

**“2023. Año del Septuagésimo Aniversario del  
Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México”**

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DEL VALLE DE ECATEPEC, EN EJERCICIO DE LA ATRIBUCIÓN QUE LE CONFIERE EL ARTÍCULO 12, FRACCIÓN V DEL DECRETO DEL EJECUTIVO DEL ESTADO POR EL QUE SE CREA EL ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DE CARÁCTER ESTATAL DENOMINADO UNIVERSIDAD ESTATAL DEL VALLE DE ECATEPEC, Y

**C O N S I D E R A N D O**

Que la necesidad de atender de manera oportuna las situaciones de violencia, hace indispensable elaborar un instrumento que servirá como referente para la atención de casos de violencia de género que ocurran en los espacios de la Universidad.

Que la Universidad Estatal del Valle de Ecatepec, ejecuta acciones para dar atención integral de la violencia por razones de género, entre las que destacan la capacitación permanente del personal de la Abogacía General e Igualdad de Género para estar en condiciones de aplicar la normatividad interna, así como los protocolos existentes en esta materia y garantizar el respeto a los derechos humanos y la legislación aplicable en este contexto.

Que la Convención Sobre la Eliminación de Todas Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), se considera como el documento jurídico internacional más importante en la historia de la lucha sobre todas las formas de discriminación contra las mujeres, ratificado en 189 países incluido México.

Que esta propuesta, se basa en los planteamientos de la Carta de las Naciones Unidas que sostiene los derechos humanos fundamentales y la igualdad entre hombres y mujeres; así como la no discriminación. Reafirmando el principio de la dignidad humana que toda persona puede invocar para el goce pleno de todos los derechos y libertades proclamados en esa declaración sin distinción alguna.

Que la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belém Do Pará” afirma que la violencia contra las mujeres constituye una violación de los derechos humanos, las libertades fundamentales, que limita total y parcialmente el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades. Y convencidas de que la adopción de una convención para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra las mujeres, en el ámbito de la Organización de los Estados Americanos constituye una positiva contribución para proteger los derechos de las mujeres y eliminar las situaciones de violencia que pueden afectarlas.

Que en esta misma Convención de Belém do Pará, se identifica que la violencia contra las mujeres es estructural y está sostenida por la persistente desigualdad y discriminación en los espacios públicos y privados y tiene como causa “las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres” esto permite interpretar la violencia contra las mujeres como violencia de género al ser resultado del proceso de construcción social y cultural (OEA, MESECVI, 2014:21); Al asumirla así, se reconoce que la violencia de género afecta principalmente a las mujeres, al tiempo que permite señalar que cualquier tipo de abuso directo o sistemático justificado en el establecimiento patriarcal de roles y estereotipos que es una expresión más de violencia de género que puede vivenciarse tanto por mujeres como por hombres.

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Art. 1, Capítulo 1. De los Derechos Humanos y sus garantías) rige la prohibición de toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia definió por primera vez que la violencia puede ser de tipo psicológica, física, económica, patrimonial y sexual; ente las más comunes. En el contexto de las Instituciones de Educación Superior se observan diferentes manifestaciones de violencia como son: acoso sexual, acoso cibernético, hostigamiento, violencia física que en muchos de los casos termina en feminicidios, cada vez más frecuentes en nuestro país; en cumplimiento a esta Ley, las mujeres tienen derecho a la Educación, a la Salud, al Desarrollo, al Trabajo, a la Participación Política, a una Vida Libre de Violencia; así como a derechos Sexuales y Reproductivos. Además del derecho a estar bien informadas sobre los diferentes tipos y modalidades de violencia.

Que en la sociedad actual y a pesar de los avances en la normatividad en materia de género y derechos humanos, en las Instituciones de Educación Superior persisten prácticas que vulneran los derechos e impiden el desarrollo óptimo de la personalidad; y el ámbito escolar no está ajeno a estas prácticas, entre ellas: violencia física, verbal y psicológica, acoso escolar y sexual, ciberacoso, discriminación y desigualdad de género, violación a la intimidad a través de medios electrónicos; entre otras.

Que el Instituto Nacional de Estadística y Geografía en su encuesta victimización y percepción de seguridad pública, 2019 señala que “la incidencia delictiva es mayor en los hombres para la mayoría de los delitos; sin embargo, en los delitos sexuales las mujeres se ven más vulneradas al contabilizarse 11 delitos sexuales cometidos a mujeres por cada delito sexual cometido a hombres”.





Que la conciencia sobre las diversas formas de violencia por razones de género ha ido en aumento y aunque la población de mujeres es la más afectada, también existen otros sectores de la comunidad universitaria, como aquellos que pertenecen al sector de la diversidad afectivo-sexual y genérica que pueden ser víctimas de este tipo de violencia. De igual forma, en algunas universidades del país, alumnas de distintas Instituciones de Educación Superior alzaron la voz para denunciar los nombres y fotos de sus acosadores a través de marchas, plantones y "tendederos del acoso". Dichas acciones han sido una herramienta para que las jóvenes estudiantes denuncien públicamente, dentro de sus instituciones, a profesores, alumnos y personal administrativo que de alguna manera las violentaron.

Que las Instituciones de Educación Superior deben prevenir, atender, sancionar y erradicar estas prácticas, en el ámbito de su competencia, y han puesto en marcha mecanismos para garantizar los derechos de la comunidad universitaria.

En mérito de lo expuesto, se expide el siguiente:

**PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO  
EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DEL VALLE DE ECATEPEC**

**MARCO JURÍDICO**

**Internacional**

- Declaración Universal de Derechos Humanos;
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer;
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW);
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José);
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará);
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT);
- Convenio Internacional del Trabajo No. 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina;
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;
- Recomendaciones generales y específicas del Comité de Expertas de la CEDAW;
- Informes de México ante el Comité CEDAW;
- Informes Hemisféricos del Mecanismo de Seguimiento de la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (MESECVI) y recomendaciones particulares al Estado Mexicano;
- Conferencias internacionales sobre derechos humanos de las mujeres;
- Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe;
- Plataforma de Acción de Beijing, y
- Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible una oportunidad para América Latina y el Caribe.

