



# UNIVERSIDAD DE LA CAÑADA

---

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

---

Teotitlán de Flores Magón, Oaxaca, 18 de noviembre de 2021.

The bottom of the page is decorated with large, overlapping abstract shapes in shades of orange, purple, and red. A thin orange circle is also present, partially overlapping these shapes.

# Contenido

1	Presentación	4
2	Marco Jurídico	5
3	Definiciones	5
4	Etapa de prevención	7
5	Instancias encargadas	8
6	Disposiciones Generales	13
6.1	Plazo para interposición de la queja	13
6.2	Personas que pueden interponer una queja	13
6.3	Ámbito de aplicación del protocolo	13
6.4	Casos de menores de edad	13
6.5	Situaciones no contempladas en el protocolo	14
7	Procedimientos de atención	14
7.1	Internos	14
7.1.1	Principios rectores que deben guiar la conducta de quien atiende los procesos de atención y sanción de la Violencia de Género	14
7.1.2	Etapas de atención	15
7.1.2.1	Primera vía	15
7.1.2.2	Segunda vía	16
7.1.3	Etapa de Sanción	17
7.1.4	Medidas de protección para las víctimas de violencia de género	18
7.1.5	Etapas del procedimiento alternativo y plazo	18
7.2	Acompañamiento Jurídico fuera de la Universidad	19
7.2.1	Cuando las quejas presentadas ante la Universidad constituyan delitos de conformidad con la legislación penal vigente	19
8	Mecanismos de seguimiento y evaluación	19
8.1	Registro de casos	19
8.2	Informe anual sobre los casos de atención y sanción	19
9	Glosario	19
10	Anexos	22
10.1	Anexo I: Marco Jurídico	22

10.2	Anexo II: Formato de queja	25
10.3	Anexo III: Clasificación de sanciones	27
10.4	Anexo IV: Violentómetro	29
10.5	Anexo V: Formato de registro de atención de personal de primer contacto	30

## Tablas

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

## Figuras

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

# 1 PRESENTACIÓN

---

De acuerdo con datos de la ONU en 2019<sup>1</sup> la Violencia de Género en el ámbito escolar, incluyendo el ámbito universitario, es un fenómeno mundial cuyas repercusiones en niñas, niños y jóvenes son de largo alcance. Las consecuencias que la violencia genera en la salud son variadas, entre ellas se pueden mencionar la ansiedad, la depresión y la baja estima, que afectan significativamente el rendimiento escolar y la vida de los estudiantes.

La Violencia de Género se presenta en todos los contextos, el universitario no es la excepción. Actualmente no se precisa una cifra real de los casos de violencia de género que se presentan dentro de las universidades ya que en la gran mayoría es un tema que, aunque está presente, no se tiene visibilizado<sup>2</sup>.

Por lo anterior, la Universidad de la Cañada, como parte del Sistema de Universidades Estatales de Oaxaca, ha llevado a cabo diversas actividades con el fin de reconocer y actuar en forma individual o colectiva para prevenir, atender y sancionar la violencia de género. Entre las actividades que se han realizado, se encuentran capacitaciones, talleres y reuniones de trabajo, para diseñar instrumentos que permitan a los integrantes de la comunidad universitaria erradicar este tipo de prácticas.

En este documento se presentan los lineamientos de acción y mecanismos institucionales que contribuirán a lograr la igualdad sustantiva entre los miembros de la comunidad y a la transversalización de la perspectiva de género tomando en cuenta la diversidad cultural, para una convivencia armónica y libre de violencia.

Entre sus objetivos se encuentran:

