



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

Contenidos

PRESENTACIÓN

I. DISPOSICIONES GENERALES

- I.1 Objetivo General
- I.2 Objetivos Específicos
- I.3 Enfoque basado en Derechos Humanos, Perspectiva de Género y Respeto a la Diversidad Sexual
- I.4 Principios Rectores
- I.5 Ámbito de Aplicación
 - I.5.1 De los sujetos
 - I.5.2 Del ámbito de competencia territorial

II. DE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

- II.1 Violencia de Género
- II.2 Tipos de Violencia
- II.3 Modalidades de la Violencia
- II.4 Conductas que vulneran la regla de integridad y constituyen acoso y hostigamiento sexual

III. INSTANCIAS RESPONSABLES DE LA ATENCIÓN

- III.1 Instancias de atención jurídica
 - III.1.1 Oficina del Abogado General (OAG)
 - III.1.2 Unidad de Atención de Violencia de Género (UAVIG)
 - III.1.3 Programa Universitario de Derechos Humanos (UNIDHOS)
- III.2 Instancias Responsables de la Intervención para Erradicar la Violencia de Género
 - III.2.1 Unidad de Atención Psicoanalítica e Interdisciplinaria (UAPI)
 - III.2.2 Unidad de Género UAQ
 - III.2.3 Grupo Encuentro de Crecimiento para Hombres (GECH)

IV. RESPECTO DE LOS PROCEDIMIENTOS SANCIONADOR Y DE JUSTICIA RESTAURATIVA

- IV.1 Las Partes
 - Persona en situación de Violencia
 - Probable Responsable
- IV.2 Ámbitos de competencia por materia jurídica
 - Ámbito laboral
 - Ámbito académico
 - Ámbito administrativo
 - Ámbito penal
- IV.3 Procedimiento de Actuación en Materia de Violencia de Género
 - IV.3.1 Primera etapa: De la Interposición de la queja
 - Primer Contacto



Entrevista con la Persona en Situación de Víctima
De la Confidencialidad, Protección de la Identidad y
Datos Personales
Orientación y asesoría jurídica
Registro de la queja
De la admisión de la queja
De la No admisión de la queja
De la Solicitud de las Medidas de Protección
Evaluación de Riesgo
Del Otorgamiento de las Medidas de Protección Internas

IV.3.2 Segunda Etapa: De la Investigación

La Investigación de la UAVIG

Del Dictamen de la UAVIG

De la Restricción en los casos de Violencia contra las Mujeres

IV.3.3 Tercera Etapa: De los procedimientos posibles

Procedimiento Alternativos conforme a los principios
de Justicia Restaurativa

Del proceso de la persona en situación de violencia y
el presunto responsable

Las sesiones

Del convenio del proceso

Seguimiento y Evaluación del Cumplimiento
del Convenio: UNIDHOS

Procedimiento sancionador

De la radicación del proceso sancionador en la OAG

De la citación a las partes

Del Dictamen

Del turno a la autoridad competente

V. MEDIDAS Y ACCIONES DE PREVENCIÓN PARA PROMOVER UNA CULTURA LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO

V.1 De las instancias y sus alcances para prevenir
la violencia de género

V.1.1 De las acciones de difusión, información y comunicación

V.1.2 La Universidad a través de la Unidad de Género, llevará a cabo
acciones de formación, capacitación y sensibilización
para la comunidad universitaria

V.1.3 Acciones de Investigación: Estudios y diagnósticos sobre
situaciones de acoso y riesgos a la comunidad universitaria

V.1.4 Observatorio Universitario para la prevención
de la violencia de género

ANEXOS

I Marco Normativo

II Ruta de actuación (pasos a seguir)

III Formato de queja

IV Directorios



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE
QUERÉTARO

PRESENTACIÓN

La Universidad Autónoma de Querétaro reafirma su compromiso con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y el de todas las personas a la no discriminación. Somos una comunidad comprometida con el pleno respeto de los derechos humanos que procura que sus integrantes se desarrollen con plenitud y libertad.

Consideramos que la violencia basada en el género constituye un serio obstáculo para la convivencia armónica y el respeto a las libertades fundamentales de la comunidad universitaria; prevenir, atender y en su caso sancionarla constituyen tareas firmes que buscamos cristalizar a través del presente instrumento.

El Protocolo de actuación e intervención en materia de Violencia de Género ha sido creado por la Oficina del Abogado General en colaboración con Género UAQ, incorporando aportaciones técnicas y experiencias de las distintas áreas y programas universitarios, incluyendo las propuestas y la información brindada en los diferentes foros, grupos de reflexión y consulta que se han venido realizando con la población universitaria desde la firma del pacto celebrado en el 2014 por Rectoría con la Unidad de Género, en el cual quedó asentado el compromiso de crear los mecanismos para trabajar en el tema de violencia de género en todos los ámbitos de la Universidad.

Pretendemos que este instrumento dibuje las rutas y determine las formas adecuadas para atender los casos de hostigamiento, acoso y otras expresiones de violencia que por razones de género se presenten en el ámbito comunitario, académico y laboral, pero, sobre todo, esperamos que guíe a las autoridades y a quienes integran la comunidad universitaria para atender, canalizar a la autoridad competente y, en su caso, resolver los actos de violencia de género que se susciten dentro de nuestra institución.

Asimismo, el protocolo se ha pensado como un instrumento de colaboración interinstitucional, pues se presenta como una oportunidad para tejer redes y tender puentes entre actores, equipos de

trabajo, proyectos e iniciativas, así como entre universidad, instituciones y sociedad; de esta manera, se abonará a la recomposición del tejido social, pues al visibilizar la sensibilización, la prevención, la formación y la atención como dispositivos no revictimizantes se concede, a quien sea objeto de violencia de género, el poder para retomar su posición de sujeto de derecho que puede decidir cómo actuar frente a una serie de alternativas, algunas posibilitadas desde la misma Universidad.

Entendemos que el género no es “un asunto de mujeres”, en este sentido, el protocolo será de utilidad para quien sufra de algún tipo de abuso directo o sistemático que intente justificarse en el establecimiento patriarcal de roles y estereotipos que, desde hace años, las feministas académicas y activistas han contribuido a desmontar; es por esto que vemos necesario incorporar las discriminaciones por motivo de orientación sexual, identidad y expresión de género, extendiendo a los hombres los derechos que las leyes en materia de violencia de género otorgan sobre todo a las mujeres.

Por último, debemos resaltar que este protocolo es de alcance interno, pues las universidades como cualquier instancia cuyo objeto sea la enseñanza no tienen competencia para atender un procedimiento jurídico que rebase su alcance de normatividad interna; en ese sentido, el otorgamiento de las sanciones al exterior son competencia de las instancias de procuración de justicia que representarán en las rutas propuestas canales externos de resolución al dejar establecidas, además, opciones que atiendan no sólo la particularidad de los casos, sino que contribuyan a generar una cultura libre de violencia de género por medio de acciones que promuevan, respeten, protejan y garanticen los derechos humanos de la comunidad universitaria y, en específico, de las mujeres, a través de acciones afirmativas; es decir, acciones específicas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Como Universitarios debemos atender nuestra normativa y no ir más allá de lo que nos permita la legislación.

I. DISPOSICIONES GENERALES

I.1 OBJETIVO GENERAL

Las disposiciones de este Protocolo son de observancia general y tienen por objeto establecer los mecanismos necesarios para prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar todo tipo de violencia y discriminación de género de la comunidad universitaria a fin de garantizar a mujeres y hombres una vida libre de violencia de género.

I.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1. Establecer y coordinar las acciones de las autoridades universitarias para que en el ámbito de sus respectivas competencias reciban quejas, investiguen y sancionen la violencia de género suscitada al interior de la Universidad.**
- 2. Crear y vigilar los mecanismos y procedimientos alternativos de resolución que permitan la reparación integral del daño a la persona en situación de víctima, la transformación de los patrones socioculturales que motivan o favorecen la violencia de género contra las mujeres, así como la discriminación basada en el género o sexo de las y los universitario(a)s.**
- 3. Establecer y regular acciones y medidas para promover una Cultura Libre de Violencia de Género.**

I.3 ENFOQUE BASADO EN DERECHOS HUMANOS, PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RESPETO A LA DIVERSIDAD SEXUAL

El presente documento tiene un enfoque basado en el respeto y en la protección de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los Tratados Internacionales de los que México es parte, así como de las garantías emanadas de nuestra Constitución de las que destacan un trato digno y respetuoso a las víctimas, entre otras.

De igual manera se incorpora la perspectiva de género, entendida ésta como una categoría de análisis que nos permite entender la violencia de género como un fenómeno social de carácter estructural, producto de la jerarquización de las relaciones de poder entre mujeres y hombres, mismas que impiden el respeto a la igualdad y a la no discriminación por razones de género o sexo.

