

# **P R O T O C O L O**

**PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE  
VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE  
TAMAULIPAS**

## **CONTENIDO**

<b>1. EXPLICACIÓN GENERAL</b>	<b>1</b>
<b>2. MARCO JURÍDICO APLICABLE</b>	<b>3</b>
<b>3. CONCEPTO Y NOTAS SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	<b>4</b>
<b>4. POSICIONAMIENTO INSTITUCIONAL</b>	<b>6</b>
<b>5. OBJETIVO DEL PROTOCOLO</b>	<b>6</b>
<b>6. PREVENCIÓNES GENERALES</b>	<b>7</b>
<b>7. DISPOSICIONES</b>	<b>8</b>
<b>8. REVISIÓN DEL PROTOCOLO</b>	<b>13</b>
<b>9. CONFORMACIÓN DE LOS ÓRGANOS PREVISTOS EN EL PROTOCOLO</b>	<b>14</b>

## 1. EXPLICACIÓN GENERAL

La violencia de género es una de las expresiones más crudas de la desigualdad, pues en muchas ocasiones se genera en contextos culturales en donde se entiende a otra persona como alguien de menor valor, dado lo cual sería válido maltratarle o humillarle.

La universidad, como espacio de concreción del derecho a la educación superior, debe ser un recinto donde predomine la cultura de paz y, por ende, un lugar donde no es posible admitir esta violencia en ninguna de sus formas.

Es por ello que la Universidad Autónoma de Tamaulipas, en el marco de sus diversas acciones en contra de la violencia de género, ha decidido mediante la Asamblea reformar su Estatuto para afianzar a la Defensoría de los Derechos Universitarios (en lo sucesivo la Defensoría), como la instancia única de atención a las quejas y/o denuncias en esa materia.

Lo anterior hace necesaria la emisión de un protocolo de actuación institucional, adaptado a este cambio organizacional y normativo, que haga uniforme el proceder de quienes integramos la comunidad universitaria ante situaciones de la referida naturaleza.

Al diseñar este protocolo, se privilegió la intención de entregar a la comunidad universitaria una guía concreta para responder, en un mismo sentido, a los casos en los que se denuncie violencia por razones de género.

Bajo esa lógica se ha pretendido evitar el uso excesivo del lenguaje y la forma de lo técnico jurídico, eligiendo un estilo de comunicación más llano, que permita que toda persona que tenga acceso a este documento tenga una noción general de cómo actuar cuando se vea en la necesidad de auxiliar en la atención y solución de dicho tipo de casos.

Así, para las cuestiones más específicas de índole normativa o procesal, se deberá acudir a otras disposiciones como las contenidas en el Estatuto Orgánico, el Reglamento de la Defensoría o el Código de Ética y Conducta, además de auxiliarse de los reglamentos y lineamientos específicos para estudiantes, personal académico y personal administrativo.

Dado que este protocolo debe estar siempre actualizado considerando las experiencias de su implementación y operación, se ha previsto su revisión periódica, la cual se hará a partir de las observaciones o comentarios que la comunidad universitaria haga llegar a la Defensoría mediante la consulta respectiva.

## 1. MARCO JURÍDICO APLICABLE

### a) Derecho internacional.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará".
- Recomendación General número 36 de la CEDAW.

### b) Derecho nacional.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Educación.
- Ley General de Educación Superior.
- Ley Federal del Trabajo.

### c) Normativa universitaria.

- Estatuto Orgánico.
- Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios.
- Código de Ética y Conducta.
- Reglamento de Estudiantes de Educación del Tipo Medio Superior y Tipo Superior.

Los demás aplicables en la materia.

### 3. CONCEPTO Y NOTAS SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO

Violencia de género es toda acción u omisión contra cualquier persona o grupos de personas motivada por su sexo, orientación sexual o identidad de género que tenga como consecuencia un trato denigrante o discriminatorio, daño o sufrimiento.[1]

La violencia de género puede ser de diversos tipos, entre los que están[2]:

**Violencia psicológica.** Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

**Violencia física.** Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma, objeto, ácido o sustancia corrosiva, cáustica, irritante, tóxica o inflamable o cualquier otra sustancia que, en determinadas condiciones, pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.

**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.

**Violencia económica.** Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

[1] Protocolo para la atención integral de casos de violencia por razones de género de la Universidad Nacional Autónoma de México

[2] Las definiciones se toman de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Violencia digital. Actos realizados a través de medios informáticos que vulnere, acose, hostigue, amenace, insulte o exhiba la intimidad de una persona sin su consentimiento.

Violencia sexual. Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder, que se puede dar en el espacio público o privado, que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto. La violencia psicológica, la violencia física, la violencia patrimonial, la violencia económica, la violencia digital, y la violencia sexual.