**Nacional**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Ley Federal del Trabajo;
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 11;
- Ley General para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia;





- Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos;
- Ley General de Víctimas;
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024;
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres;
- Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005. Violencia Familiar, Sexual y contra las Mujeres, y
- Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

#### Estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México;
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México;
- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios;
- Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México;
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México;
- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México;
- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios;
- Ley de Víctimas del Estado de México;
- Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México;
- Reglamento de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México;
- Reglamento del Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres;
- Plan de Desarrollo del Estado de México 2017-2023, y
- Programa Integral para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres del Estado de México.

#### Universitario

- Decreto del Ejecutivo Estatal, por el que se crea la Universidad Estatal del Valle de Ecatepec, publicado en el periódico oficial "Gaceta del Gobierno" del Estado de México, el día 11 de enero de 2001;
- Reglamento de condiciones Generales de Trabajo del Personal Académico;
- Reglamento de condiciones generales de Trabajo de los Servidores Públicos Generales de la UNEVE;
- Reglamento de Ingreso, Permanencia y Reingreso de los Estudiantes;
- Protocolo de Actuación para la Recepción para la Recepción de Quejas y Denuncias presentadas en el Comité de Ética y Prevención de Conflictos;
- Procedimiento para la Atención de Quejas Contra el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral, y Conductas de Discriminación en la Universidad Estatal del Valle de Ecatepec, y

#### PRINCIPIOS RECTORES

##### Confidencialidad:

Todas las personas o instancias universitarias que intervengan en el proceso de atención de casos de violencia de género están obligadas a resguardar la privacidad de las partes involucradas, lo que les impide revelar información que pueda llevar a su identificación o conocimiento, a cualquier persona que no esté legal o legítimamente involucrada en dicho proceso. Cuando se vulnera este principio, se aplicarán las sanciones establecidas en la legislación laboral y universitaria vigente.





Se cuidará que el uso y manejo de la información, se realice bajo estricta reserva, a efecto de proteger identidad, intimidad y dignidad de los y las involucradas, durante el procedimiento y una vez concluido éste. A menos que la divulgación de algún aspecto de este, sea relevante para proteger a otros miembros de la comunidad universitaria. Todo ello en términos de la normativa de transparencia y la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.

#### Respeto a la Dignidad Humana:

Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. En todo momento se actuará con respeto a los derechos humanos, el libre desarrollo de la persona y el principio de autodeterminación. Como medida de protección es necesario conducirse con oportunidad, empatía, calidez y honestidad.

#### Debida diligencia:

El procedimiento deberá ser efectuado en un plazo razonable, conforme a los términos previstos en el presente instrumento, y deberá caracterizarse por una investigación exhaustiva, una sanción proporcional y una reparación suficiente. Se deberá tomar en cuenta las particularidades del caso y brindar a la víctima un enfoque diferenciado en la atención.

#### No revictimización:

Se buscará en todo momento, que la presunta víctima tenga un trato humano, profesional y empático, evitando incurrir en actos que puedan causarle sufrimiento psicológico o emocional, sobre todo aquellas que pudieran exponerla públicamente; le causen contratiempos en su vida cotidiana o pongan en duda su condición de víctima por su estilo de vida, contexto, rol de género o preferencia sexual; o bien, al multiplicar, minimizar, tergiversar, negar o reiterar la explicación del reclamo original de la situación de violencia.

La persona afectada deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Asimismo, se deberá evitar que tenga que narrar su historia de violencia a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario.

#### Igualdad y no discriminación:

Toda persona integrante de la comunidad universitaria podrá hacer efectivo el contenido del presente protocolo, cuando considere que es víctima de violencia de género, independientemente de sus condiciones particulares como: clase social, pertenencia étnica, orientación sexual, edad, sexo o género. Gozarán en todo momento de los mismos derechos e igualdad de circunstancias en su trato.

#### Accesibilidad:

El procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones.

#### Imparcialidad:

Independientemente de la calidad con la que se ostenten en la denuncia, toda persona deberá ser tratada de manera respetuosa en términos de igualdad y no discriminación.

#### Perspectiva de género:

Todas las instancias involucradas en las actuaciones comprendidas por este protocolo, debe contar con una metodología que identifique las causas de la desigualdad, injusticia y discriminación de las personas basada en su género; procurando crear condiciones de igualdad y bienestar a través de acciones aplicables a cada situación en particular, ya que se reconoce las necesidades e impactos diferenciados entre hombres y mujeres.

#### Transparencia:

Se garantizará a las partes involucradas el acceso a la información clara y al expediente. Todo procedimiento de queja, resultados y recomendaciones deben ser explicados, así como los razonamientos detrás de las decisiones asumidas.

#### Principio pro-persona:

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

#### Respeto de los derechos del colectivo LGBTTTIQ+:





Se realizarán al interior de la IES las acciones tendientes a fomentar el respeto de cada persona a vivir y desarrollar libremente su personalidad sin verse sometido a presiones para ocultar, cambiar o develar su identidad u orientación sexual.

## TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

1. El presente Protocolo tiene por objeto establecer acciones para prevenir y sancionar la violencia de género en la Universidad Estatal del Valle de Ecatepec, así como definir los mecanismos para dar atención oportuna y efectiva a las víctimas de violencia de género.

2. Los objetivos del protocolo son los siguientes:

- Promover una cultura de convivencia armónica y libre de violencia en condiciones de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres;
- Generar medidas de prevención que permitan detectar de manera temprana y oportuna la violencia de género;
- Garantizar espacios confiables, seguros y de respeto a la vida e integridad de quienes forman parte de la comunidad universitaria;
- Brindar apoyo y asesoría a integrantes de la comunidad universitaria que sean víctimas de violencia por razones de género, identidad o preferencia sexual;
- Instaurar una ruta crítica de atención integral para víctimas de violencia de género, y
- Establecer el marco de actuación en los casos de violencia de género que se presenten en la Universidad.

3. El presente Protocolo es de observancia general y obligatoria para cualquier persona que pertenezca a la comunidad universitaria, así como para aquellas personas que estén vinculadas con ésta.