Como una de las vertientes del enfoque basado en los derechos humanos y respeto a las libertades individuales, se incluye el respeto a la diversidad sexual con el propósito de brindar la debida protección a las preferencias sexuales de las personas al interior de la comunidad universitaria.

I.4 PRINCIPIOS RECTORES

- a) Confidencialidad. Se cuidará que el manejo y uso de los datos personales de las personas involucradas en los procedimientos se realice bajo estricta privacidad, a efecto de proteger y preservar la privacidad de la información personal en todas las etapas del procedimiento.**
- b) Igualdad y no discriminación: Las autoridades se conducirán sin distinción, exclusión**

o restricción, ejercida por razón de sexo, color de piel, orígenes étnicos, sociales, nacionales, lengua, religión, opiniones políticas, ideológicas o de cualquier otro tipo, incluyendo género, edad, preferencia u orientación sexual, identidad y expresión de género, estado civil, condiciones de salud, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio y discapacidades o cualquier otra que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. Toda garantía o mecanismo especial deberá fundarse en razones de enfoque diferencial, refiriéndose éste a que cada caso deberá ser tratado de manera individual.

c) **Respeto a la dignidad:** Se atenderán a las personas con absoluto respeto, con escucha empática, sin re victimizarlas, es decir, sin señalarlas o cuestionarlas al evitar que tenga que narrar su historia de violencia a diferentes personas e instancias a menos que sea estrictamente necesario.

d) **Debida Diligencia:** Las actuaciones necesarias se deberán realizar dentro del tiempo razonable, en especial la atención, la asistencia y la reparación integral del daño a la víctima; se deben tomar en cuenta las particularidades del caso y brindar a la víctima un enfoque diferenciado en la atención.

e) **Efectividad:** Se adoptarán, desde el marco de las capacidades institucionales o gestionándose ante las instancias externas respectivas, las medidas necesarias para que las personas afectadas accedan a los servicios integrales que les garanticen el ejercicio de sus derechos.

f) **Colaboración interinstitucional:** Todas las dependencias involucradas y las que resulten necesarias deberán colaborar permanentemente en la consecución de metas y causas comunes.

g) **Enfoque transformador:** Las autoridades realizarán, en el ámbito de sus competencias, los esfuerzos necesarios encaminados a erradicar los esquemas de discriminación y marginación que sean la causa de los hechos victimizantes.

h) **Pro persona:** Para la implementación del presente protocolo se deberá de acudir a la norma jurídica más amplia o a la interpretación más extensiva al buscar siempre la protección más amplia de los derechos humanos a favor de la persona

i) **Interés superior de la víctima:** Pauta de decisión ante un conflicto de intereses y criterio para la intervención institucional destinada a proteger los derechos y la integridad de las víctimas por medio de su priorización al atender a la relación de desigualdad en que se encuentran frente al agresor.

1.5 ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.5.1 DE LOS SUJETOS

Los procedimientos que contemplan el presente protocolo son aplicables al:

- I. **PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO.**
- II. **ALUMNO(A): PERSONA INSCRITA O NO QUE, SIN HABER SIDO DADO DE BAJA, CURSA O TIENE DERECHO A CURSAR UN PROGRAMA EDUCATIVO EN LA UNIVERSIDAD.**
- III. **LAS PERSONAS FÍSICAS O MORALES QUE RECIBAN O PRESTEN UN SERVICIO; ASÍ COMO A LOS QUE SEAN PROVEEDORES DE LA UAQ.**

I.5.2 DEL ÁMBITO DE COMPETENCIA TERRITORIAL.

Se consideran como competencia territorial del presente protocolo:

- a) Las instalaciones que integran los campus universitarios y planteles de Bachilleres;
- b) Las instalaciones de las Facultades que se encuentren fuera de los campus universitarios;
- c) Las instalaciones de los centros deportivos o culturales independientemente de su denominación;
- d) Las instalaciones de los centros de investigación o prácticas universitarias;
- e) Cualquier mueble o inmueble universitario que sea ocupado para los fines y funciones propias de la universidad;
- f) Así como los espacios de convivencia derivado de la relación universitaria.

II. DE LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Con la enunciación de las conductas sancionables que se refieren en el presente apartado, pretendemos aportar un marco conceptual común que se encuentre además armonizado con la legislación actual, es importante señalar que las presentes definiciones tienen un carácter enunciativo y no limitativo.

II.1 VIOLENCIA DE GÉNERO

Definición: Cualquier violencia ejercida contra una persona en razón de su identidad o condición de género, sea hombre o mujer, tanto en el ámbito público como privado. Sin embargo, se reconoce que son las niñas, las jóvenes y las mujeres las principales víctimas de ésta.

La violencia de género contra las mujeres es cualquier acción u omisión basada en el género de las personas que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público (LGAMVLV, Art. 5, fracción IV).

Clasificación: La violencia contra las mujeres se clasifica en tipos y modalidades para facilitar su comprensión. Es importante aclarar que en un hecho de violencia pueden encontrarse varios tipos.

Tipos de violencia: Las formas en que se inflige la violencia contra las mujeres, tales como *psicológica, física, patrimonial, económica o sexual* (última reforma LEAMVLV).

Modalidades de violencia: Son aquellos ámbitos en donde ocurre la violencia contra las mujeres, ya sea conforme al espacio físico y virtual o situación estructural en la que se presente, tales como la *violencia familiar, laboral, comunitaria, cometida por servidores públicos, feminicida, hostigamiento y acoso sexual, docente, en el noviazgo u obstétrica*.

II.2 TIPOS DE VIOLENCIA

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 depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio" (LGAMVLV, Art. 6, Fracción I).

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 ambas." (LGAMVLV, Art. 6, Fracción II).

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.” (LGAMVLV, Art. 6, Fracción V).

Violencia Patrimonial: Es “cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores; de derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades. Puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.” (LGAMVLV, Art. 6, Fracción III).

Violencia Económica: Es “toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como, la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.” (LGAMVLV, Art. 6, Fracción IV).

II.3 MODALIDADES DE LA VIOLENCIA

Violencia Laboral: Es la “negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, amenazas, intimidación, humillaciones, explotación, el impedimento de las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la Ley y todo tipo de discriminación por condición de género.” (LGAMVLV, Art. 11)

Violencia Docente: Son “aquellas conductas que dañan las diferentes dimensiones de la autoestima de las alumnas mediante la discriminación por razones de sexo, edad, condición social, académica, limitaciones o características físicas, que les infligen docentes, personal directivo o personal administrativo de la institución académica a la cual asisten, pudiendo ejecutarse dentro o fuera del recinto escolar.” (LEAMVLV, Art. 20 bis). Así como el condicionar calificaciones o cualquier otro derecho académico..

Violencia en la Comunidad: Son

aquellos “actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.” (LGAMVLV, Art. 16).

Violencia Digital: El acto o la omisión que ejerce una persona o varias contra una mujer (u otra persona) a través de la utilización de las nuevas tecnologías e información digital, ya sea en texto, audio, imagen o video para acosar, hostigar, extorsionar, suplantar virtualmente, revelar la intimidad de una persona u ocasionar cualquier otro tipo de violencia que tenga como resultado la limitación, menoscabo o anulación de las libertades o derechos humanos de quien reciente el daño.

Discriminación Basada en Género o Sexo: Todo acto de distinción, exclusión y restricción basado en el sexo o el género que tenga como resultado el menoscabar o el anular el reconocimiento de derechos humanos de las personas.

II.4 CONDUCTAS QUE VULNERAN LA REGLA DE INTEGRIDAD Y CONSTITUYEN ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Hostigamiento sexual: 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.

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

El tipo penal de acoso sexual se encuentra previsto en el artículo 167 bis del Código Penal para el Estado de Querétaro, que señala: “Al que, mediante coacción física o moral, con fines sexuales para sí o para un tercero, asedie a cualquier persona sin su consentimiento”.

DE CARÁCTER FÍSICO:

- **Tener contacto** físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- **Espiar** a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- **Mostrar** deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

DE CARÁCTER VERBAL:

- **Condicionar** la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- **Expresar** comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- **Realizar** comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- **Expresar** insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- **Emitir** expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- **Preguntar** a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- **Difundir** rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- **Expresar** insultos o humillaciones de naturaleza sexual.

NO VERBALES:

- **Realizar** señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- **Hacer regalos**, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- **Llevar a cabo** conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- **Obligar** a la realización de actividades que no competen a sus responsabilidades laborales o académicas u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- **Condicionar** la prestación de un trámite o servicio público o evaluación

escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.