La violencia puede presentarse en distintas modalidades, sin embargo, atendiendo a los propósitos de este Protocolo, es importante destacar la descripción legal de la Violencia Laboral y Docente, como aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en el abuso de poder, por acción u omisión, que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Esta modalidad de violencia puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

La violencia docente se expresa, por ejemplo, en conductas que dañan la autoestima del alumnado con actos de discriminación por su sexo, género, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.

Con el único ánimo de clarificar las posibilidades de aplicación de este Protocolo, de manera ilustrativa se enlistan algunos ejemplos de comportamientos que entrañan violencia de género:

- Hacer comentarios sexistas o discriminatorios;
- Hacer bromas hirientes;
- Hacer comentarios o preguntas invasivas sobre el aspecto, la vida y la orientación sexuales;

- Presionar después de una ruptura sentimental;
- Realizar llamadas telefónicas no deseadas;
- Enviar mensajes no deseados a través de redes sociales, mensajes de texto, cartas, correos electrónicos, etcétera;
- Compartir contenido digital de índole sexual sin consentimiento;
- Limitar o controlar el ingreso o acceso a recursos económicos;
- Destruir o retener artículos y/o documentos personales;
- Descalificar, humillar o ridiculizar;
- Realizar acercamientos excesivos;
- Hacer silbidos, gestos y señales de connotación sexual;
- Intentar o hacer tocamientos;
- Abrazar o besar sin consentimiento;
- Presionar o amenazar para ceder a actos sexuales no deseados;
- Golpear o lesionar físicamente, y
- Abusar sexualmente.

La Defensoría hará en cada caso concreto la calificación jurídica correspondiente.

#### **4. POSICIONAMIENTO INSTITUCIONAL**

La Universidad Autónoma de Tamaulipas, apegada a sus valores de verdad, belleza y probidad, reprueba todo comportamiento que implique violencia de género, por lo que se compromete a desarrollar progresivamente sus capacidades para la prevención, atención y sanción de esas conductas.

#### **5. OBJETIVO DEL PROTOCOLO**

Establecer las bases del proceso para la atención, investigación, seguimiento y, en su caso, sanción de situaciones de violencia de género.

## 6. PREVENCIONES GENERALES

Primera. Todas las autoridades universitarias deberán prevenir las violencias, así como generar las condiciones para la consolidación de la Universidad Autónoma de Tamaulipas como un espacio libre de violencia de género. El presente Protocolo es parte de la política institucional contra la violencia de género, y así deberá ser comprendido y comunicado al interior y exterior de la Universidad.

Segunda. Todas las autoridades de la Universidad deberán fomentar la cultura de la denuncia, e informar a la comunidad que la Defensoría de los Derechos Universitarios, es la única instancia con atribuciones para integrar un expediente para la investigación de denuncias por violencia de género.

Tercera. Habida cuenta de la dinámica de convivencia en la Universidad, se reconoce que toda persona integrante de la comunidad puede ser, en algún momento, la primera persona en quien confíe una víctima de violencia de género.

Cuarta. Atendiendo a lo anterior, la Universidad implementará una campaña permanente de difusión del presente Protocolo, en la que además se deberá enfatizar que la Defensoría es la instancia competente para la integración de expedientes de investigación en casos de violencia de género.

Quinta. En ese mismo contexto, la Defensoría, en coordinación con las áreas administrativas, las dependencias académicas y los sindicatos, conformará una red de personas orientadoras en materia de violencia de género. El propósito de esta red es contar con personas expresamente habilitadas para ser figuras de primer contacto conforme a las directrices establecidas en este Protocolo.

Los criterios para la incorporación de personas orientadoras a dicha red serán establecidos por la Defensoría, y entre ellos deberá estar el haber cursado y acreditado la capacitación correspondiente impartida por la propia Defensoría, así como el gozar de buena estima y reputación en el seno de la comunidad universitaria específica en que se desenvuelvan.

El listado de las personas orientadoras autorizadas por la Defensoría será público, y recibirá la promoción adecuada entre la comunidad universitaria con la intención de que se les identifique como personas habilitadas para ser el primer contacto ante una situación de violencia de género.

## **7. DISPOSICIONES**

Primera. Los principios que orientarán la instrumentación del presente Protocolo son: respeto a la dignidad humana, debida diligencia, imparcialidad, objetividad, confidencialidad, no revictimización, accesibilidad, pro persona, interés superior de la niñez e interés primordial de las y los estudiantes.

Segunda. La Defensoría coordinará la conformación de un equipo multidisciplinario, integrado por personas expertas en las diversas áreas del conocimiento que se requieran para la atención y seguimiento de situaciones de violencia de género.

Este equipo no solo se integrará con personal de la Defensoría, sino que se convocará a otras personas de la comunidad universitaria que deseen colaborar voluntariamente aportando su experiencia y conocimiento en la materia. La Defensoría tomará las previsiones necesarias para la adecuada e idónea conformación del equipo multidisciplinario.