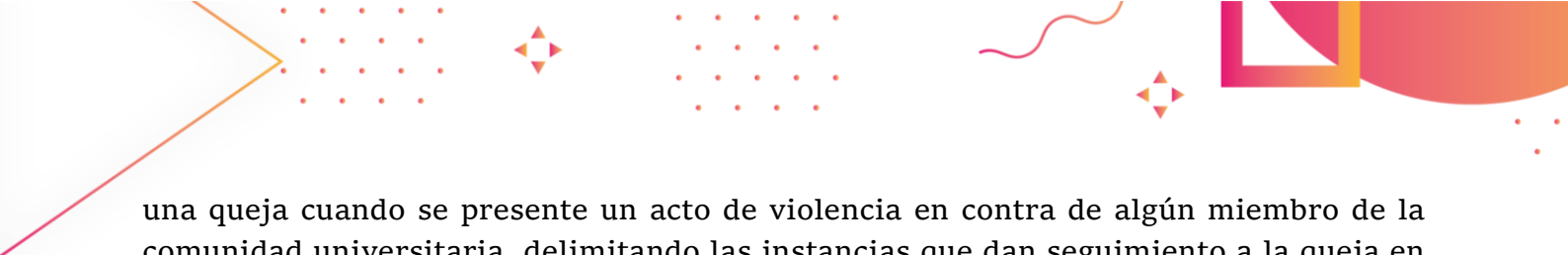
- a) Coadyuvar en la erradicación de la violencia de género fomentando una cultura de igualdad y libre de violencia en la comunidad universitaria a través de la sensibilización e información.
- b) Brindar una atención expedita y objetiva, a las personas afectadas dentro de la comunidad universitaria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

Por lo tanto, este protocolo coadyuva a la identificación e intervención de aquellas conductas de acción u omisión que pueden afectar y violentar la dignidad y los derechos humanos en razón de género de cualquiera de las(os) integrantes de la comunidad universitaria, con el objeto de tratar de erradicar dichas conductas. Asimismo, el presente instrumento orienta acerca del procedimiento interno para la interposición de

---

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

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



una queja cuando se presente un acto de violencia en contra de algún miembro de la comunidad universitaria, delimitando las instancias que dan seguimiento a la queja en sus diferentes etapas, siempre en apego al principio de estricto derecho y presunción de inocencia.

En aquellos casos en los que se interponga una queja, la cual sea configurativa de un delito, se podrá realizar el acompañamiento jurídico fuera de la Universidad, si la persona afectada lo solicita, brindando orientación sobre los pasos que deberá seguir para interponer una denuncia ante las instancias competentes externas a la Universidad.

## 2 MARCO JURÍDICO

---

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

El presente protocolo está sustentado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), la Convención Belém do Pará, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, el Código de Ética Para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca y su reglamentación derivada, así como la normatividad interna de la Universidad de la Cañada, Ver Anexo I.

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

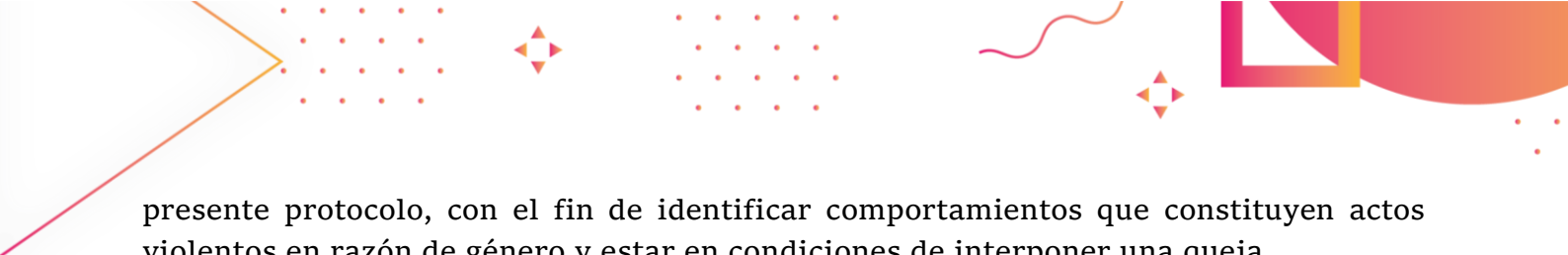
## 3 DEFINICIONES<sup>3</sup>

---

Para poner en marcha el protocolo se hace necesario que la comunidad universitaria comprenda conceptos como violencia de género y tipos de violencia a los que atiende el

---

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



presente protocolo, con el fin de identificar comportamientos que constituyen actos violentos en razón de género y estar en condiciones de interponer una queja.

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

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

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

Los tipos de violencia que atiende este protocolo son:

- **Violencia Psicológica:** Acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica que puede consistir en negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción y amenazas.