- **Exhibir** o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.

DIGITAL:

- Asechar constante y reiteradamente a través de plataformas digitales oficiales o personales.
- Amenazar sobre la manipulación de contenido íntimo de una persona en plataformas digitales con el fin de obtener algún beneficio económico o sexual o de otra índole.
- Divulgar audios, textos, imágenes o videos de una persona sin su consentimiento en plataformas digitales a fin de causar daño psicológico o dañar su imagen y privacidad.

III. INSTANCIAS RESPONSABLES DE LA ATENCIÓN

III.1 INSTANCIAS DE ATENCIÓN JURÍDICA

III.1.1 OFICINA DEL ABOGADO GENERAL (OAG):

Es la responsable de desahogar el proceso sancionador derivado de las quejas presentadas por violencia de género, tendrá las siguientes atribuciones:

1. **citar a las partes involucradas por separado;**
2. **desahogar las etapas del proceso sancionador;**
3. **solicitar información y colaboración de las autoridades y/o de quienes integran la comunidad universitaria para el desahogo del proceso sancionador;**
4. **emitir dictámenes respecto de las denuncias o quejas, según proceda; y**
5. **turnarlo a la autoridad universitaria competente.**

III.1.2 LA UNIDAD DE ATENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO (UAVIG):

Es la oficina especializada para atender a las víctimas de violencia de género y discriminación por razones de sexo o género; contará con enlaces de la UAVIG en los campus foráneos y los planteles de Bachilleres para establecer el primer contacto, así como en otros espacios que así lo requieran para el cumplimiento de sus funciones. UAVIG se encuentra adscrita a la Oficina del Abogado General de la UAQ. Sus facultades y atribuciones son las siguientes:

1. **tener bajo su responsabilidad el Sistema de Registro Único de Violencia de Género de la Universidad;**
2. **atender a las personas en situación de víctimas de violencia de género y discriminación basada en género o sexo en la Universidad;**
3. **ratificar los enlaces de las UAVIG en los campus y planteles que sean designados por el órgano competente;**
4. **recibir y admitir las quejas interpuestas por Violencia de Género y Discriminación basada**

en género o sexo (Anexo II);

5. emitir medidas de protección a favor de las personas en situación de Violencia de Género y Discriminación basada en género o sexo;
6. investigar la Violencia de Género y Discriminación basada en género o sexo denunciada en las quejas que reciba;
7. solicitar a las autoridades o a quienes integran la comunidad universitaria información o cualquier otro dato que requiera con motivo de su investigación;
8. dictaminar sobre las quejas interpuestas para que éstas sean desahogadas a través del proceso sancionador o de justicia restaurativa;
9. turnar a las oficinas competentes el seguimiento del proceso; y
10. realizar un informe anual estadístico sobre las quejas formuladas y el seguimiento que tuvieron cada una de ellas ante la OAG y Rectoría.

ENLACES DE LA UAVIG

Cada campus foráneo y plantel de Bachilleres contará con una persona designada por sus autoridades; el Directorio de Enlaces deberá ser emitido en todas las instancias académicas y administrativas, así como en todos los grupos colegiados y organismos estudiantiles. En caso de que existan cambios en las designaciones, la autoridad de cada campus o plantel informará a través de oficio a la OAG con copia a la UAVIG, a fin de actualizarlo. Dichas figuras deberán:

1. contar con formación en materia de género e información para realizar el registro de la queja, la canalización y la vinculación adecuadas;
2. participar en el diseño del Plan Universitario de Igualdad;
3. favorecer e impulsar la implementación del Plan Universitario de Igualdad en sus campus, Facultades o planteles;
4. se reunirán en dos sesiones ordinarias al año, a fin de capacitarse, compartir propuestas y analizar con perspectiva de género el estado de cada una de sus instancias de adscripción; así como para generar planes de trabajo semestrales para implementar las medidas que contempla el presente protocolo en materia de sensibilización y formación;
5. conocer a profundidad la legislación universitaria y los documentos regulatorios incluyendo el presente instrumento, los enlaces podrán asesorar y canalizar adecuadamente en casos de violencia;
6. serán designados por las coordinaciones de campus foráneos y ratificados por rectoría;
7. además de la UAVIG, los enlaces tendrán acceso al sistema de registro único para presentación de quejas;
8. darán seguimiento a las quejas interpuestas y contarán con línea de comunicación directa con la Unidad de Atención Psicoanalítica e Interdisciplinaria (UAPI), así como con la Unidad de Servicios de Salud Integral (SuSalud) para la derivación de personas que requieran atención especializada a las cuales deben derivar en menos de 48 horas.

III.1.3 EL PROGRAMA UNIVERSITARIO DE DERECHOS HUMANOS (UNIDHOS):

Es un órgano responsable de la difusión, la promoción y la protección de los derechos humanos de los integrantes de la comunidad universitaria; se encuentra adscrito a la OAG y a la Secretaría de Atención a la Comunidad Universitaria (SACU); para efectos del presente protocolo contará con las siguientes atribuciones:

- 1. Resolver las inconformidades que presente la persona en situación de víctima respecto de las determinaciones de la UAVIG, cuando se considere que se han violado los derechos humanos de quien presenta la queja.**
- 2. Desahogar el Proceso de Justicia Restaurativa que la UAVIG le turne.**
- 3. Darle seguimiento y evaluación a los convenios que se celebren dentro del proceso de justicia restaurativa.**
- 4. Emitir opiniones y recomendaciones para el diseño de la política pública universitaria para la prevención y atención de la violencia de género.**

III.1.4 UNIDAD DE ATENCIÓN PSICOANALÍTICA E INTERDISCIPLINARIA (UAPI)

La UAPI cuenta con especialistas para intervenir en situaciones de crisis emocional o establecer un tratamiento terapéutico integral: dentro de sus programas de atención, se encuentra el Servicio de Escucha Especializada en Género (SEEG) que está a cargo de profesionistas que cuentan con experiencia y perspectiva de género para recibir los casos de personas en situación de víctimas a fin de contener y acompañarlas, debiendo atender las siguientes consideraciones:

- a) contará con acciones de contención emocional urgentes cuando la persona que presenta una queja o denuncia presente una crisis o se encuentre alterada, por lo cual el SEEG ofrecerá atención a las personas derivadas por las primeras instancias de atención;**
- b) tendrá formación y experiencia en materia de género;**
- c) será gratuita la atención para las personas derivadas por caso de violencia de género;**
- d) será decisión de la persona en situación de víctima la atención terapéutica que elija y se registrará por las reglas del UAPI; y**
- e) realizará informes cuando sean solicitados por la UASVIG, siempre y cuando sirvan para facilitar los procedimientos y la persona en situación de víctima autorice la elaboración de los mismos.**

II.2 INSTANCIAS RESPONSABLES DE LA INTERVENCIÓN PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO

III.2.1 UNIDAD DE GÉNERO UAQ

La Unidad de Género UAQ es un programa universitario cuyo objetivo fundamental es transverzalizar e institucionalizar la perspectiva de género en los programas, acciones y políticas universitarias que impulsen acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres al abonar a la creación de una cultura de reconocimiento y respeto a la diversidad; en este sentido, las acciones y los alcances de esta unidad para coadyuvar a la aplicación de este protocolo se enfocan a lo siguiente:

- a) Coordinar la generación del Plan Universitario para la Igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.**

- b) **Asesorar de manera especializada a las personas que manifiesten ser víctimas de violencia de género o discriminación por razones de sexo o género, canalizando los casos a la UAVIG.**
- c) **Convocar a los enlaces UAVIG para que participen en acciones de sensibilización o formación en materia de perspectiva de género.**
- d) **Responder ante la demanda de sensibilización y capacitación que se solicite por parte de las instancias universitarias que colaboren para efectuar el presente protocolo.**
- e) **Coordinar y mantener estrecha relación con los colectivos estudiantiles para la realización de actividades de sensibilización y difusión.**
- f) **Generar acciones de difusión, sensibilización y formación especializada constante dirigida a la población estudiantil, administrativa y docente en materia de género.**
- g) **Contar con una línea de comunicación directa con la UAPI para la derivación de personas que requieran del Servicio de Escucha Especializada, a las cuales debe derivar en menos de 48 horas.**

III.2.2 GRUPO ENCUENTRO DE CRECIMIENTO PARA HOMBRES (GECH)

Género UAQ cuenta con un Grupo de Encuentro de Crecimiento Personal que atiende a hombres jóvenes y adultos a partir de sesiones de reflexión psico-educativas. Esta metodología es una alternativa para prevenir que algunas de las conductas referidas en apartados anteriores se traduzcan en manifestaciones violentas contra las mujeres y

otros hombres por razones de género.