El propósito del referido equipo es ser un cuerpo profesional consultivo y de apoyo para la atención y seguimiento de los casos de violencia de género y los procedimientos de queja respectivos. Entre otras cuestiones, este equipo ayudará al diseño e implementación de las medidas cautelares y de protección a las que hace referencia el presente Protocolo.

Las personas que integren el equipo multidisciplinario se sujetarán a los principios y valores establecidos en el Código de Ética y Conducta de la Universidad Autónoma de Tamaulipas.

Tercera. Toda persona que reciba la confianza para ser informada de una situación de violencia de género deberá de tener en cuenta los siguientes criterios de actuación, exigibles proporcionalmente al grado de responsabilidad y funciones al interior de la Universidad:

- Brindar un trato respetuoso y empático, salvaguardando la dignidad de la persona;
- Adoptar las medidas necesarias para que la conversación se realice en un espacio privado y libre de interrupciones;
- Respetar la elección libre y autónoma de la persona que plantea la situación para iniciar, mantener o finalizar un procedimiento;
- Proteger la identidad e intimidad de la persona que plantea la situación, manejando con reserva y confidencialidad sus datos personales;
- Evitar expresar, verbal o no verbalmente, cualquier opinión, juicio o prejuicio;
- Evitar revictimizar, considerando que, por ejemplo, no es una buena práctica pedir a la persona afectada que repita su relato ante diversas personas o en varias ocasiones.

Cuarta. Cuando se dé el caso de la presentación formal de una denuncia, se deberá hacer ante la Defensoría, la cual desde el primer momento tomará todas las medidas necesarias para asegurar la confidencialidad de los datos personales y sensibles de quien denuncia o de quienes colaboren en la investigación.

El personal académico, el personal administrativo y, en lo general, el funcionariado, tendrán la obligación de remitir a la Defensoría a toda persona que decida interponer una denuncia, así como de hacer del conocimiento de la Defensoría las situaciones que pudieran implicar violencia de género.

Asimismo, la Defensoría, cuando tenga conocimiento de alguna situación de violencia de género, podrá iniciar de oficio las gestiones o acciones para contactar a la persona o personas en tal situación, o acudir al lugar en donde presuntamente se dio el hecho, con el propósito de ofrecer sus servicios.

Quinta. La Defensoría adoptará las medidas necesarias para la accesibilidad en la presentación de una denuncia, lo cual incluso podrá hacerse mediante el uso de las diversas herramientas y soluciones digitales.

No se tramitarán quejas anónimas, sin embargo, la información recibida mediante ellas podrá dar lugar a otro tipo de acciones por parte de la Defensoría.

En cuanto a la prescripción para investigar situaciones de violencia de género, las denuncias podrán presentarse en cualquier momento, ello con independencia de las reglas de prescripción en otros ámbitos jurídicos.

Sexta. La información con la que deberá contar la Defensoría para iniciar un procedimiento será:

- Nombre completo, datos de contacto, identificación, y la información de cuál es la dependencia universitaria a la que pertenece la persona promovente;
- De ser posible, los datos que logren la identificación de la persona señalada como responsable del hecho de violencia.
- Relato lo más completo posible de las circunstancias de tiempo, modo y lugar del hecho de violencia, y
- En caso de ser posible, las pruebas que puedan robustecer el dicho de la persona promovente.

El escrito o formato deberá estar firmado por la persona promovente. Para la satisfacción de este requisito, la Defensoría valorará la utilización de otras formas de corroborar la manifestación auténtica de la voluntad de la persona promovente.

La Defensoría pondrá a disposición de la comunidad universitaria formatos o guías para la interposición de denuncias, e incluso asesorará a la persona para tal efecto.

En caso de que la o el promovente no sea la persona en situación de violencia, se deberá recabar el consentimiento de ésta para poder dar seguimiento a la queja.

La Defensoría de los Derechos Universitarios cuenta con tres días hábiles para admitir, desechar o prevenir la presentación de la queja.

La persona quejosa conservará el derecho de presentar la acusación de nueva cuenta en los casos en que sea desecheda su denuncia.

Séptima. La presentación de una denuncia, que la Defensoría califique como relativa a violencia de género, da inicio al procedimiento de queja. En su trámite, se observarán en lo general las disposiciones previstas en el Reglamento de la Defensoría, salvo las adecuaciones que se hagan de conformidad al presente Protocolo.

La Defensoría está facultada para hacer las adaptaciones necesarias a los plazos, requisitos y formalidades del procedimiento, considerando las mejores prácticas en la materia y la gravedad o urgencia del caso.