Ejemplos: Amenazar con causar daño a la persona y/o a su pareja, hijos, familia, mascotas o bienes, o bien, forzar, mediante el chantaje y comparaciones, a aislarse de amistades de trabajo y/o escuela, así como de la familia. Dañar la autoestima de las personas a través de críticas constantes, infravalorar las capacidades de la persona, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal, así como lo señalado en el Código de Conducta de la Universidad de la Cañada y demás normatividad respecto al tema.

- **Violencia física:** Cualquier acto que infringe daño no accidental, utilizando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar, o no, lesiones internas, externas o ambas.

Ejemplo: Golpes, patadas, quemaduras, pellizcos, empujones, cachetadas, jalones de cabello, puñetazos, mordeduras, etc.

- **Violencia sexual:** Acto que degrada o daña el cuerpo o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad o integridad física. Entre los que se encuentran:
  - a. **Acoso sexual:** Forma de violencia en la que no existe subordinación, pero en la que existe un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de

indefensión y de riesgo para la víctima independiente que haya ocurrido una o más veces.

- b. Hostigamiento sexual: Es el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral/escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

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

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

## 4 ETAPA DE PREVENCIÓN

---

En la Universidad de la Cañada, la violencia y en especial la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones, no está tolerada, por ello es necesario generar acciones con las que se puedan anticipar este tipo de conductas deplorables, sensibilizando, concientizando e informando a toda la comunidad universitaria en este tema. Por lo anterior se ha diseñado e implementado un “Programa de Prevención y Sensibilización de la Violencia de Género en la Universidad de la Cañada”, con el que se contribuye en la formación de la comunidad universitaria en temas de género y derechos humanos para favorecer la construcción de espacios seguros libres de violencia dentro y fuera de la universidad, a partir de las siguientes actividades:

- Informar y capacitar acerca de la existencia y procedimientos del presente protocolo de prevención, para impulsar una cultura de la denuncia y sanción de la Violencia de Género mediante una campaña permanente.
- Implementar cursos, talleres y pláticas que permitan a la comunidad universitaria identificar los diversos tipos de violencia.
- Promover en la comunidad universitaria el conocimiento y comprensión de temas como liderazgo, valores, empatía, resolución de conflictos, trabajo colaborativo,

derechos humanos entre otros, mediante pláticas, talleres, cine debates entre otras actividades.

- Implementar estrategias que promuevan el autoconocimiento, así como el bienestar personal (emocional, social y físico) y el profesional.

Las actividades serán planeadas de conformidad con los tiempos que marca el calendario escolar y en coordinación con las Vice-Rectorías Académica y de Administración, quienes también supervisarán las acciones del programa y darán seguimiento, mediante un informe anual que permite evaluar la efectividad del mismo, así como la consideración e implementación de mejoras al mismo, de ser necesario.

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

## 5 INSTANCIAS ENCARGADAS

---

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

**Área de psicopedagogía:** El área de psicología participa activamente en distintos aspectos del presente instrumento, ya que se encargan de (i) fungir como **primer contacto** para algunas situaciones de violencia de género en la institución, (ii) dar acompañamiento psicológico a las personas afectadas en caso de ser necesario, (iii) implementar y dar seguimiento al “Programa de Prevención y Sensibilización de la Violencia de Género en la Universidad de la Cañada”.

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

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



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

Persona Afectada	Personas sugeridas de primer contacto*
Alumna(o)	Profesoras(es), Jefe(a) de Carrera, Servicios Escolares o Área de Psicopedagogía.
Personal Académico	Jefe(a) de Carrera, Director(a) de Instituto, Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración o Área de Psicopedagogía.
Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarios o de apoyo	Vice-Rectoría de Administración, Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) o Área de Psicopedagogía.
Autoridades universitarias	CEPCI.

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

**Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI):** Órgano plural conformado por Servidoras y Servidores Públicos de los distintos niveles jerárquicos de la Universidad de la Cañada, que se encarga de fomentar la ética y la integridad pública para lograr una mejora constante del clima y cultura organizacional dentro de la Universidad de la Cañada, además de difundir, divulgar, impulsar, dar seguimiento y cumplimiento a los principios y valores del Código de Ética y Código de Conducta de la Universidad de la Cañada. Entre las funciones que desempeña para la aplicación del presente protocolo se encuentran: Recepción de las quejas contra algún(a) Servidor(a) Público de la Institución a través del buzón de denuncias, análisis del caso, propuesta de la sanción correspondiente a la(s) persona(s) señalada(s) y presenta al Consejo Académico el caso y su resolución.