4. La aplicación del presente Protocolo es complementaria a la observancia de otras disposiciones jurídicas a nivel internacional, nacional, estatal y de aquellas que se derivan de la política universitaria.

5. Para efectos de este Protocolo se entiende por:

- Comité, al Comité de Seguimiento y Evaluación del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género de la Universidad Estatal del Valle de Ecatepec;
- Contención emocional, a la orientación, apoyo y seguridad que a corto plazo le permita comprender a una persona la situación que está viviendo y al mismo tiempo le permita reconocerse como sujeto de derechos;
- Direcciones, a las Direcciones de las diferentes carreras que se imparte en la Universidad;
- Abogacía, a la oficina de la Abogacía General e Igualdad de Género;
- Integridad personal, al derecho humano que comprende el respeto a la vida y dignidad de una persona con la finalidad de protegerla de manera física y psicológica;
- Persona agraviada, a la persona física que considera haber sufrido alguna transgresión en su dignidad, en su integridad personal o en su esfera de derechos por razones de género, preferencia o identidad sexual;
- Persona presunta responsable, a la persona que se le imputa una posible falta de responsabilidad por parte de la persona agraviada;
- Personal académico, a la persona física que presta sus servicios de forma directa a la Universidad Estatal del Valle de Ecatepec, realizando trabajo de docencia, investigación, difusión o extensión, y demás actividades académicas complementarias a las anteriores;
- Personal administrativo, a la persona física que presta sus servicios de forma directa a la Universidad Estatal del Valle de Ecatepec, siendo integrante del personal administrativo que desarrolla funciones de índole profesional, administrativa, técnica o de servicios;
- Personal universitario, al personal académico y administrativo;
- Perspectiva de género, es la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y hombres, que tiene como objetivo fomentar políticas públicas encaminadas a combatir la desigualdad, la injusticia, la discriminación y cualquier otra práctica que sea perjudicial o coloque en desventaja a las mujeres, promoviendo a la vez, la igualdad entre géneros, y donde hombres y mujeres gocen de los mismos derechos y oportunidades;





- Plan, al Plan de Atención Integral;
- Protocolo, al Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género, y
- Universidad, a la Universidad Estatal del Valle de Ecatepec.

6. La aplicación del protocolo se realizará atendiendo los principios de:

- Confidencialidad:** Cuidado, protección y manejo estrictamente profesional de la identidad de las partes involucradas en casos de violencia de género, así como de la información que las mismas proporcionen en el proceso sobre los hechos controversiales. El personal de la Universidad está obligado a mantener en secreto la información proporcionada, a excepción de aquella que permita la Ley de Transparencia, Acceso a la información y Protección de Datos Personales en sus propios términos;
- Debida diligencia:** Los procedimientos y actuaciones que realicen para atender los casos de violencia de género deberán ser accesibles, ajustarse a los plazos estipulados y a las formalidades requeridas salvaguardando los derechos de las personas involucradas. Tendrán como características la efectividad y la transparencia, buscarán el derecho a la verdad, la justicia y la atención integral;
- Dignidad:** Es el reconocimiento de la persona como titular de derechos, misma que debe ser protegida contra transgresiones o arbitrariedades por parte de autoridades o particulares;
- Enfoque diferencial y especializado:** El personal de la Universidad deberá atender los casos de violencia de género con una perspectiva de protección de personas y grupos en situación de vulnerabilidad;
- Enfoque transformador:** Las acciones que se implementen en la Universidad para prevenir, atender y sancionar la violencia de género deberán enfocarse en la eliminación de cualquier forma de discriminación y violencia que pudiera ser motivo del hecho victimizante;
- Igualdad y no discriminación:** Es obligación del personal universitario conducirse en el desarrollo del proceso sin distinción, exclusión o restricción alguna basada en razón de sexo, género, raza, edad, lengua, religión, estado civil, discapacidad, orígenes étnicos, sociales, económicos o cualquier otro criterio que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. Cualquier distinción deberá estar basada en criterios razonables de enfoque diferencial;
- Máxima protección:** Certeza y cuidado de que las víctimas estarán seguras, protegidas, con bienestar físico y psicológico, libres de cualquier tipo de represalia durante y después de concluido el procedimiento. Las personas que por parte de la Universidad participen en las diligencias deberán garantizar la seguridad y confidencialidad de la persona agraviada en términos de la normativa universitaria vigente;
- Pro persona:** Principio hermenéutico cuyo fin es alcanzar la efectiva protección de la víctima con relación al derecho vulnerado, buscando lo que más le favorezca, y
- Victimización secundaria:** La persona agraviada será tratada con respeto antes, durante y después del procedimiento, evitando que las características y condiciones personales sean motivo para negarle dicha calidad. Queda prohibido cualquier acto u omisión que agrave su condición o que obstaculice o impida el ejercicio pleno de sus derechos, así como la exposición a sufrir o padecer daños adicionales por conducta del personal universitario.

## TÍTULO SEGUNDO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

7. La violencia de género se define como cualquier acto u omisión que atenta contra la dignidad e integridad personal por razón de género, preferencia o identidad sexual.

8. La violencia basada en el género es un término utilizado para describir los actos perjudiciales perpetrados en contra de una persona sobre la base de las diferencias que la sociedad asigna a hombres y mujeres.

9. La violencia de género es considerada como un fenómeno general que a su vez comprende tipos de violencia específicos como la violencia contra las mujeres, hombres, niñas y niños a partir "de su orientación sexual, identidad de género -real o percibida- y característica sexual."

10. Se entiende por violencia contra las mujeres todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

11. Los tipos de violencia contra las mujeres son:





- a. **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 conducen a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;
- b. **Violencia física:** Es cualquier acto que inflige daño usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas;
- c. **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, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;
- d. **Violencia económica:** Es toda acción u omisión de la persona agresora 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;
- e. **Violencia sexual:** Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo 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; entendiéndose por esta como: la inseminación artificial no consentida, la selección prenatal del sexo, la esterilización provocada, la violación, la pornografía infantil, la trata de personas; denigración de las mujeres en los medios de comunicación como objeto sexual, el hostigamiento y acoso sexual, los actos libidinosos, el terrorismo sexual, entre otros, y
- f. **Cualquier otra forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.**

12. Las modalidades de la violencia contra las mujeres son las siguientes:

- a. Violencia en el ámbito familiar;
- b. Violencia laboral y docente;
- c. Violencia en la comunidad;
- d. Violencia institucional;
- e. Violencia en el noviazgo;
- f. Violencia feminicida;
- g. Violencia obstétrica, y
- h. Violencia política.