IV. RESPECTO DE LOS PROCEDIMIENTOS SANCIONADOR Y DE JUSTICIA RESTAURATIVA

IV.1 LAS PARTES

- a) **Persona en situación de violencia:** Para efectos del presente protocolo se considera como persona en situación de violencia a quien haya sufrido algún daño físico, mental, emocional, sexual o en general consecuencia de la violencia de género ejercida en su contra.
- b) **Probable responsable:** Se considera como probable responsable al autor de los hechos de violencia de género ejercidos en contra de una o varias personas.

IV.2. ÁMBITOS DE COMPETENCIAS POR MATERIA JURÍDICA

- a) **Ámbito laboral:** Cuando el probable autor del acto de violencia de género es personal docente o administrativo de la Universidad, el ámbito de competencia por materia le corresponde al orden laboral.

Las relaciones laborales del personal académico y administrativo ya sea de base o de confianza se encuentran normadas por la Ley Federal del Trabajo, señalando las siguientes causas de rescisión del contrato laboral:

- ❖ Que la o el trabajador(a) incurra durante sus labores, en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra el patrón, sus familiares o del personal directivo o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que

obre en defensa.

- ❖ Que la o el trabajador(a) cometa en contra de alguno de sus compañeros o compañeras cualquiera de los actos enumerados en el párrafo anterior; así como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.
- ❖ Que el trabajador cometa actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;
- ❖ Los análogos a las establecidas en los párrafos anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Cuando la o el trabajador(a) ha incurrido en una de las causales que anteceden, la Universidad podrá sancionar y rescindir la relación laboral, sin embargo, deberá de observar ciertas formalidades para que esta no sea catalogada como injustificada.

b) Ámbito Académico: Que el artículo 278, fracción V, del Estatuto Orgánico de la Universidad Autónoma de Querétaro señala entre los derechos y las obligaciones de lo(a)s alumno(a)s el respetar a lo(a)s maestro(a)s y en general a los miembros de la comunidad universitaria; la violencia de género ejercida por un estudiante en contra de: otro(a), autoridad, personal académico o administrativo, será considerada como una falta de respeto y será sancionada de acuerdo a la gravedad de ésta, ya sea con una amonestación, suspensión de sus derechos académicos o expulsión.

Cuando uno(a) o vario(a)s estudiantes involucrados en el proceso sean menores de edad, se observará el *principio de interés superior del niño(a)*.

c) Ámbito administrativo: Como parte de los actos de prevención de la violencia de género en la comunidad universitaria; dentro de las cláusulas de los contratos que celebra la Universidad con los prestadores de servicios o proveedores establecerá que éstos se obligan a no realizar ningún acto de violencia o práctica discriminatoria basada en el género o el sexo de las personas; en caso de incumplir con esta obligación contractual, se rescindiré el contrato sin responsabilidad civil o de cualquier otra índole para la Universidad.

d) Ámbito penal: El artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que la investigación de los delitos y el ejercicio de la acción penal le corresponde al Ministerio Público, que en el Estado de Querétaro se le denomina Fiscalía General; en caso de que los hechos de violencia de género encuadren en un tipo penal que la ley sancione con privación de la libertad u otras penas contempladas en el Código Penal del Estado, la persona en situación de violencia, con independencia del proceso interno que se siga al interior de la Universidad, tiene derecho a presentar denuncia o querrela para que actúe la fiscalía estatal.

Es importante clarificarle a la persona en situación de violencia que la Universidad no tiene ninguna intervención formal en la denuncia o querrela, así como en el proceso penal: sin embargo, de acuerdo con las posibilidades de ésta, se le brindará apoyo y acompañamiento. Cuando la víctima sea mujer, éste se brindará a través del convenio que para tal caso se celebró con el Instituto Queretano de las Mujeres.



IV.3 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El presente protocolo contempla dos tipos de procedimientos: sancionador y justicia restaurativa; éste último será para atender, investigar y sancionar la violencia y discriminación por razones de sexo o género, así como lograr a favor de la persona en situación de violencia, que el daño sea reparado. Cada uno de ellos contempla una serie de pasos que las autoridades universitarias están obligadas a observar en el ámbito de sus competencias.

IV.3.1 PRIMERA ETAPA: DE LA INTERPOSICIÓN DE LA QUEJA

➤ **Primer Contacto:** La persona en situación de violencia podrá acudir a su elección a la UAVIG o con su Enlace de la UAVIG del campus o plantel al que se encuentre adscrito(a) para denunciar los hechos de violencia de género o discriminación cometidos en su agravio.

Si el primer contacto se realizó con el Enlace de la UAVIG, éste deberá realizar de inmediato las siguientes acciones:

- a) entrevistar a la persona en situación de violencia;
- b) proceder al registro en el Sistema de Registro de Víctimas de Violencia de Género de la UAQ; y
- c) facilitar el contacto de urgencia (UAPI) en caso de que así lo requiera; y
- d) canalizarla a la UAVIG.

Si el primer contacto se efectuó en la UAVIG, se deberán realizar las siguientes acciones:

- a) entrevistar a la persona en situación de violencia;
- b) proceder al registro en el Sistema de datos de Víctimas de Violencia de Género de la UAQ;
- c) brindarle la asesoría jurídica y/u orientación que requiera; explicarle cada una de las etapas del proceso sancionador y el proceso de justicia restaurativa;
- d) darle a conocer sus derechos;
- e) canalizarla con el Instituto Queretano de las Mujeres para recibir acompañamiento si desea interponer una denuncia por la vía penal; y

f) **darle a conocer su derecho de solicitar las medidas de protección y explicar en qué consisten éstas**

- **Entrevista con la persona en situación de víctima.** La persona entrevistadora deberá observar los siguientes lineamientos al momento de la entrevista:
 - a) **realizarla sin demora ni dilación alguna;**
 - b) **generar un ambiente de confianza y calidez hacia la persona entrevistada;**
 - c) **elegir el lugar apropiado, privado y seguro;**
 - d) **se deberá realizar sin la presencia ni interrupción de terceras personas;**
 - e) **abstenerse de realizar preguntas sobre la vida privada e íntima de la persona entrevistada;**
 - f) **escuchar con respeto y dignidad a la persona;**
 - g) **en caso de que sea menor de edad o así lo prefiera la entrevistada se podrá hacer acompañar por su representante legal o persona de su confianza; y**
 - h) **fuera del proceso, la persona entrevistadora no podrá comunicar ni difundir por ningún medio la identidad, los datos personales de las partes involucradas, así como, los hechos o demás información proporcionada en la entrevista.**

De la Confidencialidad, Protección de la Identidad y Datos Personales

- El artículo 20 inciso C, fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece el derecho de las víctimas al resguardo de su identidad y otros datos personales cuando sean menores de edad, cuando se trate de delitos de violación, trata de personas...o cuando a juicio del juzgador sea necesario para su protección."
- El artículo 113 fracción X y IX de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, señala que se considera como información reservada aquella que afecte el debido proceso o vulnere la conducción de los expedientes judiciales o de los procedimientos administrativos seguidos en forma de juicio, en tanto no hayan causado estado;
- El artículo 7 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión Sujetos Obligados, señala que el tratamiento de datos personales de menores de edad deberá de privilegiar el interés superior del niño, niña y el adolescente.

- **Orientación y asesoría jurídica:** Se le brindará la información a la persona en situación de violencia de acuerdo a su edad, su escolaridad y su situación específica, explicándole la existencia de los procedimientos y acceso a la justicia, así como de la existencia de las medidas de protección que se pueden decretar a su favor en caso de que se encuentre en situación de riesgo o peligro.
- **Registro de la queja:** La persona en situación de violencia tiene derecho a presentar una queja en contra de su agresor para que se investiguen los hechos de violencia de género cometidos en su agravio, se conozca la verdad y se sancione al responsable.
- **De la admisión de la queja:** La UAVIG dentro de los dos días hábiles siguientes a la presentación de la queja deberá dar resolución y seguimiento a la misma; además de notificar a las áreas que correspondan.

- **De la No admisión de la queja:** En caso de que la UAVIG haya resuelto no admitir la queja, además de notificar de ello a la persona en situación de violencia, le informará que tiene derecho de acudir a la UNIDHOS para que revise y en su caso emita recomendación al respecto.
- **Puede desestimarse la queja en caso de que la causa de la denuncia no sea considerada por los marcos legales como violencia de género.**
- **De la Solicitud de las Medidas de Protección:** Las órdenes de protección pueden ser solicitadas directamente por la persona en situación de violencia cuando ésta es mayor de 12 años de edad y a través de su representante legal cuando es menor de los 12 años de edad.