**Comisión investigadora:** Comisión plural formada por tres personas, designadas por la Vice-Rectoría Académica o el Consejo Académico, en caso de que las personas señaladas sean alumnas(os), o el CEPCI, cuando las personas señaladas sean Servidores(as) Públicos, para realizar la investigación de las quejas interpuestas por alguna persona afectada.

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

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

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

Persona afectada	Persona señalada	Persona de primer contacto*	Instancia que atiende, investiga y recomienda la sanción de la queja	Autoridad que analiza, determina y aplica la sanción
Alumna/Alumno	Alumna/Alumno	Profesoras(es), Jefe(a) de Carrera, Vice-Rectoría Académica, Servicios Escolares o Área de Psicopedagogía.	Vice-Rectoría Académica Comisión Investigadora	Vice-Rectoría Académica Consejo Académico
	Personal académico	Profesoras(es), Jefe(a) de Carrera, Vice-Rectoría Académica, Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), Servicios Escolares o Área de Psicopedagogía.	CEPCI Comisión Investigadora (Comisión de Personal Académico)	Vice-Rectoría Académica Consejo Académico
	Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarios o de apoyo	Profesoras(es), Jefe(a) de Carrera o de la, Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), Servicios Escolares o Área de Psicopedagogía.	CEPCI Comisión Investigadora	Vice-Rectoría de Administración Consejo Académico
	Autoridades universitarias (ver glosario)	Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), Servicios Escolares o Área de Psicopedagogía.	CEPCI Comisión Investigadora	Vice-Rectoría Académica Vice-Rectoría de Administración Consejo Académico

Personal Académico	Alumna/Alumno	Jefe(a) de Carrera, Vice-Rectoría Académica, Servicios Escolares o Área de Psicopedagogía/Psicología.	Vice-Rectoría Académica  Comisión Investigadora	Vice-Rectoría Académica  Consejo Académico
	Personal Académico	Jefe(a) de Carrera, Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Integrantes del CEPCI, Área de Psicopedagogía.	CEPCI  Comisión Investigadora (Comisión de Personal Académico)	Vice-Rectoría Académica  Consejo Académico
	Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarios o de apoyo	Jefe(a) de Carrera, Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), Área de Psicopedagogía.	CEPCI  Comisión Investigadora	Vice-Rectoría de Administración  Consejo Académico
	Autoridades universitarias	Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI).	CEPCI	Consejo Académico
Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarios o de apoyo	Alumna/Alumno	Vice-Rectoría de Administración o Jefe(a) inmediato, Vice-Rectoría Académica, Servicios Escolares o Área de Psicopedagogía.	Vice-Rectoría Académica  Comisión Investigadora	Vice-Rectoría Académica  Consejo Académico
	Personal Académico	Jefe(a) de Carrera, Vice-Rectoría Académica, Jefe inmediato, Vice-Rectoría de Administración, Integrantes del CEPCI Área de Psicopedagogía.	CEPCI  Comisión Investigadora (Comisión de Personal Académico)	Vice-Rectoría Académica  Consejo Académico
	Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarios o de apoyo	Jefe inmediato, Vice-Rectoría de Administración, Integrantes del CEPCI Área de Psicopedagogía.	CEPCI Comisión Investigadora	Vice-Rectoría de Administración  Consejo Académico
	Autoridades universitarias	Integrantes del CEPCI.	CEPCI	Consejo Académico

	(ver glosario)			
Autoridades Universitarias	Alumna/Alumno	Jefe (a) inmediato, Vice-Rectoría de Administración, Vice-Rectoría Académica, Servicios Escolares o Área de Psicopedagogía.	Vice-Rectoría Académica Comisión Investigadora	Vice-Rectoría Académica Consejo Académico
	Personal académico	Jefe(a) de Carrera, Vice-Rectoría Académica, Jefe inmediato, Vice-Rectoría de Administración, Integrantes del CEPCI.	CEPCI Comisión Investigadora (Comisión de Personal Académico)	Vice-Rectoría Académica Consejo Académico
	Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarias(os) o de apoyo	Jefe inmediato, Vice-Rectoría de Administración, Integrantes del CEPCI.	CEPCI Comisión Investigadora	Vice-Rectoría de Administración Consejo Académico
	Autoridades universitarias	Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI).	CEPCI	Consejo Académico

