



PROTOCOLO PARA LA IDENTIFICACIÓN, PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CAMPECHE

I.- INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas se ha reconocido de manera más frecuente en el ámbito internacional que la violencia de género es un grave problema, no sólo para las mujeres sino también para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz.

El tema emergió como una prioridad de las organizaciones de mujeres de la región y de la reflexión feminista durante el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985), y en los últimos años también le han prestado atención los gobiernos de la región.

A lo largo de los años México ha suscrito diversos documentos internacionales con la finalidad de eliminar todas las formas de discriminación y violencia contra la mujer, así como para promover la igualdad entre los géneros y la participación de las mujeres en los ámbitos del poder público.

De manera específica, y no limitativa, los siguientes siete instrumentos internacionales que orientan la actuación del Estado en la materia:

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer



- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer
- Declaración y plataforma de acción en Beijing
- Objetivos del Desarrollo del Milenio
- Congreso de Montevideo sobre Población y Desarrollo
- Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

En ese sentido, aunque pareciera que el reconocimiento del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en documentos normativos y políticas públicas se ha acentuado, la violencia de género es un fenómeno que perdura hoy en día en nuestro país.

Esta violencia entendida como una acción de potencia y de fuerza que se ejerce sobre mujeres u hombres se encuentra basada en construcciones sociales y culturales debido a la pertenencia a un sexo específico o de su orientación sexual.

El ejercicio de relaciones de poder de dominación/subordinación y opresión, ya sea entre grupos o entre personas establece relaciones socialmente instituidas, inestables y dispersas que pueden ser modificadas, se trata de un proceso estructural sedimentado en un orden socio-cultural que lo legitima y que dota a las personas de las condiciones y habilidades para ejercerla, lo refuerza y lo califica como un comportamiento deseable; un medio de control y no un fin.



De acuerdo a la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares llevada a cabo por Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en 2016 (ENDIREH 2016) el 66.1% de las mujeres (de 15 y más años) en México ha vivido situaciones de violencia (emocional, física, sexual, económica o patrimonial) por parte de la pareja y otros agresores a lo largo de su vida, de ese total, el 49 % ha enfrentado violencia emocional, el 41.3 % violencia sexual y el 34 % violencia física y el 29. % violencia económica o patrimonio o discriminación en el trabajo.

A partir de esta información es posible afirmar que la violencia contra las mujeres es un problema de gran dimensión y una práctica social ampliamente extendida en todo el país, puesto que 66 de cada 100 mujeres de 15 años y más, residentes en el país, han experimentado al menos un acto de violencia de cualquier tipo, ya sea violencia emocional, física, sexual, económica, patrimonial o discriminación laboral, misma que ha sido ejercida por diferentes agresores, sea la pareja, el esposo o novio, algún familiar, compañero de escuela o del trabajo, alguna autoridad escolar o laboral o bien por amigos, vecinos o personas conocidas o extrañas. Esto es, 30.7 millones de mujeres en México han sido sujetas a actos violentos y discriminatorios alguna vez, a lo largo de su vida.

Las relaciones de poder, construidas a nivel macro, se expresan en el nivel micro en aquellas relaciones que se establecen en el ámbito escolar entre pares y entre docentes-alumnas y alumnos. De acuerdo con las cifras oficiales del ENDIREH 2016, en el territorio mexicano, el 25.3% de las mujeres de 15 años y más han



sido víctimas de violencia en las instituciones educativas a lo largo de su vida y 17.4% ha tenido incidentes en los últimos 12 meses.

En el ámbito universitario, la violencia de género se define como el uso de la autoridad para acentuar la sexualidad o la identidad sexual de un integrante de la comunidad universitaria de una manera en la cual impida o perjudique el desarrollo de sus capacidades, oportunidades y beneficios académicos.

En ese sentido, de acuerdo con datos del INEGI de las mujeres que asistieron a la escuela en el nivel de educación superior o posgrado en 2016, el 16.6% ha tenido incidentes de violencia en el ámbito escolar en los últimos 12 meses. Por tipos de violencia se identificó que el 11% había vivido violencia sexual que implica intimidación sexual, propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de beneficios en la escuela o bien castigos por negarse a tener relaciones sexuales, así como manoseos y tocamientos sin su consentimiento.

El 3.3% de las encuestadas aseguró haber vivido violencia física que tiene que ver con acciones que van desde jaloneos, pellizcos, golpes hasta ser atacadas con algún objeto. El 9.1% mencionó que ha experimentado violencia emocional como ofensas y humillaciones por el hecho de ser mujer.

En el estado de Campeche, el 16.2% (52 186) de las mujeres de 15 años y más declararon haber padecido al menos un incidente de violencia, a lo largo de su vida escolar. Las mujeres en los espacios educativos fueron víctimas de violencia emocional (6.8%), física (9.3%) y sexual (7.5).