Inmediatamente que se reciba queja o se conozca un caso de violencia de género en la Universidad, independientemente de los procedimientos administrativos y sancionatorios que se deban seguir, la persona que atienda o la autoridad universitaria competente informará a la víctima sobre las medidas disponibles para protegerla y garantizarle el goce de sus derechos.

- ❖ La Convención Belén do Pará, establece el compromiso de los Estados Partes, de implementar medidas de protección a favor de las mujeres (Art. 7 inciso f).
- ❖ Las órdenes de protección: Son actos de protección y de urgente aplicación en función del interés superior de la Víctima y son fundamentalmente precautorias y cautelares. Deberán otorgarse por la autoridad competente, inmediatamente que conozcan de hechos probablemente constitutivos de infracciones o delitos que impliquen violencia contra las mujeres (Artículo 27 de la LGAMVLV),

- **Evaluación de Riesgo:** Para evaluar la situación de riesgo de la persona afectada, la UAVIG tomará en consideración:
 - a) **análisis de las condiciones estructurales de vulnerabilidad de la víctima;**
 - b) **las existencias o no de relaciones desniveladas de poder que coloquen a la víctima;**
 - c) **la urgencia del caso; y**
 - d) **la gravedad de la conducta y/o situación de peligro de la víctima.**

- Para su otorgamiento, no se requiere la acreditación de los hechos o la responsabilidad del autor, ya que éstas son de carácter provisional.
- En el análisis de los hechos para determinar el riesgo, se deben evitar los estereotipos de género.
- Se deberá escuchar la opinión de la víctima con relación a las posibles medidas de protección a otorgar, así como sus alcances y su duración.

En caso de que la conducta constitutiva de violencia de género se configure como delito, o bien cuando la víctima corra grave riesgo de su integridad o su vida, se buscará que, con la asesoría y el acompañamiento del personal jurídico de la Oficina del Abogado General o del Programa de Derechos Humanos, interponga denuncia formal ante las autoridades correspondientes; en el caso de ser mujer, con el acompañamiento del Instituto Queretano de las Mujeres..

➤ **Del Otorgamiento de las Medidas de Protección Internas:** Una vez concluida la evaluación de riesgo, la UAVIG de inmediato procederá a determinar las medidas a otorgar, mismas que se citan de manera enunciativa y no restrictiva a continuación:

- a) **Prohibición del Presunto Responsable de acercarse a una distancia determinada de la víctima, hacer contacto por cualquier medio con la víctima, acudir a determinados lugares o actividades universitarias.**
- b) **Apercibimiento al Presunto Responsable de no molestar de obra o de palabra o de no cometer represalias en contra de la víctima, en caso de que éste ocupe un cargo administrativo o docente. En cualquiera de estos casos, se deberá tener cuidado de que una calificación baja de la o el estudiante o una anotación administrativa de la o el trabajador(a) no sean consecuencia de una represalia por parte del presunto agresor.**
- c) **Garantizar los derechos académicos en caso de que la persona en situación de violencia sea estudiante; se tomarán las medidas conducentes y se le asegurará la continuidad de sus estudios bajo los lineamientos correspondientes.**
- d) **Remoción Provisional del cargo o**

cátedra del Presunto Responsable para evitar el contacto entre la víctima y éste; debiéndose nombrar ipso facto a otra persona para que continúe con las labores administrativas o docentes. De igual forma se removerá en caso de que sea tutor o sinodal de la persona en situación de violencia y se procederá a nombrar a una persona sustituta.

- e) **Cambio de grupo, horario o salón del Presunto Responsable en caso de que éste sea estudiante y concurra en el grupo, en el salón o en cualquier actividad académica con la persona en situación de violencia.**

Todos los órganos académicos, autoridades universitarias y personal administrativo y académico están obligado(a)s a contribuir para la implementación de las medidas de protección que decreta la UAVIG en caso de que se requiera de su apoyo y colaboración

IV.3.2 SEGUNDA ETAPA: DE LA INVESTIGACIÓN

➤ **La Investigación de la UAVIG:**

Una vez admitida la queja, la UAVIG podrá practicar las indagatorias que considere pertinentes para conocer la verdad sobre los hechos expuestos por la persona en situación de violencia; podrá entrevistar personas, solicitar informes a las autoridades administrativas y académicas, los cuales deberán ser expedidos a la mayor brevedad posible y dentro de un plazo no mayor a 8 días hábiles.

Como comunidad universitaria consideramos que para este protocolo es relevante y por lo tanto prioritario el bienestar de la víctima y su acceso a la justicia. Cualquier queja que resulte falsa y dañe la integridad de quien sea acusado(a) injustamente se considera en sí misma un agravio para la Universidad, pudiendo ésta sancionar a cualquier persona que falte a la honestidad.

➤ **Del Dictamen de la UAVIG**

Una vez concluidas las indagatorias, la UAVIG emitirá un dictamen en el cual determinará la factibilidad o no de que la queja planteada sea desahogada con la aceptación de las partes a través del proceso de justicia restaurativa.

O bien, que dada la gravedad de la conducta o de los daños causados, ésta se desahogue a través del proceso sancionador y procederá a turnar la queja a la Oficina del Abogado General.

De la Restricción en los casos de Violencia contra las Mujeres

- El artículo 8 fracción IV de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece que en los modelos de atención a las mujeres víctimas de violencia se deberá evitar procedimientos de mediación o conciliación, por ser inviables en una relación de sometimiento.
- El artículo 17 de la Ley General de Víctimas señala que éstas tendrán derecho a optar por la solución de conflictos conforme a las reglas de la justicia alternativa, a través de instituciones como la conciliación y la mediación a fin de facilitar la reparación del daño y la reconciliación de las partes y las medidas de no repetición. No podrá llevarse la conciliación ni la mediación a menos de que quede acreditado a través de los medios idóneos que la víctima está en condiciones de tomar esa decisión. El Ministerio Público y las Procuradurías de las entidades federativas llevarán un registro y una auditoría sobre los casos en que la víctima haya optado por alguna de las vías de solución alterna de conflictos, notificando en todo caso a las instancias de protección a la mujer a fin de que se cercioren que la víctima tuvo la asesoría requerida para la toma de dicha decisión. Se sancionará a los servidores públicos que conduzcan a las víctimas a tomar estas decisiones sin que éstas estén conscientes de las consecuencias que conlleva

En caso de que la persona en situación de violencia no estuviera conforme con la determinación de la UAVIG, podrá acudir a UNIDHOS para que revise y en su caso emita recomendación al respecto.

IV.3.3 TERCERA ETAPA: DE LOS PROCEDIMIENTOS POSIBLES

a) Procedimiento de Justicia Restaurativa

La Justicia Restaurativa tiene su fundamento en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece el deber de las autoridades de privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio.

Es un proceso mediante el cual las partes de manera voluntaria y colectiva, con el apoyo del facilitador, determinan cómo llegar a una solución en la que se pone énfasis en la reparación del daño y no en el castigo como ocurre en el derecho punitivo.

Premisas Subyacentes

- a) Que la respuesta al delito debe reparar tanto le sea posible el daño sufrido por la víctima;
- b) que los responsables lleguen a entender que su comportamiento no es aceptable y que tuvo consecuencias reales para la víctima y la comunidad;
- c) que los responsables pueden y deben aceptar la responsabilidad por sus acciones y garantizar la no repetición de la conducta;
- d) que las víctimas deben tener la oportunidad de expresar sus necesidades y de participar en determinar la mejor manera para que el delincuente repare los daños; y
- e) que la comunidad tiene la responsabilidad de contribuir en el proceso

➤ De los procesos alternativos de la Persona en situación de Violencia y el Presunto Responsable

Este proceso alternativo sólo se podrá realizar con la voluntad de las partes directamente involucradas. Cuando una de las partes sea menor de edad, se requiere de la aceptación del tutor o representante legal y se debe atender lo siguiente:

- a) Las sesiones de este proceso se realizarán en un plazo no mayor de diez días hábiles y estarán a cargo de UNIDHOS, quien una vez que le ha sido turnado el expediente de la queja procederá de manera inmediata a citar a las partes en lo individual, es decir, por separado y en distintos momentos, para iniciar el proceso de justicia restaurativa.
- b) Se desarrollarán en un espacio que cuente con las características adecuadas que les permita expresarse con libertad y se garantice la privacidad a las partes para el desahogo de la sesión.
- c) La persona facilitadora de llevar este proceso propiciará la comunicación, el diálogo y el entendimiento mutuo entre las partes; se debe observar en todo momento la dignidad de las personas y el respeto a los derechos humanos.
- d) Una vez iniciada la sesión, ésta no podrá ser interrumpida por terceras personas ni la o el mediador podrá abandonarla o atender otros asuntos.
- e) La persona facilitadora explicará a cada uno(a) de los participantes en qué consiste el proceso alternativo, la importancia de lograr un arreglo consensuado del conflicto y los alcances de éste.
- f) La persona facilitadora deberá de abstenerse de realizar opiniones que enjuicien la apariencia de las personas participantes o sobre estereotipos de género.
- g) Si el caso lo requiere, Género UAQ brindará apoyo técnico, a petición de UNIDHOS o de alguna de las partes involucradas en el proceso.