13. Para efectos del presente protocolo se entenderá además por violencia de género el ciberbullying, la cosificación, la violencia digital, la violencia por razones de identidad sexual y la violencia por prejuicio, en los casos cuyo propósito sea denigrar o dañar la integridad personal basada en la pertenencia al género femenino o masculino, así como en aquellos casos en los que la conducta se realice con una connotación sexual.

14. Se entenderá por:

- a. **Ciberbullying:** A los actos de acoso, hostigamiento, linchamiento, intimidación o ridiculización que se producen por medio de teléfonos celulares, dispositivos electrónicos, redes sociales, líneas de mensajería o plataformas de juego, con el propósito de incomodar, intimidar, dañar, excluir, aislar, mortificar o discriminar a una persona, generando un daño emocional. Esta modalidad abarca las razones de orientación sexual, identidad de género -real o percibida- y característica sexual;
- b. **Violencia digital:** Es la violencia ejercida vía redes sociales o canales digitales públicos o privados para obtener, revelar, publicar, difundir, exhibir o reproducir imágenes, audios, textos, grabaciones de voz o contenidos audiovisuales de naturaleza erótica, sexual o pornográfica sin consentimiento de la persona, atentando contra su dignidad, integridad, intimidad y libertad sexual para causar un daño;
- c. **Cosificación:** Es el acto de invalidar la dignidad personal que pretende la vulneración de la voluntad, equiparando a las personas con objetos que pueden ser "utilizados" o "sustituidos" instrumentalmente, considerando a la persona como un medio y no un fin por sí misma, y
- d. **Violencia por razones de identidad sexual:** Forma de violencia social contextualizada que atenta contra la dignidad personal por razones de identidad, autodenominación o preferencias, "basadas en las características corporales distintas al entendimiento binario de hombre o mujer.





### TÍTULO TERCERO DE LAS INSTANCIAS UNIVERSITARIAS

15. La Universidad implementará en su quehacer acciones tendentes a prevenir, atender y sancionar la violencia de género, para lo cual deberá designar instancias universitarias responsables de llevar a cabo estas tareas.

16. Las instancias universitarias encargadas de tratar asuntos relacionados con la violencia de género son:

- a. Las Direcciones de Carreras, según corresponda, y
- b. La oficina de la Abogacía General e Igualdad de Género;

17. Para la correcta aplicación del presente Protocolo, las instancias universitarias tendrán las siguientes obligaciones:

- a. Dar a conocer a la comunidad universitaria el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género de la Universidad Estatal del Valle de Ecatepec;
- b. Capacitar a su personal para la adecuada aplicación del Protocolo;
- c. Otorgar atención integral y de manera inmediata a las víctimas de violencia de género;
- d. Orientar a las personas que hayan referido haber sido víctimas de violencia de género a las áreas o dependencias competentes;
- e. Actuar con estricto apego a derecho y al debido proceso;
- f. Respetar y proteger los derechos humanos de las partes involucradas en los casos de violencia de género, y
- g. Las demás que le sean encomendadas por la persona titular de la Rectoría.

18. Los espacios académicos contarán con las siguientes atribuciones:

- a. Brindar atención de primer contacto;
- b. Recibir y asesorar a las personas que refieran haber sido víctimas de violencia de género;
- c. Proporcionar acompañamiento a la persona agraviada que forme parte de su espacio académico para presentar su queja ante la oficina de la Abogacía General e Igualdad de Género;
- d. Remitir a la persona agraviada, o de ser el caso, a la persona presunta agresora, a las áreas encargadas de brindar atención médica o psicológica cuando así lo requieran;
- e. Dar seguimiento a las quejas y denuncias presentadas en la oficina de la Abogacía General e Igualdad de Género, cuando se trate de casos de violencia de género que involucren a cualquier integrante de su comunidad, y
- f. Establecer directrices y estrategias de prevención de la violencia de género, priorizando la atención de las conductas que presentan mayor incidencia.

19. La oficina de la Abogacía General e Igualdad de Género contará con las siguientes atribuciones:

- a. Brindar atención de primer contacto;
- b. Orientar y asesorar jurídicamente a las personas que refieran haber sido víctimas de violencia de género;
- c. Recabar quejas y denuncias de violencia de género;
- d. Iniciar y sustanciar los procedimientos de responsabilidad universitaria que correspondan;
- e. Emitir medidas provisionales cuando se considere que la vida, la integridad o la seguridad de la persona agraviada está en riesgo;
- f. Proporcionar acompañamiento a la persona agraviada para presentar su denuncia ante las instancias del fuero común y dar el seguimiento correspondiente;
- g. Otorgar a las partes involucradas en el procedimiento de responsabilidad universitaria el acceso a todas las actuaciones que obren en el expediente;







- h. Conducir el procedimiento de responsabilidad universitaria con perspectiva de género;
- i. Solicitar apoyo psicojurídico en caso de que la persona agraviada o la persona presunta responsable lo requieran;
- j. Elaborar un registro de quejas, asesorías y procedimientos de responsabilidad universitaria de casos de violencia de género, y
- k. Actuar con estricto apego a lo dispuesto en los ordenamientos que regulan el procedimiento de responsabilidad universitaria.

20. Las Direcciones de Carrera contarán con las siguientes atribuciones:

- a. Proporcionar atención de primer contacto;
- b. Informar y asesorar sobre sus derechos a las personas que refieran haber sido víctimas de violencia de género;
- c. Recabar los primeros datos por casos de violencia de género que sean de su competencia;
- d. Iniciar las primeras diligencias para integrarlas posteriormente a los expedientes de responsabilidad administrativa correspondientes;
- e. Permitir el acceso a las partes involucradas a las actuaciones que se desarrollen;
- f. Emitir medidas provisionales en los casos que se considere necesario;
- g. Actuar con perspectiva de género;
- h. Orientar a la persona agraviada o, en su caso, a la persona presunta agresora al área encargada de brindar apoyo psicojurídico;
- i. Elaborar un registro de quejas y asesorías por casos de violencia de género, y
- j. Actuar de conformidad con lo establecido en la normatividad interna de la Universidad.