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

## 6 DISPOSICIONES GENERALES

---

### 6.1 PLAZO PARA INTERPOSICIÓN DE LA QUEJA

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

### 6.2 PERSONAS QUE PUEDEN INTERPONER UNA QUEJA

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

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

### 6.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

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

### 6.4 CASOS DE MENORES DE EDAD

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

## 6.5 SITUACIONES NO CONTEMPLADAS EN EL PROTOCOLO

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

## 7 PROCEDIMIENTOS DE ATENCIÓN

---

### 7.1 INTERNOS

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

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

Es obligación de las instancias encargadas ejecutar los lineamientos que se describen en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género de la Universidad de la Cañada:

- Garantizar en todo momento la confidencialidad del caso y la protección de las personas afectadas, así como los datos personales tanto de las personas afectadas como de la persona señalada (Nombre, teléfono, dirección, correo y demás datos sensibles).
- Aplicar la normatividad universitaria para generar un debido proceso<sup>4</sup> y basar sus conclusiones y recomendaciones sin subordinar su juicio a criterios ajenos a la naturaleza del acto o procedimiento a analizar o resolver, sustentándolas únicamente en las evidencias suficientes, pertinentes y relevantes.

Las autoridades universitarias darán información a las personas involucradas de que el procedimiento dentro de la Universidad de la Cañada es independiente y no restringe su derecho a presentar demandas, denuncias o querellas ante otras

---

<sup>4</sup> ARTICULO 29.- Decreto de Creación. - La aplicación de sanciones contenidas en los incisos a) y b) de la fracción I del artículo 28 del presente decreto, se ejecutarán a iniciativa de Jefes de Carrera, Directores de Institutos y Centros de Investigación y Vice-rectores en su caso. Corresponde resolver respecto de su procedencia o improcedencia, previa investigación de los hechos, al Vice-Rector Académico y Administrativo en el ámbito de su competencia, con acuerdo y Visto Bueno del Rector. En los supuestos c) d) y e) de dicha fracción conocerá de los hechos y decidirá de su procedencia o improcedencia e imposición en su caso, el Consejo Académico, en cumplimiento de lo que disponga la legislación universitaria; sin menoscabo del derecho de los sancionados, a hacerse oír.

ARTÍCULO 44.- Reglamento de Alumnos de Licenciatura. - El alumno dispondrá de tres días hábiles, contados a partir del día siguiente al que le sea notificado el inicio del procedimiento instaurado en su contra, con motivo de la falta que se le atribuye, para aportar elementos en su defensa. Transcurrido dicho plazo se tendrá por extinguido tal derecho y los órganos universitarios resolverán conforme a los elementos de convicción de que dispongan.

ARTÍCULO 51.- Reglamento del Personal Académico. - En los casos más graves, que puedan llevar a la suspensión temporal o la separación definitiva del Profesor, el procedimiento podrán iniciarlo los Vice-Rectores Académico o de Administración por acuerdo con el Rector y después de oír al interesado pasarán el expediente a la Comisión del Personal Académico, para que esta Comisión, tras haber procedido a la investigación correspondiente y oír al Profesor inculpado, emita una recomendación al pleno del Consejo, que será el que resuelva en definitiva.

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

Regla 1.18.- Código de Conducta. - Atender los criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad y discreción en los asuntos de los que tenga conocimiento que impliquen contravención a la normatividad, así como al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

instancias. De ejercer este derecho se recomienda dar conocimiento al Departamento Jurídico de la Universidad o a alguna de las Vice-Rectorías.

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

### **7.1.2 Etapas de atención**

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

#### **7.1.2.1 Primera vía**

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

La persona de primer contacto tiene las siguientes funciones:

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



- Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección y solicitarlas a la Vice-Rectoría correspondiente.

### 7.1.2.2 Segunda vía

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

- A. Llevando un escrito a las Vice-Rectorías Académica o de Administración, según sea el caso.
- B. A través del buzón de quejas dentro del portal del CEPCI en la página oficial de la Universidad [https://www.unca.edu.mx/comite\\_de\\_etica.html](https://www.unca.edu.mx/comite_de_etica.html) o bien,
- C. Mediante un correo electrónico a: [comitedeetica@unca.edu.mx](mailto:comitedeetica@unca.edu.mx)

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

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

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

Al recibir la queja por la segunda vía, se verifican los datos y se le da un número de folio con el que se llevará a cabo el seguimiento. Si la queja no contara con los requisitos solicitados, se avisará al remitente que cuenta con 10 días hábiles para complementar la información faltante para dar respuesta al CEPCI, de no ser así, no se dará seguimiento a la misma quedando archivada y tomada para la estadística.