Si en la primera reunión no se logra un acuerdo, pero la persona facilitadora lo considera pertinente y las partes involucradas lo aceptan, podrá celebrarse una segunda reunión.

- **Del convenio:** Cuando las partes lleguen a un acuerdo, se redactará un convenio en el cual se establezcan los compromisos asumidos, se tiene que incluir la integración del responsable, cuando éste sea hombre, al Grupo de crecimiento personal para hombres y se debe determinar el número de sesiones en las que debe participar de acuerdo a lo que los coordinadores de dicho dispositivo establezcan.

La persona facilitadora firmará el convenio junto con las partes, entregará un ejemplar a cada uno y conservará otro en el expediente. Si el caso lo amerita, entregará copia del mismo a la autoridad universitaria que corresponda.

De no lograrse un acuerdo entre las partes, se llevará a cabo el procedimiento sancionador formal.

- **Seguimiento y Evaluación del Cumplimiento del Convenio:** UNIDHOS será la oficina responsable de darle seguimiento y evaluación del cumplimiento de los compromisos adquiridos en el convenio e informar de ello a la OAG.

b) Procedimiento Sancionador

- **De la radicación del proceso sancionador en la OAG**

Una vez recibida la queja la Oficina del Abogado General, procederá a radicarla y registrarla en la dependencia; además realizará todas las acciones indagatorias que resulten necesarias para que sean turnadas al Órgano de Control Interno y éste determine lo conducente.

- **Del Dictamen**

El dictamen deberá ser emitido dentro de los diez días hábiles siguientes a la radicación del expediente y deberá formularse por

escrito y contener lo siguiente:

- a) **Lugar y fecha donde se emite.**
- b) **Antecedentes de la queja.**
- c) **Narración suscita de los hechos que motivaron la queja.**
- d) **Informe de las indagatorias realizadas.**
- e) **Consideración y fundamentación jurídica. Y**
- f) **Conclusiones.**

➤ De la Ejecución de la Resolución

Los órganos académicos y administrativos, así como el personal docente y administrativo, están obligados a contribuir para la ejecución la resolución que al caso emitan los órganos competentes.

En cualquier etapa del proceso sancionador, éste puede suspenderse a petición de las partes y continuar a través del proceso de justicia restaurativa.

V. MEDIDAS Y ACCIONES DE PREVENCIÓN PARA PROMOVER UNA CULTURA LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO

V.1 DE LAS INSTANCIAS Y SUS ALCANCES PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO

V.1.1. DE LAS ACCIONES DE DIFUSIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La Universidad se compromete a difundir y a dar a conocer el presente Protocolo a la comunidad universitaria, así como a difundirlo a través de la página web institucional y los medios de comunicación masiva con los que se cuenta.

Se desarrollarán campañas informativas y de sensibilización periódicas dirigidas a la comunidad universitaria, se debe pensar en que la difusión del presente Protocolo debe ser permanente al mostrar una postura de tolerancia cero ante la violencia de género. Las acciones de difusión serán diseñadas e implementadas por la Secretaría de Extensión Universitaria en coordinación con la Unidad de Género UAQ, coadyuvando otras direcciones y áreas.

V.1.2 LA UNIVERSIDAD, A TRAVÉS DE LA UNIDAD DE GÉNERO, LLEVARÁ A CABO ACCIONES DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y SON LAS SIGUIENTES:

- a) Realizar cursos y actividades formativas, de prevención, sensibilización y buenas prácticas que busquen erradicar el acoso y hostigamiento sexual por razones de género, incluyendo la discriminación a las distintas orientaciones sexuales y expresiones de género.**
- b) Coordinar actividades de formación en materia de Género y temáticas derivadas; serán diseñadas, coordinadas o avaladas por la Unidad Género UAQ y estarán dirigidas a la comunidad universitaria, así como a colectivos, empresas e instituciones externas que estén relacionadas con el quehacer universitario.**

- c) Garantizar oferta formativa cada ciclo escolar, así como espacios de sensibilización que deberán incluirse en los planes estratégicos que se derivarán del Plan Universitario para la Igualdad.**

V.I.3 ACCIONES DE INVESTIGACIÓN: ESTUDIOS Y DIAGNÓSTICOS SOBRE SITUACIONES DE ACOSO Y RIESGOS A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.

Uno de los problemas más urgentes del acoso y hostigamiento sexual, sexista o por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género es que son fenómenos que con frecuencia permanecen invisibilizados en el ámbito universitario. Esto se traduce en la necesidad de estudiar y conocer mejor dichos fenómenos y los riesgos de que se produzcan.

La Universidad Autónoma de Querétaro promoverá, a través de la Unidad Género UAQ, la realización de investigaciones y la divulgación de estudios, tesis y otros formatos de análisis sobre la violencia de género en la sociedad, así como de la presencia o incidencia de este tipo de conductas en la comunidad universitaria. Asimismo, lo hará de las percepciones y situaciones de acoso sexual, por orientación sexual o identidad y expresión de género expresadas en el contexto universitario.

Se establecerá un sistema de consulta permanente a través de cuestionarios en medios digitales como precedente de un observatorio de violencia de género que incluya entre sus temas: acoso sexual, acoso sexista o por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género, desarrollará datos desagregados por sexo que podrán socializarse respetando en todo momento el anonimato de las personas implicadas. .

V.1.4 OBSERVATORIO UNIVERSITARIO PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La Unidad Género UAQ instalará el Observatorio Universitario que dé cuenta de la situación de las relaciones de género cuyo objeto principal sea el de contar con una herramienta para la comunidad universitaria que contribuya al análisis de la realidad institucional al dar seguimiento a las políticas institucionales transversalizadas por el género y al brindar apoyo técnico y capacitación a Centros, Departamentos de investigación de la UAQ, al profesorado, al alumnado y a la comunidad en general para el avance del conocimiento sobre la situación de mujeres y hombres en la UAQ en materia de políticas, presupuestos y normatividades.

ANEXO

I. MARCO NORMATIVO

a) Instrumentos internacionales

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención sobre los Derechos del Niño.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención De Belém Do Pará”.
- Sentencia de fecha 16 de noviembre de 2009 emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sobre Caso González y otras (Campo Algodonero) vs México.
- Sentencia de fecha 16 de noviembre de 2009 emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sobre Caso González y otras (Campo Algodonero) vs México.
- Sentencia de fecha 30 de agosto de 2010 emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sobre Caso Inés Ortega Fernández vs México.
- Sentencia de fecha 21 de noviembre de 2014 emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el Caso Valentina Rosendo Cantú vs México.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales.
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer que emite la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH).
- 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).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.

- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

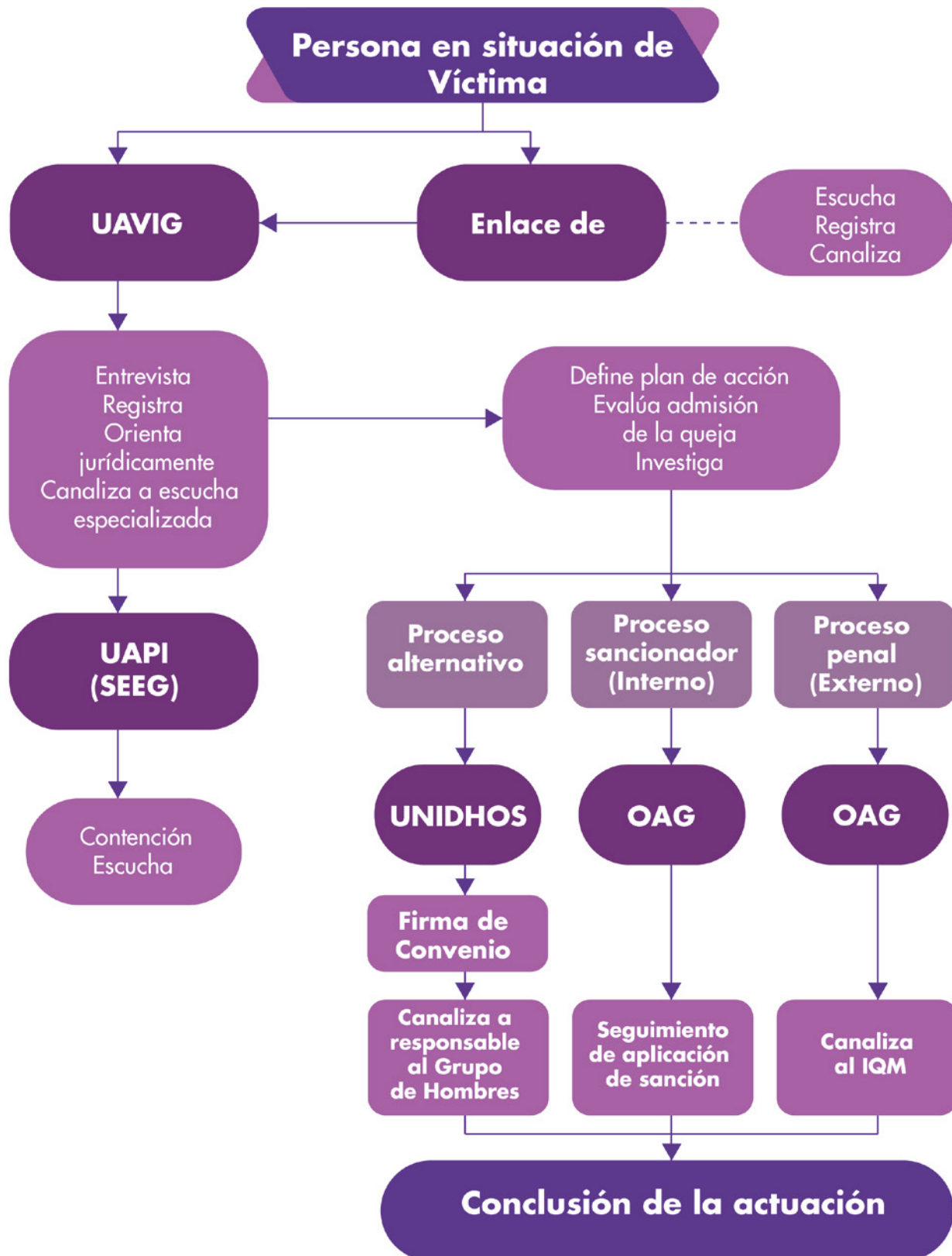
b) Instrumentos nacionales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia.
- Declaración sobre los Principios Fundamentales de Justicia para las Víctimas de Delitos y del Abuso de Poder.
- Ley General de Víctimas.
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley Federal del Trabajo.
- Código Nacional de Procedimientos Penales.
- Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 16 de abril de 2009, con fecha de última modificación el 24 de marzo de 2016.
- Constitución Política del Estado de Querétaro.
- Código Penal para el Estado de Querétaro.
- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Querétaro.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

c) Normatividad de la Universidad Autónoma de Querétaro

- Estatuto Orgánico de la Universidad Autónoma de Querétaro.
- Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Único del Personal Académico de la UAQ.
- Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UAQ

ANEXO II. RUTA DE ACTUACIÓN (PASOS A SEGUIR)



ANEXO III. FORMATO DE QUEJA

Cédula de registro único

Fecha: ___/___/20__

Folio Único de Registro: _____

1. Datos generales de la víctima

Nombre:			
	Nombre	Apellido paterno	Apellido materno

Fecha de nacimiento: ___/___/___ Edad: ___
Día Mes Año

Mujer	Hombre	Otro
-------	--------	------

Marca como una "x" la opción adecuada. "Otro" corresponde a personas que se identifiquen como No-binarias

Estado civil o relación de hecho

Soltero(a)	Casado(a)	Unión libre	Divorciada/o	Viuda(o)

Marca como una "x" la opción adecuada.

Domicilio: _____

 Calle, Núm. Exterior e interior, Colonia, Alcaldía, C.P., Entidad Federativa

Escolaridad

Primaria		Secundaria		Bachillerato		Licenciatura		Maestría		Doctorado	
Concluida	Trunca	Concluida	Trunca	Concluida	Trunca	Concluida	Trunca	Concluida	Trunca	Concluida	Trunca

Marca como una "x" la opción adecuada.

Ocupación: _____

Facultad o área de Adscripción: : _____

Situación Socioeconómica

Trabaja	Si	No	Remunerado	Si	No	Vivienda	Propia	Rentada	Prestada	vive solo	Si	No

Marca como una "x" la opción adecuada.

Diversidad Social: _____

Si la persona denunciante se identifica como perteneciente a un grupo en situación de vulnerabilidad, anotar aquí.

E.g. Persona con Discapacidad, Persona Indígena, Persona Afrodescendiente, Persona LGBTTTIQA

Contacto Telefónico	Número	Local	Celular	Propio	Recados

Anota el número

Marca como una "x" la opción adecuada

Correo Electrónico: _____@_____.com_____

2. Datos de la agresión y/o delitos a la víctima

¿Ha recibido atención en algún otro lugar?	Si	No
--	----	----

Marca como una "x" la opción adecuada.

Si la respuesta es "Si", contesta lo siguiente:

¿En dónde?	¿De qué tipo? <i>(Atención psicológica, médica, jurídica)</i>

Motivo de la Solicitud	a) Solicitud de Información	b) Solicitud de Apoyo

Situación de violencia *(descripción de los hechos: qué, cómo, desde cuándo y cuantas veces ha sucedido)*:

De acuerdo a la narrativa y sin preguntar a quien denuncia

¿La violencia ejercida se origina en la pertenencia o la percepción del agresor de que la persona denunciante pertenece a la comunidad LGBTTTIQA?

Si	No
----	----

Marca como una "x" la opción adecuada.

Tipos de Violencia	Física	Psicológica	Sexual <small>(acoso, Hostigamiento, violación)</small>	Económica	Patrimonial	Derechos Sexuales y Reproductivos	Feminicida

Marca como una "x" la opción adecuada.

Otros: _____

Ámbitos	Aula	Campus	Vivienda	Zona de Influencia	Facultad	Internet / Redes Sociales Digitales

Marca como una "x" la opción adecuada.

¿Esta es la primera vez que el agresor comete un hecho de violencia en contra de la persona denunciante?

Si	No
----	----

Marca como una "x" la opción adecuada.

En dado caso de repetición

¿Cuál es el tiempo transcurrido desde el primer hecho de violencia?

Menos de 1 mes	Entre un mes y seis meses	Entre seis meses y un año	De uno a cinco años	Más de cinco años

Marca como una "x" la opción adecuada.

Otros: _____

Evaluación del riesgo (VIOLENTÓMETRO)

Si

No

Marca como una "x" la opción adecuada.

Desea ser apoyada/o para su atención

Si

No

Marca como una " " la opción adecuada.

Si la respuesta es "Si", contesta en qué tipo de espacio de atención se canaliza:

Psicológica	Jurídica	Médica	Otro

Marca con una "X" las opciones que correspondan

Firma de acuerdos

Persona en Situación de Víctima	Asesor(a) o Enlace

3. Datos de la persona agresora

¿Conoce a la persona agresora?

Si

No

Marca como una "x" la opción adecuada.

Nombre: | _____ | | _____ | | _____ |

Nombre(s)

Apellido paterno

Apellido materno

Hombre

Mujer

Marca como una "x" la opción adecuada.

Ocupación/Puesto: _____

Vínculo con la persona agresora: _____

Adscripción de la persona agresora: _____

Nota: Las áreas especializadas leerán la información de la cédula previamente a la atención. Únicamente deberán realizar las preguntas complementarias necesarias para determinar la atención especializada.

4. Seguimiento

La UAVIG integrará el expediente del caso comenzando con este documento de forma indispensable y complementará en su caso con informes de las áreas de atención que correspondan.

Nombre y firma de la persona que brindó la orientación

ANEXO IV. DIRECTORIOS

a) Directorio de instancias universitarias de atención directa

INSTANCIA UNIVERSTIARIA	UBICACIÓN	CONTACTO
Oficina del Abogado General (OAG)	Cerro de las Campanas Centro Universitario - Edificio de Rectoría, planta baja, Centro Universitario.	Tel: 192 1200 Ext: 3110, 3111 abogadogeneral@uaq.mx
Unidad de Atención de Violencia de Género (UAVIG)	Cerro de las Campanas Centro Universitario - Edificio de Rectoría, planta alta, Centro Universitario.	Tel: 192 1200 Ext: 3112
Unidad de Atención Psicoanalítica e Interdisciplinaria (UAPI)	Cerro de las Campanas Centro Universitario Antiguo edificio de mantenimiento, planta baja.	Tel: 192 1200 Ext:
Programa Universitario de Derechos Humanos (UNIDHOS)	Cerro de las Campanas Centro Universitario Antiguo edificio de mantenimineto, planta baja.	Tel: 192 1200 Ext: 3594 unidhos@uaq.mx
Género UAQ	Cerro de las Campanas Centro Universitario Edificio Tecal, planta alta.	Tel: 192 1200 Ext: 3625 genero@uaq.mx
Secretaría de Atención a la Comunidad Universitaria	Cerro de las Campanas Centro Universitario Edificio Rectoría, planta alta.	Tel: 192 1200 Ext: 3102 atencomun@uaq.mx

b) Directorio de otras dependencias de atención.