21. Las atribuciones que señala el presente Protocolo serán de manera enunciativa más no limitativa y únicamente en materia de violencia de género, teniendo las instancias universitarias la facultad de realizar, además, aquellas acciones que estimen pertinentes, siempre que no excedan su ámbito de competencia.

#### TÍTULO CUARTO DE LA PREVENCIÓN

22. La Universidad a través de sus áreas académicas y administrativas, implementará medidas encaminadas a prevenir conductas que pudieran constituir violencia de género.

23. Las medidas de prevención serán de dos tipos:

- a. Generales. Se establecerán en todos los espacios universitarios con la finalidad de tratar de erradicar la violencia de género en cualesquiera de sus manifestaciones, y
- b. Especiales. Se aplicarán de manera personalizada en cada espacio universitario, atendiendo el grado de incidencia y los tipos de conductas reportadas.

24. Las medidas de prevención tendrán como propósito:

- a. Generar una cultura de espacios libres de violencia;
- b. Concientizar y sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la violencia de género y sus consecuencias, y
- c. Detectar de manera oportuna cualquier acción u omisión que pudiera constituir un factor de riesgo en la seguridad e integridad de alguna persona integrante de la comunidad universitaria.

25. El presente protocolo establece de manera enunciativa, mas no limitativa, las medidas de prevención que se detallan a continuación:

- Capacitar y formar a la comunidad universitaria en temas de derechos de las mujeres, igualdad, inclusión, masculinidades y violencia de género.





- Diseñar campañas de sensibilización y concientización dirigidas a la comunidad universitaria para combatir la violencia de género.
- Brindar asesoría y orientación en temas de violencia de género.
- Aplicar cuestionarios entre la comunidad universitaria que permitan contextualizar el clima universitario de violencia de género.
- Brindar en los cursos de inducción para estudiantes de primer ingreso información relacionada con la violencia de género, las áreas universitarias encargadas de su atención, los procedimientos de responsabilidad y las sanciones que existen para quienes incurren en esta conducta.
- Elaborar y actualizar de manera continua las herramientas metodológicas para la realización de diagnósticos de violencia de género que permita identificar:
  - a. Las áreas académicas o administrativas con mayor índice de quejas;
  - b. Las conductas cometidas con mayor frecuencia, y
  - c. Las acciones realizadas para su atención y erradicación.

Publicar estadísticas derivadas de las acciones académicas y administrativas dedicadas al combate y la erradicación de la violencia de género.

- Gestionar la colocación y, en su caso, mejora de iluminación, cámaras de videovigilancia y en general mejora de la infraestructura universitaria que ayude a reforzar la seguridad;
- Celebrar convenios de colaboración con otras instituciones educativas u organismos públicos o privados para realizar actividades que permitan combatir la violencia de género;
- Difundir entre la comunidad la política universitaria en materia de género;
- Incluir en las evaluaciones académicas semestrales rubros que permitan identificar posibles conductas que atenten contra la dignidad e integridad de las personas que forman parte de la comunidad universitaria.

26. Las medidas de prevención que se establecen en el presente Protocolo, complementarán lo dispuesto en el Programa de Cultura de Paz Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Estatal del Valle de Ecatepec.

#### TÍTULO QUINTO DE LA ATENCIÓN

27. Cuando cualquier persona integrante de la comunidad universitaria refiera haber sido víctima de violencia de género, la Universidad tendrá la obligación de brindar atención inmediata y sin dilación alguna por medio de las instancias correspondientes.

28. La atención que se proporcione deberá ser integral y sistémica; es decir, incluirá los aspectos físico, psicológico, emocional y jurídico de una asistencia especializada para las partes involucradas, con el objeto de resguardar su integridad personal y proteger sus derechos humanos.

29. Las instancias universitarias encargadas de atender la violencia de género contarán con un procedimiento que constará de cuatro etapas, las cuales serán:

- a. Asistencia inmediata;
- b. Atención especializada;
- c. Investigación, y
- d. Procedimiento de responsabilidad.

30. La **asistencia inmediata**: consiste en brindar atención de primer contacto y de manera individualizada a la persona agraviada, por medio de la escucha, contención, información, orientación y detección de sus necesidades; esto se llevará a cabo a través de un primer contacto y una entrevista.

#### A. Primer contacto

31. La persona que considere haber sido víctima de violencia de género o tenga conocimiento directo de un posible caso de violencia de género en la Universidad, deberá acudir a cualquier instancia encargada de brindar atención de primer contacto.





32. La atención de primer contacto tendrá como propósito:

- a. Orientar a las personas que integran la comunidad universitaria cuando refieran haber sido víctimas de violencia de género o tengan conocimiento de la comisión de esta conducta;
- b. Contener emocionalmente a la persona agraviada proporcionando una escucha respetuosa y activa sobre los hechos que constituyen violencia de género;
- c. Informar sobre los procedimientos de responsabilidad que existen en la Universidad para investigar y en su caso sancionar la violencia de género;
- d. Enviar a la persona agraviada a las áreas encargadas de brindar atención médica o psicológica, y
- e. En el caso de las Direcciones de Carrera, orientar a la persona agraviada a la oficina de la Abogacía General e Igualdad de Género, con la finalidad de que reciba asesoría jurídica.

#### B. Entrevista

33. La entrevista es el diálogo entre el personal designado como primer contacto y la persona agraviada con el fin de escucharla, conocer el hecho victimizante y generar una ruta de atención.