Octava. En la atención y seguimiento a la denuncia, se deberán hacer los ajustes necesarios para brindar un trato especializado y diferenciado a las personas en situación de violencia. Para ello se tomarán en cuenta posibles contextos de desigualdad y otras circunstancias particulares de la persona y del lugar y momento donde hubiera sucedido el hecho de violencia.

Novena. La Defensoría estará facultada para diseñar e implementar, con el apoyo del equipo multidisciplinario, un plan de atención para la persona afectada por el hecho de violencia de género. Este plan podrá contener líneas en cuanto a contención psicoemocional, apoyo psicológico, apoyo jurídico, acompañamiento ante otras instancias, establecimiento de una red de apoyo, y las demás cuestiones que se estimen necesarias en el caso concreto. La implementación del plan requerirá del consentimiento de la persona afectada.

Décima. La Defensoría podrá solicitar en cualquier momento la adopción de las medidas cautelares y de protección que estime pertinentes con base en la medición de riesgo que realice sobre el caso particular, considerando, de ser necesario, la opinión del equipo multidisciplinario. La solicitud y consecuente implementación de dichas medidas no prejuzga sobre el fondo del asunto y serán otorgadas por el tiempo indispensable para garantizar la seguridad de la persona agraviada o testigos, y para evitar la obstaculización del procedimiento.

Las medidas se proyectarán de común acuerdo con la persona afectada y se ejecutarán con el apoyo de las autoridades competentes.

Decimoprimer. En los casos en los que sea necesario preservar la identidad de personas denunciantes o testigos, la Defensoría adoptará todas las precauciones necesarias.

Cuando dicha información requiera ser compartida a las autoridades universitarias para la adecuada atención de los asuntos, se levantará constancia del momento y la forma en que se comparte dicha información y de la comunicación que se hará a las autoridades de mantener la debida reserva, solicitando incluso la firma de responsivas de confidencialidad.

Decimosegunda. La Defensoría tendrá la facultad discrecional de investigación, pudiendo auxiliarse de las demás autoridades universitarias a fin de recabar la información que considere necesaria para el esclarecimiento de los hechos materia de la queja, llevando a cabo las acciones necesarias para ello.

Todas las dependencias que conforman la comunidad universitaria deberán colaborar con la investigación que realice la Defensoría.

Decimotercera. Al finalizar la investigación, la Defensoría deberá emitir su resolución o dictamen.

En caso de que la resolución sea en el sentido de que hay elementos para acreditar la imputación hecha a una persona de la comunidad universitaria por la comisión de actos u omisiones que constituyan violencia de género, la Defensoría dirigirá dicha resolución a la autoridad universitaria que sea competente para conocer y, en su caso, sancionar las faltas que se hubieren cometido.

La competencia para tal efecto se determinará de acuerdo con quien sea la persona señalada como agresora y su función o situación en la Universidad.

En caso de no acreditarse la conducta, se procederá a archivar el expediente, sin embargo, podrán tomarse medidas que permitan la sana convivencia entre las partes.

La Defensoría dará seguimiento al cumplimiento de su resolución y a las sanciones que, en su caso, emita la autoridad competente.

Decimocuarta. Con el objetivo de prevenir la repetición de hechos y/o restaurar la convivencia universitaria, la Defensoría podrá implementar procedimientos alternativos con enfoque de justicia restaurativa, siempre y cuando la naturaleza de los hechos lo permita, exista voluntad expresa de las partes, y no se ponga en riesgo y/o revictimice a la persona promovente o en situación de violencia.

La Defensoría verificará que los acuerdos que asuman las personas participantes no contravengan ninguna disposición del marco jurídico de la Universidad.

Decimoquinta. La Defensoría llevará un registro estadístico en cuestiones de género con los datos que se obtengan a partir de sus diversas acciones e intervenciones.

## **8. REVISIÓN DEL PROTOCOLO**

La Defensoría mantendrá comunicación permanente con la comunidad universitaria para recibir sugerencias de mejora a este Protocolo o a su implementación. En los casos en que sea necesario un ajuste urgente al Protocolo, la Defensoría quedará facultada para hacerlo mediante acuerdos provisionales en forma de lineamientos. Además, cada año deberá abrirse una consulta para que la comunidad universitaria participe con propuestas de mejora y se revisen las experiencias de su aplicación, y de ser necesario, se procederá a la reforma del Protocolo.

## **9. CONFORMACIÓN DE LOS ÓRGANOS PREVISTOS EN EL PROTOCOLO**

Una vez aprobado el presente Protocolo por la H. Asamblea Universitaria, la Defensoría de los Derechos Universitarios convocará, en un plazo no mayor a 30 días hábiles, a la conformación de la Red de Personas Orientadoras en Materia de Violencia de Género, así como del Equipo Multidisciplinario para la Atención y Seguimiento de Situaciones de Violencia de Género.