Ante ese contexto, dentro de los objetivos más importantes en la actualidad de las Universidades en el mundo y, particularmente, en nuestro país, está el de erradicar la desigualdad de género que todavía se manifiesta y reproduce a su interior. De esa manera no sólo mantienen el deber de formar profesionales, sino el de proteger y garantizar la igualdad de derechos de todas y todos los integrantes de su comunidad.

Las Universidades en México se encuentran ante la tarea de adoptar los estándares que ha desarrollado el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, a través de la generación de mecanismos de protección, sanción y erradicación frente a actos de discriminación y violencia basados en género, así como de los principios en la materia establecidos en las diversas disposiciones normativas nacionales.

De los principales instrumentos que se tiene en cuenta al respecto es la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), que establece la obligación de los estados de proteger a las mujeres de la discriminación que cometan tanto autoridades de gobierno como particulares, de mejorar la situación de estas mediante la adopción de programas y proyectos, y de combatir los estereotipos de género presentes en las leyes y estructuras e instituciones jurídicas y sociales.

Asimismo, con la reforma constitucional de derechos humanos de 2011, se estableció, en el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la obligación de las autoridades de promover, respetar,



proteger y garantizar los derechos humanos tutelados en los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano, mediante la adopción de los principios pro persona e interpretación conforme, así como de los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Dicha reforma instituyó también la obligación del Estado de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezcan las leyes y significó un nuevo paradigma jurídico en el país que coloca en el eje a la persona, y la garantía del goce de sus derechos humanos.

En el texto constitucional prevaleció la observancia del principio de igualdad y no discriminación que representa la obligación del Estado Mexicano y en consecuencia, de las Universidades públicas de adoptar las medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias que perjudican a determinados grupos de personas.

Al respecto, de acuerdo con la Observación General 19, del Comité de la CEDAW, existe un vínculo indivisible entre la discriminación y la violencia por motivos de género, lo cual implica compromisos y responsabilidades del Estado mexicano, así como de particulares, de donde se desprende la responsabilidad para las universidades del país.

Por lo anterior, en 2017 la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) que agremia a las principales instituciones de educación superior del país, con la voluntad de promover su mejoramiento integral en los campos de la docencia, la investigación y la extensión de la



cultura y los servicios, aprobó la conformación de la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos para la Igualdad (RENIES-Igualdad)¹, en la que se congregan actualmente más de 50 instituciones públicas del país

Desde su creación RENIES-Igualdad ha buscado articular esfuerzos con la finalidad de promover procesos de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género al interior de las comunidades de educación superior, apostando a cambios estructurales, al impulso de políticas a favor de la igualdad entre las personas sin importar su condición sexo-genérica y particularmente a la necesidad de que las mencionadas instituciones cuenten con mecanismos de identificación, prevención y sanción de la violencia de género.

En, 2018, el Centro de Investigación y Estudios de Género de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) y la ANUIES, firmaron un Convenio para la implementación del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior y Universidades que cumpliera la fundamental tarea de sistematizar, comparar y dar seguimiento sobre su realidad en el territorio mexicano en materia de igualdad de género.

¹ Impulsada por la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior: Caminos para la equidad de género (RENIES-Equidad), creada en la UNAM en agosto de 2009 y fortalecida en los años subsecuentes.



Adicionalmente, y de forma paralela, en nuestro contexto mexicano se han producido estudios académicos sobre la situación de mujeres y hombres en diferentes ámbitos de universitarios lo cual ha permitido el avance en el conocimiento sobre su desigual presencia, participación, desarrollo y liderazgo.

Teniendo claro que la consecución de un mundo igualitario deriva en gran parte de la voluntad de las instituciones colaborar para el desarrollo y fortalecimiento de los proyectos en materia de igualdad de género, en la Universidad Autónoma de Campeche, se ha pugnado desde tiempos atrás, por la implementación de programas y líneas de acción tendientes a promover la igualdad de género en la Institución.

En nuestra Universidad que forma parte de la *Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos para la Igualdad* (RENIES-Igualdad), se han realizado investigaciones académicas relevantes sobre el tema, pero también se ha dado la transformación cultural en este aspecto.

En el Plan Institucional de Desarrollo 2015-2019 se plantea la necesidad de asegurar la generación y aplicación de respuestas institucionales efectivas a los retos globales: los derechos humanos, el desarrollo sustentable, la equidad de género y la multiculturalidad. Durante ese periodo se fortaleció la Coordinación de Género como eje y área de trabajo de difusión en temas relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres.

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Campeche en enero de 2019 se marcó el inicio de la revisión formal de diversos



instrumentos institucionales y la puntual observancia de nuestra Institución, en concordancia con la legislación internacional y nacional, de respetar y promover los derechos humanos de las mujeres y garantizar el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres tanto en el ámbito académico, estudiantil, administrativo y docente.