34. Para realizar la entrevista, el personal designado como primer contacto deberá:

- a. Tratar a la persona con empatía y respeto;
- b. Generar un ambiente de confianza;
- c. Contar con un espacio seguro e idóneo para entrevistar a la persona de manera individual;
- d. Escuchar de forma activa y respetuosa los hechos manifestados;
- e. Omitir expresar comentarios estereotipados y discriminatorios, así como juicios de valor que pudieran desestimar los hechos;
- f. Evitar cualquier acto que pueda ser motivo de victimización secundaria;
- g. Proporcionar contención emocional a la persona agraviada;
- h. Orientar a la persona sobre los recursos y procedimientos con los que cuenta la Universidad para atender y sancionar la violencia de género;
- i. Informar sobre las instancias facultadas para presentar su queja o denuncia, así como los requisitos para su presentación, y
- j. Evitar emitir opiniones, comentarios personales o generar falsas expectativas en la persona agraviada sobre las posibles sanciones.

35. Finalizada la entrevista, la persona que se considera transgredida en su esfera jurídica podrá decidir sobre iniciar o no el procedimiento de responsabilidad, gozando en todo momento de la potestad de desistimiento.

36. En caso de que la persona presunta responsable sea integrante de la comunidad universitaria, se le aplicarán las sanciones previstas en la normatividad interna de la Universidad; en el supuesto de que la persona agraviada forme parte de la comunidad universitaria, pero la persona presunta responsable sea ajena a la institución, se orientará a la persona transgredida a las dependencias externas para que presente su queja o denuncia correspondiente.

37. Si durante la entrevista o en el primer contacto se observa que la persona agraviada requiere atención médica o psicológica, será reenviada sin dilación alguna a las áreas competentes.

38. La **atención especializada**: consiste en priorizar la integridad personal y la seguridad jurídica de la persona agraviada por medio de atención psicológica, médica, jurídica y en caso necesario el acompañamiento.

39. La atención requerida se determinará con base en lo que se observe durante la entrevista, por ello el personal de primer contacto deberá enviar a la persona agraviada a la área encargada de brindar atención especializada correspondiente al caso.

40. Cuando existan asuntos que no sean competencia de la Universidad, el personal universitario dará el acompañamiento respectivo u orientará a la persona agraviada a las dependencias externas encargadas de brindar atención médica y psicológica.





41. En los casos de violencia de género, la atención médica se proporcionará bajo los siguientes supuestos:

- a. Si la persona agraviada lo solicita, y
- b. Cuando la instancia universitaria designada como primer contacto envíe a la persona agraviada a las áreas encargadas de brindar atención médica.

42. La atención médica se proporcionará por el área del servicio médico de la Universidad con un enfoque de perspectiva de género, y tendrá por objeto procurar y resguardar la integridad física de la persona agraviada.

43. La atención médica se realizará observando los siguientes criterios:

- Brindar primeros auxilios en caso de urgencia;
- Solicitar los datos personales;
- Verificar si la persona se orienta en tiempo y espacio;
- Realizar una revisión y valoración médica;
- Revisar si la persona agraviada cuenta con lesiones o signos que pudieran ser resultado de violencia o maltrato físico;
- Elaborar la historia clínica, y
- Emitir un informe o parte médico.

44. La atención médica que se proporcione en estos casos será de primer nivel, es decir, se realizarán únicamente revisiones o valoraciones de personas que refieran haber sido víctimas de violencia de género, y se brindará auxilio inmediato en los casos que así lo requieran, sin que ello implique una atención médica especializada.

45. En aquellos casos en que sea necesario atender a la persona de urgencia o requiera hospitalización, tratamientos o atención especial, se deberá orientar a la persona agraviada a las instancias de salud respectivas, a efecto de que reciban los cuidados necesarios.

46. Para el caso de que la persona agraviada sea menor de edad, ésta deberá estar acompañada de su madre, padre o persona tutora durante la revisión.

47. Cuando una persona refiera haber sido víctima de violencia sexual el personal médico deberá observar lo siguiente:

- a. Registrará sólo aquellos signos de violencia que sean visibles;
- b. Está prohibido realizar exploración clínica instrumental del área genital;
- c. Informará a la persona sobre el derecho que tiene a realizar su denuncia y la orientará al Centro de Justicia para las Mujeres de Ecatepec;
- d. Informará a la persona acerca de las instituciones de salud a las que puede acudir, y
- e. Explicará a la persona agraviada de forma accesible sus derechos.

48. La atención psicológica que ofrezca la Universidad deberá ser integral, es decir, considerará la situación de la persona agraviada, así como de la persona presunta responsable, bajo los siguientes criterios:

- a. Solicitar los datos personales;
- b. Proporcionar contención emocional a la persona agraviada cuando lo requiera;
- c. Dar atención psicológica con perspectiva de género;
- d. Atender a la persona agraviada en situación de crisis;
- e. Realizar acompañamiento psicojurídico, y
- f. Elaborar un diagnóstico psicológico.





49. La **asesoría jurídica** será con perspectiva de género y se otorgará a través de la oficina de la Abogacía General e Igualdad de Género y tendrá por objeto:

- a. Dar a conocer a la persona agraviada, así como a la persona presunta responsable, sus derechos;
- b. Explicar los procedimientos con los que cuenta la Universidad para atender, investigar y en su caso sancionar la violencia de género;
- c. Informar los requisitos que deberá contener su escrito de queja o denuncia y los documentos que lo deberán acompañar para iniciar el procedimiento de responsabilidad;
- d. Orientar a la persona agraviada respecto de las instancias del fuero común o federal a las que puede acudir para presentar su denuncia y ejercer sus derechos, y
- e. Dar a conocer las sanciones que establece la normatividad universitaria, así como sus alcances en caso de que se acredite la responsabilidad.

50. El **acompañamiento** es la asesoría y asistencia que se proporciona a la persona agraviada por parte de la oficina de la Abogacía General e Igualdad de Género ante las instituciones públicas en las que pretenda iniciar o haya iniciado un procedimiento, transmitiéndole apoyo y confianza.

51. Procederá la **investigación** sobre hechos que pudieran constituir una probable violencia de género cuando se presente por los siguientes medios:

De oficio, y

A petición de parte (queja o denuncia).