Al recibir una queja ya sea a través de la Vice-Rectoría Académica o el CEPCI, se conformará una Comisión Investigadora, constituida por tres personas, la cual realizará el siguiente proceso:

1. Señalar las medidas de protección a la persona afectada, en caso de ser necesario, tomando en cuenta el tipo de agresión y gravedad del incidente.

---

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



2. Notificar el inicio del procedimiento a las personas involucradas, informándole a la persona señalada los hechos que se le imputan, citándola en un término no mayor a tres días hábiles para que declare sobre los hechos señalados, actuando bajo los principios éticos, de confidencialidad, de legalidad y presunción de inocencia, así como bajo los lineamientos de la normatividad universitaria.
3. Recabar todas las pruebas que hayan ofrecido las personas involucradas y proceder a su desahogo en un término que no deberá ser superior a diez días hábiles, ordenando la preparación de la información faltante que se requiera.
4. Una vez desahogadas todas las pruebas ofrecidas y aceptadas por las personas señaladas, declarar terminada la investigación y dentro de un plazo no mayor a quince días hábiles contados a partir del cierre de la investigación, se deberá emitir el dictamen para que de forma inmediata se turne al CEPCI o a la Vice-Rectoría Académica, quienes decidirán si el caso amerita ser del conocimiento del Consejo Académico y sea quien resuelva, en definitiva.
5. Si se encuentran los elementos suficientes para una posible sanción en términos de la legislación universitaria, la comisión investigadora emitirá su recomendación al CEPCI o a la Vice-Rectoría Académica.
6. El CEPCI convocará a una sesión para analizar la resolución y ratificar, en su caso, la recomendación de la Comisión Investigadora. En caso de que la recomendación sea una sanción a la persona señalada, se turnará al Consejo Académico para su resolución.
7. Solo en caso de que la persona señalada sea un(a) alumna(o), será directamente la Vice-Rectoría Académica quien turne la recomendación de la comisión al Consejo Académico.
8. Cualquiera que sea la resolución de la queja presentada, se informará a la persona afectada una vez emitida.

### 7.1.3 Etapa de Sanción

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

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

- i. El daño y/o efecto causado.
- ii. Gravedad del hecho o los hechos.
- iii. Existencia de represalias en el proceso de denuncias.
- iv. La reincidencia de la persona señalada.

- v. Disposición de la persona señalada para participar en alguna medida de tratamiento y reeducación con perspectiva de género en violencia de género o sexual.

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



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

#### 7.1.4 Medidas de protección para las víctimas de violencia de género

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

#### 7.1.5 Etapas del procedimiento alternativo y plazo

Si existiera la necesidad de un procedimiento alternativo se llevaría el caso al Consejo Académico para que se determine en medida de ser necesario, un

procedimiento alternativo, esto solo en caso de que la persona señalada sea alguna autoridad universitaria o miembro del Comité de Ética.

## 7.2 ACOMPAÑAMIENTO JURÍDICO FUERA DE LA UNIVERSIDAD

### 7.2.1 Cuando las quejas presentadas ante la Universidad constituyan delitos de conformidad con la legislación penal vigente

Cuando exista un delito constituido en la legislación penal vigente y la persona afectada decida realizar una denuncia por esta vía, el área jurídica de la Universidad orientará respecto al proceso a la persona afectada, podrá intervenir como asesor jurídico de la víctima para presentar la denuncia en la instancia correspondiente y le dará seguimiento al proceso en su parte inicial.

## 8 MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

---

### 8.1 REGISTRO DE CASOS

Todos los casos de violencia de género se deben registrar para efectos estadísticos de los mismos, por lo que la Universidad de la Cañada utiliza un formato (ANEXO V) en el que se garantiza la protección de datos personales.

