional Emotiva, Pax, México.

Facio Montejó, Alda (2009). Cuando el género suena cambios trae. Metodología para el análisis de género del fenómeno legal, ilanud, San José.

Facio Alda y Jiménez Rodrigo (2007). La igualdad de género en la modernización de la administración de justicia, Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, D.C.

Ferrer Pérez Victoria A., Bosch Fiol Esperanza, Navarro Guzmán Capilla, Ramis Palmer M. Carmen y García Buades Esther (2007). "El concepto de amor en España", en *Psicothema*, Vol. 20, nº 4, Universidad de Oviedo, Oviedo, pp. 589-595.

Goodman, LA, MP, Koss y NF Russo (1993). "Violence against women: Physical and mental health effects: part 1. Research findings", en *Applied and Preventive Psychology*, vol. 2, pp. 79-89.

Heise, Lori, J. Pitanguy, A. Germain (1994). *Violencia contra la mujer: La carga oculta sobre la salud*. Programa Mujer, Salud y Desarrollo, Organización Panamericana de la Salud, Oficina Sanitaria Panamericana, Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud, Washington, D.C.

Herrera Pérez, Agustín (1999). "La eficiencia de la Administración Pública. Fundamento del Servicio Civil de Carrera", en *Control Gubernamental: El servicio público de carrera en los órganos de control estatales y municipales*, año VII, No. 15, enero-junio, Gobierno del Estado de México, Secretaría de Contraloría, México.

Jiménez, Rodrigo (2002). *Metodología para la incorporación de la Perspectiva de Género en Resoluciones Judiciales*, Banco Interamericano de Desarrollo, Costa Rica.

Lagarde, Marcela (1996). "El género, fragmento literal: La perspectiva de género", en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, Horas y horas, España.

Lima Malvido, María de la Luz (1997). *Modelo de Atención a víctimas en México*, ed. Sociedad Mexicana de Criminología, México.

Lorente Acosta, M., y JA Lorente Acosta (1998). *Agresión a la mujer: Maltrato, violación y acoso*, Editorial Comares, Granada.

Olamendi, Patricia (2006). *El Cuerpo del Delito: Los Derechos Humanos de las Mujeres*, Porrúa, México.

_ (1997). *La lucha contra la violencia hacia la mujer, legislación, políticas públicas y compromisos de México*, UNIFEM, México.

Riane, Eisler (1997). El cáliz y la espada. La mujer como fuerza en la historia, Pax, México.

Saragua Sanz, Belén, e Irene Zubizarreta (2000). Violencia en la pareja, volumen 3, Colección Arauca, Ediciones Aljibe, Málaga.

Serret, Estela (2001). El género y lo simbólico. La constitución imaginaria de la identidad femenina, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, México.

_ (2004). Género y Democracia, Instituto Federal Electoral, México.

Vela Treviño, Sergio (2001). Antijuridicidad y justificación, Trillas, México.

Velázquez, T. (2002). Violencia contra la mujer en relaciones de pareja: Factores de riesgo y protección, Paidós, España.

Velázquez, Susana (2003). Violencias cotidianas, violencia de género, Paidós, México.

Walker, LE (1979). The battered woman, Harper and Row Publishers Inc., New York.

Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas [CEAV] y Fundación Arcoiris, (2016). Investigación sobre atención a personas LGBT en México: Resumen Ejecutivo.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH] (2015) Violencia contra Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en América. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 36.

PUBLICACIONES OFICIALES

_ (2012). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa, México.
Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos (2006). Ley de la Comisión de Derechos Humanos, en Diario Oficial de la Federación, 30 de junio, México.

_ (2007). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en Diario Oficial de la Federación, 27 de noviembre, México.

_ (2007). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en Diario Oficial de la Federación, 1 de febrero, México. _ (2010). Ley General de Población, en Diario Oficial de la Federación, 23 de noviembre, México.

_ (2006). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en Diario Oficial de la Federación, 2 de agosto, México.

_ (2009). Norma Oficial Mexicana 046-SSA2-2005. Violencia Familiar, Sexual y contra las mujeres, criterios para la prevención y la atención, en Diario Oficial de la Federación, 16 de abril, México.

Organización de las Naciones Unidas (1997). Estrategias para luchar contra la violencia doméstica, Nueva York.

Poder Legislativo del Estado de México (2010). Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, en Gaceta del Gobierno, 20 de diciembre, Toluca, México.

_ (2008). Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de México, en Gaceta del Gobierno, 20 de noviembre, Toluca, México.

_ (2010) Ley de Asistencia Social del Estado de México, en Gaceta del Gobierno, 7 de septiembre, Toluca, México.

_ (2010). Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, en Gaceta del Gobierno, 6 de septiembre, Toluca, México.

_ (2008). Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, en Gaceta del Gobierno, 14 de agosto, Toluca, México.

_ (2001). Ley de Planeación del Estado de México y Municipios, en Gaceta del Gobierno, 21 de diciembre, Toluca, México.

_ (2009). Ley de Protección a Víctimas del Delito para el Estado de México, en Gaceta del Gobierno, 23 de febrero, Toluca, México.

_ (2010). Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, en Gaceta del Gobierno, 4 de noviembre, Toluca, México.

_ (2010). Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México, en Gaceta del Gobierno, 10 de diciembre, Toluca, México.

_ (2004). Manual General de Organización del Instituto Mexiquense de la Juventud, en Gaceta de Gobierno, 13 de febrero, Toluca, México.