52. Los requisitos para presentar la denuncia o queja son:

- a. Nombre de la persona a quien se dirige;
- b. Nombre completo de la persona quejosa o denunciante y, en su caso, de quien promueva en su nombre, así como su correo electrónico y número telefónico;
- c. Nombre de la persona presunta responsable, en caso de trabajadores de la universidad de ser posible señalar su empleo, cargo o comisión, y lugar de área de adscripción, y en caso de estudiantes carrera, semestre, turno y grupo;
- d. Domicilio para oír y recibir notificaciones, que deberá ser dentro de la circunscripción del espacio universitario correspondiente;
- e. Hechos en que se sustente la queja narrándolos sucintamente y con claridad, especificando circunstancias de tiempo, modo y lugar, o las razones que a juicio de la persona denunciante expliquen por qué se trata de violencia de género;
- f. Planteamiento o solicitudes que se hagan;
- g. Enunciar las pruebas que en su caso se tengan, y
- h. Disposiciones legales en que se sustente, de ser posible.

Anexo al escrito deberá presentarse el documento que acredite la personalidad de la persona quejosa o denunciante, o de la persona que gestiona en su nombre.

53. Una vez recabada la denuncia o queja se elaborará un plan de atención integral para la persona que refiera haber sido víctima de violencia de género.

54. La etapa del **Procedimiento de Responsabilidad** iniciará cuando exista una queja o denuncia en contra de cualquier persona integrante de la comunidad universitaria y que derivado de la investigación se considere que existen elementos suficientes para instaurar un procedimiento de responsabilidad con el propósito de realizar todas las actuaciones y diligencias que se requieran para conocer la verdad de los hechos y de ser procedente sancionar a la persona que resulte responsable.

55. Las partes de un procedimiento de responsabilidad son:

- a. La persona agraviada, y
- b. La persona presunta responsable.





56. Son derechos de la persona agraviada:

- a. Ser tratada con respeto, sin discriminación y libre de juicios y estereotipos;
- b. Contar con protección de sus datos personales;
- c. Estar debidamente representada;
- d. Tener acceso a cada una de las actuaciones y a estar informada de los avances en el procedimiento;
- e. Evitar realizar actos que puedan constituir una revictimización;
- f. Que se le proporcione apoyo psicojurídico cuando sea necesario, y
- g. Que se garantice su derecho a la verdad y acceso a la justicia.

57. Son obligaciones de la persona agraviada:

- a. Respetar los tiempos de cada una de las etapas que conforman el procedimiento;
- b. Aportar todos los elementos probatorios que fortalezcan su dicho;
- c. Actuar con decoro ante el personal encargado de la substanciación de su procedimiento;
- d. Asistir cuando se le cite a alguna diligencia;
- e. Guardar dispositivos electrónicos o cualquier otro aparato tecnológico durante las comparecencias, ya que está prohibido realizar cualquier tipo de grabación, y
- f. Las demás que establezca la normatividad aplicable.

58. Son derechos de la persona presunta responsable:

- a. Conocer los hechos y la falta que se le imputan;
- b. Ser tratada con respeto, sin discriminación y libre de juicios y estereotipos;
- c. Estar debidamente representada por alguna persona de su confianza;
- d. Contar con su garantía de audiencia;
- e. Que se le brinde protección a sus datos personales hasta en tanto finalice el procedimiento;
- f. Aportar elementos probatorios que considere relevantes para desvirtuar la conducta que se le imputa, siempre que se presenten en los términos señalados y de conformidad con la normatividad aplicable;
- g. Tener acceso a las actuaciones que obran en el expediente, y
- h. Que se le garantice el debido proceso.

59. Son obligaciones de la persona presunta responsable:

- a. Actuar dentro los tiempos establecidos en cada una de las etapas del procedimiento de conformidad con la normatividad universitaria aplicable;
- b. Conducirse con respeto ante el personal encargado de la substanciación de su procedimiento;
- c. Asistir cuando se le cite a alguna diligencia;
- d. Guardar dispositivos electrónicos o cualquier otro aparato tecnológico durante las comparecencias ya que está prohibido realizar cualquier tipo de grabación, así como hacer uso del teléfono celular, y
- e. Las demás que establezca la normatividad aplicable.

60. Cuando una persona presunta responsable pueda ser sujeta de responsabilidad de violencia de género, se determinará el inicio del procedimiento a través de la oficina de la Abogacía General e Igualdad de Género.





61. Al iniciar un procedimiento, atendiendo el nivel de riesgo de la persona agraviada se implementarán, de ser el caso, medidas provisionales con el objeto de proteger su integridad personal; las cuales, constituirán acciones de naturaleza preventiva con el fin de evitar daños de imposible reparación, sin que su implementación prejuzgue o establezca una responsabilidad supuesta o infundada a la persona presunta responsable.

62. Durante el procedimiento se le deberá otorgar garantía de audiencia a la persona presunta responsable con la finalidad de que sea oída y realice las manifestaciones que estime pertinentes.

63. La oficina de la Abogacía General e Igualdad de Género, sustanciará el procedimiento hasta la conclusión de este con estricto apego a la normatividad universitaria emitida para tal efecto, salvaguardando en todo momento los derechos de las partes involucradas.

64. Queda prohibida cualquier práctica de mediación y conciliación para casos de violencia de género, así como la confrontación de las partes involucradas en el procedimiento.

#### TÍTULO SEXTO DE LAS SANCIONES

65. La oficina de la Abogacía General e Igualdad de Género, una vez desahogado el procedimiento respectivo, resolverá lo conducente. La resolución o dictamen representan el fin del procedimiento y es a través de éstos que se determinará la responsabilidad o no responsabilidad de la persona presunta responsable; estas, deberán contar perspectiva de género y estar debidamente fundadas y motivadas.

66. Para el caso de que se determine la responsabilidad de la persona agresora, las resoluciones o dictámenes deberán incluir, además de lo señalado en el numeral anterior, las sanciones a las que haya lugar.

67. Las sanciones que deriven de los procedimientos por casos de violencia de género se emitirán observando lo dispuesto en la normatividad universitaria y demás normatividad aplicable.