### 8.2 INFORME ANUAL SOBRE LOS CASOS DE ATENCIÓN Y SANCIÓN

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

## 9 GLOSARIO

---

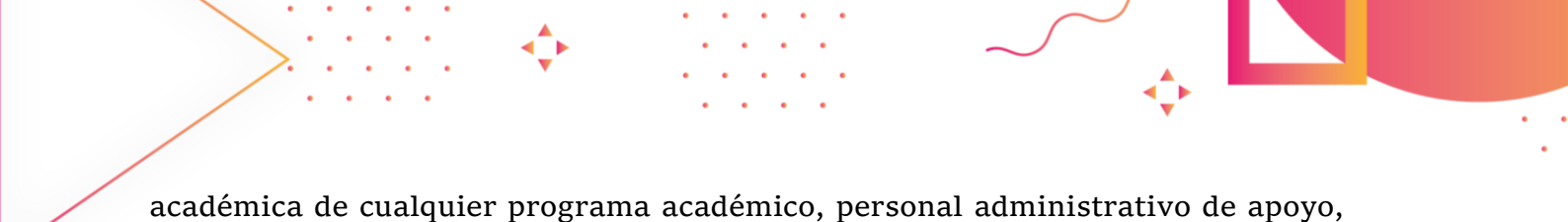
**Accesibilidad:** es la posibilidad que deben tener todas las personas sin que medien exclusiones de ningún tipo, como son culturales, físicas o técnicas, para acceder a un servicio o llegar a visitar un lugar o utilizar un objeto<sup>6</sup>.

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

**Comunidad Universitaria:** comprende alumnas(os) tanto de licenciatura, alumnas(os) de intercambio, personal académico, profesoras(es) de movilidad

---

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



académica de cualquier programa académico, personal administrativo de apoyo, técnicos, eventuales, becarios o de apoyo, así como personas de otras universidades que realicen prácticas profesionales, servicio social, estancias y personal contratado para proyectos vinculados a la universidad dentro y fuera de la Universidad de la Cañada.

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

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

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

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

**Igualdad:** Principio conforme al cual mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades y oportunidades para acceder a bienes y servicios valiosos a la sociedad, sin que sus derechos, responsabilidades y oportunidades dependan de su sexo<sup>7</sup>.

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

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

---

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

<sup>8</sup> [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/340430/Ley\\_Gral\\_Igualdad\\_entre\\_Mujeres\\_y\\_Hombres.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/340430/Ley_Gral_Igualdad_entre_Mujeres_y_Hombres.pdf)

**Legalidad:** Autoridades universitarias hacen solo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones<sup>9</sup>.

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

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

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

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

**Perspectiva de género.** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género<sup>10</sup>.

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

**Queja:** La narrativa que formula cualquier integrante de la comunidad universitaria, sobre un hecho o conducta atribuida a las o los integrantes de dicha

---

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

<sup>10</sup> Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres

comunidad y que son consideradas como faltas y que están previstas en la legislación universitaria.

**Respeto:** Las autoridades universitarias se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público<sup>9</sup>.

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

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

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

## 10 ANEXOS

---

### 10.1 ANEXO I: MARCO JURÍDICO

#### A. Tratados e Instrumentos Jurídicos Internacionales

##### 1. Sistema Universal de los Derechos Humanos

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

---

<sup>11</sup> *idem*

- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
  - Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo
  - Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo
2. Sistema Interamericano de Derechos Humanos
- Convención Americana Sobre los Derechos Humanos “Pacto San José”
  - Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará
  - Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo

#### B. Normatividad Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Código Penal Federal
- 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 de Víctimas
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres y no discriminación.
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados
  - Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública

#### C. Normatividad Estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca.
- Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Oaxaca.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género del Estado de Oaxaca.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca.
- Ley para Atender, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Oaxaca.
- Ley de Víctimas del Estado de Oaxaca

- Ley en Materia de Desaparición de Personas para el Estado de Oaxaca
- Acuerdo por el que se expide el Código de Ética para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca.
- Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales del Código de Ética para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca.
- Acuerdo por el que se emiten las Reglas de Integridad para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca.

#### D. Normatividad Universitaria

- Decreto de Creación de la Universidad de la Cañada
- Reglamento del Personal Académico de la Universidad de la Cañada
- Reglamento de Alumnos de Licenciatura de la Universidad de la Cañada
- Reglamento Interior de Trabajo de la Universidad de la Cañada
- Código de Conducta de la Universidad de la Cañada
- Protocolo de Denuncias. Incumplimientos de los Códigos de Ética, de Conducta y a las Reglas de integridad.
- Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Oaxaca.