_Baruch F.D.C. (2016). Derechos Humanos: Inclusión: sinEstereotipos. Comisión de Derechos Humanos. Toluca, México

OTRAS FUENTES

Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (2005). Situación de los derechos humanos de las mujeres en el Distrito Federal, Volumen II, México.

Comisión de Derechos Humanos en el Estado de México, en www.codhem.org.mx [consultada en agosto 2012].

Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en Convención Americana de Derechos Humanos, en www.cidh.org/basicos/spanish/ [noviembre, 2020].

Corte Interamericana de los Derechos Humanos CIDH (1987). Caso Castillo Petruzzi y otros. Sentencia de 30 de mayo de 1999. Serie C No. 52, párr. 185; Corte I.D.H., Garantías Judiciales en Estados de Emergencia (arts. 27.2, 25 y 8 Convención Americana sobre Derechos Humanos). Opinión Consultiva OC-9/87 del 6 de octubre. Serie A No. 9.

_ Caso de la “Masacre de Mapiripán”. Sentencia de 15 de septiembre de 2005. Serie C No. 134, párr. 111.

_ Caso Velásquez Rodríguez, Sentencia del 29 de julio de 1988, Serie C, No. 4.

Instituto Nacional de las Mujeres, Gobierno Federal (2008). Compilación Legislativa para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia, Convención

Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, UNIFEM, PNUD, México, p. 15.

_ Declaraciones, en www.un.org/es/ [noviembre, 2020].

_ Declaración de las Naciones Unidas, Centro de Información, en www.cinu.org.mx/biblioteca/documentos/dh/ [noviembre, 2020]

_ Medidas de prevención del delito y de justicia penal para la eliminación de la violencia contra la mujer, Resolución 1997/24 del Consejo Económico y Social.

_ (2005). Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena (1993), volumen II, UNIFEM, PNUD, México, p. 259.

_ (2005). Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing (1995), Volumen II, UNIFEM, PNUD, México, p. 365. Secretaría de Relaciones Exteriores (2005). Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de la Mujer. Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, El Cairo (1994), Volumen II, UNIFEM, PNUD, México, p. 290.

_ (2009). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) y su Protocolo Facultativo, Tomo I, México.

Girard, F., "Negociando los derechos sexuales y la orientación sexual en la ONU", en R. Parker, R. Petchesky y R. Sember, eds., Políticas sobre sexualidad. Reportes desde las líneas del frente. México, SexualityPolicyWatch, 2008.

GLOSARIO

COADYUVAR: Apoyo de un tercero para realizar algún acto o actividad correspondiente.

CEDAW: Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

COMITÉ: Comité de Actuación en contra de la Violencia de Género y por Orientación Sexual, Identidad o Expresión de Género.

COMUNIDAD UNIVERSITARIA: Todas las y los alumnos, así como maestras y maestros y directivos que forman parte de la Universidad Estatal del Valle de Toluca.

CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

INSTITUCIÓN: Universidad Estatal del Valle de Toluca.

PROCEDIMIENTO: Serie de pasos predefinidos para desarrollar el trámite de queja.

PROTOCOLO: Instrucciones fijadas para el actuar en actos de violencia contra las mujeres en razón de género.

QUEJA: Protesta que se hace ante el Comité de Actuación en contra de la Violencia de Género y por Orientación Sexual, Identidad o Expresión de Género a causa de una disconformidad o acto de violencia contra las mujeres en razón de género.

TRÁMITE: Hará referencia al proceso de queja que se encuentra estipulado en el presente Protocolo.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de ser aprobado por el H. Consejo Directivo de la Universidad.

SEGUNDO. Este Protocolo se dará a conocer por Rectoría a toda la Comunidad Universitaria a través de los medios de difusión interna.

TRECERO. La aplicación y observancia del presente Protocolo, deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a la Universidad Estatal del Valle de Toluca, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

Aprobado por el H. Consejo Directivo de la Universidad Estatal del Valle de Toluca, según consta en el Acta de la Sexagésima Primera Sesión Ordinaria, celebrada en Ocoyoacac, Estado de México a los 11 días de diciembre de 2020.

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and horizontal strokes, positioned above the printed name.

MTRA. OLGA PÉREZ SANABRIA
RECTORA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DEL VALLE DE TOLUCA

ANEXOS



**COMITÉ DE ACTUACIÓN EN CONTRA DE LA VIOLENCIA
DE GÉNERO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O
EXPRESIÓN DE GÉNERO**

FICHA DE ENTREVISTA

CAMPUS:
FOLIO:
FECHA:

NOMBRE Y CARGO DEL ENTREVISTADOR:

DATOS DE LA ENTREVISTADA O EL ENTREVISTADO.

NOMBRE:	
EDAD:	SEXO:
CORREO ELECTRONICO Y/O TELEFONO:	
VINCULACIÓN CON LA INSTITUCIÓN:	
MATRICULA DE IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL:	
DOCUMENTO CON EL QUE SE IDENTIFICA.	
NARRACIÓN DE LOS HECHOS:	
NOMBRE Y DATOS GENERALES DE LA PERSONA A QUIEN SE LE ATRIBUYEN LOS HECHOS.	
NOMBRE Y FIRMA DE PERSONA AFECTADA:	



**COMITÉ DE ACTUACIÓN EN CONTRA DE LA VIOLENCIA
DE GÉNERO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O
EXPRESIÓN DE GÉNERO**

FICHA DE VALORACIÓN PSICOLÓGICA

FOLIO DE ENTREVISTA:
NOMBRE DEL ENTREVISTADOR:
FECHA:

DICTAMEN PSICOLOGICO:

NOMBRE Y FIRMA