68. Las sanciones se impondrán atendiendo la categoría de la persona responsable, siendo las siguientes:

- a. Para el alumnado, de acuerdo con el artículo 52 del Reglamento de Ingreso, Permanencia y Reingreso de los Estudiantes serán:
  - I. Amonestación por escrito;
  - II. Reparación de los daños o perjuicios que ocasione;
  - III. Suspensión temporal de sus derechos como alumno hasta por un semestre; y
  - IV. Expulsión definitiva de la Universidad.
- b. Para el caso del personal académico, de conformidad con el artículo 71 del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del Personal Académico serán:
  - I. Extrañamiento por escrito;
  - II. Amonestación;
  - III. Suspensión en el empleo, cargo o comisión, y
  - IV. Rescisión de la relación laboral.
- c. Para el caso del personal administrativo, de conformidad con el artículo 85 del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de los Servidores Públicos Generales serán:
  - I. Amonestación por escrito;
  - II. Suspensión temporal del servicio público general sin goce de sueldo hasta por ocho días, y
  - III. Rescisión de la relación laboral.

69. La imposición de las sanciones se hará tomando en cuenta las condiciones personales y los antecedentes de la persona responsable, las circunstancias en las que ocurrieron los hechos, la gravedad de éstos, la afectación a la persona agraviada y





a la comunidad universitaria, así como la reincidencia. Además de las sanciones, las resoluciones o dictámenes deberán incluir medidas de restauración comunitaria.

70. Las medidas de restauración comunitaria son aquellas acciones que reconocen la existencia de una afectación en la dignidad o integridad personal por actos de violencia de género, y que buscan reencauzar comportamientos que atentan contra la convivencia equitativa, justa y respetuosa de los espacios universitarios.

71. Cuando se acredite la responsabilidad de la persona agresora, y en los casos que sea posible, la resolución o dictamen podrán incluir una o más de las siguientes medidas de restauración comunitaria:

- I. Orientación a atención psicológica a ambas partes o una sola.
  - Atención psicológica centrada en la problemática detectada en la queja presentada y el análisis de la mediación, del caso.
- II. Capacitación en materia de:
  - Uso del lenguaje en espacios universitarios.
  - Gestión de protocolos en situaciones de violencia en espacios académicos.
  - Legislación y ordenamientos universitarios.
  - Derechos humanos y universitarios.
  - Perspectiva de género.
  - Herramientas institucionales para combatir la violencia por razones de identidad sexual y de género.
- III. Actividades de formación y sensibilización:

Las Direcciones de Carrera podrán sugerir como medida complementaria la atención y formación en temas de género a fin de sensibilizar y promover cambio de actitudes y conductas encaminadas al combate y erradicación de este tipo de violencia en la Universidad. La cantidad de horas y las instancias que deberán participar del proceso de mediación deberá determinarse en función de la recurrencia de casos en el orden individual y comunitario.

72. Cuando la persona presunta responsable no esté conforme con resolución o dictamen emitido derivado de los procedimientos de responsabilidad universitaria, dentro de un plazo no mayor a diez días posteriores a la notificación, podrá interponer recurso de revisión ante la oficina de la Abogacía General e Igualdad de Género a efecto de que el Comité de Seguimiento y Evaluación del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género de la Universidad, modifique o confirme resolución o dictamen emitido.

73. Una vez que resolución o dictamen quede firme, corresponde a la persona titular de la oficina del Abogado General e Igualdad de Género, la aplicación, ejecución y supervisión del cumplimiento de la sanción o sanciones determinadas.

#### TÍTULO SÉPTIMO DEL SEGUIMIENTO

74. Para monitorear el grado de avance en la implementación del presente protocolo, así como el cumplimiento y la efectividad de las atribuciones encomendadas, se creará un Comité de Seguimiento y Evaluación.

75. El Comité de Seguimiento y Evaluación se conformará por las siguientes instancias:

- I. Presidencia, que será la persona titular de la Rectoría.
- II. Secretaría Técnica, que será la persona titular de la Abogacía General e Igualdad de Género.
- III. Vocalías que recaerán en:
  - a. La persona titular de la Secretaría Académica;
  - b. La persona titular de la Secretaría Administrativa;
  - c. Las personas titulares de las Direcciones de Carrera;
  - d. La persona titular de la Dirección de Vinculación y Extensión Universitaria, y
  - e. La persona titular del Departamento de Capital Humano.

76. Las sesiones del Comité se llevarán a cabo de manera trimestral, correspondiendo a la Secretaría Técnica la emisión de la convocatoria, señalando lugar, fecha y hora de la reunión.







77. Es competencia de la Secretaría Técnica notificar a las personas integrantes del Comité la celebración de las sesiones de seguimiento y evaluación del protocolo con al menos cinco días hábiles anteriores a la fecha de la sesión.

78. Las funciones que tendrá el Comité de Seguimiento y Evaluación son:

- a. Llevar a cabo sesiones de manera trimestral para dar seguimiento a la aplicación del protocolo;
- b. Revisar los avances de la ejecución de las medidas de prevención que establece el protocolo y definir nuevas estrategias;
- c. Verificar que cada instancia universitaria cumpla con las atribuciones que le son encomendadas para atender a las personas que refieran haber sido víctimas de violencia de género;
- d. Monitorear la efectividad de la aplicación de la ruta crítica de atención integral;
- e. Establecer las vías de actualización del protocolo, así como los mecanismos de revisión permanente;
- f. Determinar las prácticas de seguimiento y evaluación del protocolo, tales como encuestas, entrevistas y sondeos de opinión;
- g. Elaborar un informe anual al final de cada ejercicio fiscal, y
- h. Resolver sobre el recurso de revisión.

#### TRANSITORIOS

PRIMERO. Publíquese el presente Acuerdo en los medios oficiales de difusión de la Universidad.

SEGUNDO. Este Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en los medios oficiales de difusión de la Universidad.

TERCERO. Se derogan las disposiciones de igual o menor jerarquía que se opongan a lo establecido en el presente Protocolo.

Aprobado por el Consejo Directivo de la Universidad Estatal del Valle de Ecatepec, según consta en acta de su Centésima Trigésima Primera Sesión Ordinaria, celebrada en el Municipio de Ecatepec de Morelos, Estado de México, a los trece días del mes de octubre de dos mil veintitrés.

MTRO. JOSÉ ARTURO CAMACHO LINARES  
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DEL VALLE DE ECATEPEC  
Y SECRETARIO DEL CONSEJO DIRECTIVO