INSTITUCIÓN	DOMICILIO	TIPO DE ATENCIÓN
Centro de Justicia para Mujeres	Av. Prolongación Pasteur No. 997 sur, Col. Fraternidad de Santiago. Querétaro, Qro. C.P. 76085, Tel: 3032260 al 62. Ext: 220	Concentración en un mismo espacio físico de diversas instancias gubernamentales, que brindan servicios de manera coordinada y especializada a mujeres que viven en situación de violencia, así como a sus hijas e hijos, facilitándoles el acceso a la justicia, a la protección legal y recuperación de su integridad física y psicológica que les permita, iniciar un nuevo proyecto de vida y el mejoramiento de su entorno familiar.
Centro Estatal de Salud Mental	Av. 5 de febrero No. 105, Col. Virreyes, Querétaro, Qro. Filiales: En los centros de salud y hospitales del Gobierno del Estado de Querétaro Tel: (442) 2 15 54 32 y 2 15 54 33	Detección y registro de usuarios en situación de Violencia Familiar y Sexual. Atención psicológica en intervención en crisis y psicoterapia breve Aviso y canalización al Ministerio Público. Evaluación de situación de riesgo. Orientación y/o canalización a las diversas instancias.
Comisión Estatal de Derechos Humanos	Hidalgo No. 6, Col. Centro Histórico, Querétaro, Qro. Tel: (442) 2140837 Ext: 118 www.cedhqro.org	La CEDHQ es un organismo autónomo dedicado a defender a las personas contra las violaciones a los Derechos fundamentales, promocionar y difundir los Derechos Humanos en la sociedad.
Secretaría de la Juventud	Ejército Republicano S/N, Barrio La Cruz. Querétaro, Qro. C.P. 76000. Tel: (442) 2242254 Ext: 101 sejuveqro@queretaro.gob.mx	Espacio que conjuga las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión; a través de brindar a la sociedad un servicio, que concuerda con un plan curricular, una coordinación y asesoría del docente como una función propia de la enseñanza, en un espacio óptimo para la práctica del ejercicio profesional del psicólogo
Instituto Queretano de la Mujer	Circuito Interior Cerro de las Campanas S/N Col. Centro Universitario, Querétaro. Teléfono: (442) 21 53404 / 21 53453 Correo electrónico: queretaro@inmujeres.gob.mx	El IQM es la instancia gubernamental encargada de prevenir y atender los problemas de Violencia de género hacia la mujer. Se ofrecen 2 asesorías profesionales: psicológica y legal de manera gratuita, también se cuenta con un Refugio en casos extremos de violencia hacia la mujer. Para la prevención se ofrecen Talleres externos que son también gratuitos.

Universidad Autónoma de Querétaro Central de servicios a la comunidad (CESECO)	CESECO Norte Eurípides esquina con Platón, San Pedrito Peñuelas, Querétaro, Qro. (442) 2469027	Unidad de capacitación y adiestramiento (UCA), atención psicológica a adolescentes, psicodiagnóstico, grupo de recepción, espera y derivación (RED), atención psicológica a niños, grupo de la tercera edad, psicodinámica de grupos, práctica de psicosis, atención clínica al adicto y problemas especiales.
	CESECO Sur Rita Pérez de Moreno, no. 108 Col. Burócrata, Querétaro, Qro. (442) 2236467	Atención psicológica a adolescentes y adultos, desarrollo psicosexual infantil, grupo infantil natural-grupo analítico de padres (GIN-GAP), grupo evolución de creatividad infantil (GECI).
	CESECO Lomas Calle 33, no. 928 Col. Lomas de Casa Blanca, Querétaro, Qro. (442) 2221290	Evaluación e intervención del lenguaje, taller para la prevención y mejor desarrollo infantil, psicoterapia, servicio a la infancia, desarrollo comunicativo, atención pedagógica.
	CESECO San Juan del Río Río Sonora No. 40, Col. San Cayetano, San Juan del Río, Qro. (442) 1921200 Ext. 6328 y 6323	Ofrece servicios generales similares a las otras CESECO y cuenta con programas particulares para comunidad UAQ y público en general.
	CESECO Santa Bárbara Emilio Portes Gil, Manz. 40 Lote 17, Col. Santa Bárbara, Corregidora, Qro. Llamar para sacar cita (442) 2250903	Interconsulta psiquiátrica, psicología y perinatología, estimulación e intervención temprana, parto psicoprofiláctico, clínica del adulto, tercera edad, atención a adolescentes, atención de psicología clínica a niños de la comunidad de Santa Bárbara, atención a niños con dificultades en la lengua escrita y en las matemáticas.
	Bufete Jurídico Gratuito Facultad de Derecho, Campus CentroTel: (442) 1921200 Ext: 5660 y 5661 juridicogravitouaq@outlook.com	Asesoría jurídica gratuita
Bufete Jurídico Gratuito Facultad de Derecho Campus Jalpan de Serra, Qro.		

Procuraduría de la defensa del Menor	Constituyentes S/N esq. Reforma Agraria, Col. Casa Blanca, Querétaro, Qro. Tel: (442) 2160512 y 2152480 y 2155952	La Procuraduría de la Defensa del Menor y la Familia resguarda y protege los derechos de las y los menores, mujeres y familias que son víctimas de violencia familiar o que se encuentran en situación de vulnerabilidad por conflictos familiares, brindando asesoría jurídica, así como valoraciones psicológicas y de trabajo social por intervención judicial. Tiene cobertura en todo el estado, a través de las 18 Procuradurías de la Defensa del Menor y la Familia Municipales.
Secretaría de Salud del Estado de Querétaro	16 de septiembre No. 51 Ote, Col. Centro Histórico, Querétaro, Qro. Tel: (442) 2519000 Ext: 7228/7327 www.sesa-qro.gob.mx	Servicios Especializados en Violencia Área de Psicología: Turnos matutino, vespertino y fines de semana (varían según el Centro de Salud). Grupos de Reeducción para Víctimas y para Agresores: Turnos matutino, vespertino y fines de semana (varían según la sede).
Sistema Universitario de Salud (Su Salud UAQ)	Tel: (442) 1921200 Ext: 5301 y 5900	Conoce el estado de salud de las y los universitarios para detectar, de forma oportuna, factores de riesgo o padecimientos que afecten su salud y desempeño académico. Lo anterior se lleva a cabo, a través de consulta voluntaria o examen clínico integral. Entre los servicios que ofrece se encuentra realizar diagnósticos en las áreas médica, nutricional, odontológica, psicológica, postural, análisis clínicos y aptitudes físicas.

DIRECTORIO

Dra. Margarita Teresa de Jesús García Gasca
RECTORA

Mtro. Gerardo Pérez Alvarado
ABOGADO GENERAL

Mtro. Luis Alberto Fernández García
SECRETARIO PARTICULAR

Lic. Verónica Núñez Purusquía
**SECRETARIA DE ATENCION
A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA**

Dra. Marcela Ávila Eggleton
**DIRECTORA DE LA FACULTAD
DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES**

Mtro. Ricardo Ugalde Ramírez
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE DERECHO

Dr. Rolando Javier Salinas García
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Mtra. Cathia Huerta Arellano
COORDINADORA DE GÉNERO UAQ

Dr. Bernardo Romero Vázquez
**COORDINADOR DEL PROGRAMA
UNIVERSITARIO DE DERECHOS HUMANOS**

Mtra. Genoveva Meneses García
**COORDINADORA DE LA UNIDAD DE ATENCIÓN
PSICOANALÍTICA E INTERDISCIPLINARIA**

Dra. Carmen Sulima García Falconi
**COORDINADORA DE LA ESPECIALIDAD
EN FAMILIAS Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA**

Mtro. Mauricio Olivares Méndez
**COORDINADOR DE RELACIONES
INTERNACIONALES, FCPS**

Mtro. Mario Durán Alcalá
**COORDINADOR DE IDENTIDAD
Y PERTENENCIA UNIVERSITARIA**

Lic. Noé Mauricio Urbieto Morales
DISEÑO GRÁFICO