## 10.2 ANEXO II: FORMATO DE QUEJA

### a) Primera vía



COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DE LA UNIVERSIDAD DE LA CAÑADA

Formato de atención de primer contacto



Lugar:	Fecha y hora:	Folio:
--------	---------------	--------

Datos de la persona afectada						Persona señalada					
Nombre (s)						Nombre (s)					
Primer Apellido			Segundo Apellido			Primer Apellido			Segundo Apellido		
Edad (años):	Sexo:	H	M	Género:		Edad (años):	Sexo:	H	M	Género:	
Domicilio:						Puesto:					
Teléfono						Área o Departamento:					
Correo electrónico:						Teléfono:					
Parentesco con la persona señalada:						Domicilio:					
Lugar de los hechos:						Hora de los hechos:					

#### Relatoría de los hechos


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

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

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

\_\_\_\_\_  
Firma de quien recibe la atención

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

b) Segunda Vía

# QUEJA

Violencia de Género

Universidad de la Cañada

---

**Datos de la persona agredida**

Nombre: \_\_\_\_\_

Edad: _____	Sexo:	M	F	Género:	H	M
-------------	-------	---	---	---------	---	---

Domicilio: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

---

**Datos de la persona señalada**

Nombre: \_\_\_\_\_

Puesto: \_\_\_\_\_

Área o departamento: \_\_\_\_\_

Relato de los Hechos:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Pruebas presentadas:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

### 10.3 ANEXO III: CLASIFICACIÓN DE SANCIONES

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

Primer nivel: conductas verbales, escritas, gestuales, simbólicas expresadas de manera general, así como los considerados en el primer nivel de violentómetro oficial de Instituto Nacional de la Mujeres INAIM<sup>12</sup> (Anexo IV).

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

Segundo nivel: conductas verbales, escritas, gestuales, simbólicas expresadas de manera directa a la presunta víctima, así como los considerados en el segundo nivel de Violentómetro oficial de Instituto Nacional de la Mujeres INAIM.

Persona que comete los hechos	Sanciones para el primer nivel de gravedad
Alumnas(os)	Baja temporal hasta por un año.
Personal académico	Suspensión temporal.
Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarios o de apoyo	Suspensión temporal.
Autoridades universitarias	Suspensión temporal.

<sup>12</sup> Consultar violentómetro en la página: <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/violentometro-si-hay-violencia-en-la-pareja-no-hay-amor-234888?idiom=es>

Tercer Nivel: conductas verbales, escritas, gestuales o por contacto físico, que se expresan de manera directa hacia la presunta víctima, así como los considerados en el tercer nivel de violentómetro oficial de Instituto Nacional de la Mujeres INAIM<sup>13</sup>.

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

<sup>13</sup> Consultar Violentómetro en la página: <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/violentometro-si-hay-violencia-en-la-pareja-no-hay-amor-234888?idiom=es>

## 10.4 ANEXO IV: VIOLENTÓMETRO

**¡TEN CUIDADO!**  
**LA VIOLENCIA AUMENTARÁ**

**¡REACCIONA!**  
**NO TE DEJES DESTRUIR**

**¡NECESITAS AYUDA PROFESIONAL!**

**Asesinar**  
**Mutilar**  
**Violar**  
**Abuso sexual**  
**Forzar una relación sexual**  
**Amenazar de muerte**  
**Amenazar con objetos o armas**  
**Encerrar/Aislar**  
**Patear**  
**Cachetear**  
**Empujar / Jalonear**  
**Pellizcar /Arañar**  
**Golpear "jugando"**  
**Caricias agresivas**  
**Manosear**  
**Destruir artículos personales**  
**Controlar/Prohibir** (amistades, familiares, dinero, lugares, vestimenta, apariencia, actividades, mails, celular, etc.)  
**Intimidar/Amenazar**  
**Humillar en público**  
**Ridiculizar/Ofender**  
**Descalificar**  
**Culpabilizar**  
**Celar**  
**Ignorar/Ley del hielo**  
**Mentir/Engañar**  
**Chantajear**  
**Bromas hirientes**

SEMujERES