Así, en el mes de julio de 2019 el H. Consejo Universitario aprobó la creación de la Unidad de Igualdad e Inclusión Universitaria como el objetivo de contar con un órgano especializado y destinado a crear una cultura de igualdad e inclusión entre la comunidad universitaria y fomentar la transversalización de esta en políticas, objetivos, estrategias y acciones adecuadas para prevenir y erradicar la discriminación, en términos de género, diversidad sexual, etnia, edad, capacidades diferentes, orientación política y/o religiosa, así como de nacionalidad en garantía de los derechos humanos en todos los sectores educativos de la Universidad.

Contribuyendo a la cultura de igualdad dentro de la comunidad universitaria y considerando a la Perspectiva de Género como eje transversal del quehacer institucional, con fecha 25 de noviembre de 2019, fue instalada en la Universidad Autónoma de Campeche la Unidad de Igualdad de Género de la Institución, como órgano colegiado de dirigir las políticas institucionales en materia de género a nuestro interior.

El trabajo realizado desde ese entonces se vio cristalizado el 06 de marzo de 2020 con la DECLARATORIA DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO, PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN, ATENCIÓN Y



SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CAMPECHE; documento en el que se estableció diversos compromisos institucionales a cargo de la Universidad en materia de igualdad y erradicación de la violencia de género, resaltando entre ellos el diseño e implementación de un Protocolo para la Identificación, Prevención, Atención de los distintos tipos de Violencias de Género que se presenten al interior de la Universidad.

Después de diversas sesiones llevadas a cabo a su interior la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad Autónoma de Campeche, construyó el PROTOCOLO PARA LA IDENTIFICACIÓN, PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CAMPECHE, tomando en consideración la legislación universitaria existente.

Es decir, en suma a la creación e instalación de estas Unidades, la normativa universitaria, instrumentos, políticas, criterios y acciones encaminados a alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en la Universidad, resultó de especial énfasis la construcción de un instrumento legal que abone en la aplicación efectiva de los ordenamientos universitarios existentes; mecanismos que representen una guía que permita identificar los actos que impliquen violencia de género en contra de las mujeres para, posteriormente, darles el tratamiento jurídico adecuado vinculando a las autoridades competentes y que éstas resuelvan los mismos con perspectiva de género.

En el Protocolo se dota de autonomía e independencia a la Unidad de Igualdad e Inclusión Universitaria, y a su Comité de Violencia de Género con decisión de



actuar y como ente de acompañamiento jurídico y psicológico, según sea el caso, a los integrantes de la comunidad universitaria.

Lo anterior con el objetivo siempre firme de crear precedentes que permeen las prácticas institucionales universitarias y con ello sea posible erradicar del conglomerado universitario, la añeja violencia por razones de género en contra de las mujeres.

Su aplicación exige el compromiso de las autoridades y servidores universitarios, comprende la capacitación de personal, optimización de espacios, difusión de políticas institucionales, y en el contexto general de la violencia de género, donde la protección a las mujeres es de especial referencia.

Asimismo, al ser el primero en su tipo en nuestra Institución y toda vez que el ámbito universitario, salvaguardar el interés general y reforzar valores fundamentales como el compromiso del imperio de la Ley y el respeto a los derechos humanos de una comunidad plural como la nuestra resulta necesario para identificar las oportunidades de mejora y proyectos tendientes a la buena marcha de la Institución, el documento de mérito, necesariamente estará sujeto a evaluación y actualización por parte de la Unidad de Igualdad e Inclusión Universitaria y la propia comunidad universitaria, de acuerdo con las circunstancias futuras que vayan presentándose y como muestra de que nuestra Institución es un espacio en donde caben todas las voces para la construcción de una sociedad justa e igualitaria.



Con ello la Universidad reafirma el compromiso de impulsar, desde su interior, acciones institucionales que hagan posible el empoderamiento de las mujeres y la garantía de su derecho a una vida libre de violencia y de situaciones de desigualdad o inequidad, así como del abuso de poder en su contra y otras conductas o actitudes semejantes.

PROTOCOLO PARA LA IDENTIFICACIÓN, PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CAMPECHE

TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES OBJETIVO GENERAL

ARTÍCULO 1.- El presente protocolo es de observancia general para quienes integran la Universidad Autónoma de Campeche y tiene por objeto establecer la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, identificar, atender y sancionar casos de violencia de género que involucren personas de la comunidad universitaria, con la finalidad de garantizar una convivencia libre de violencia y consolidar una cultura de prevención y denuncia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

ARTÍCULO 2.- La aplicación de este documento tiene como objetivos específicos:



1. Promover una política institucional en materia de prevención, identificación, atención y sanción de la violencia de género para garantizar a la comunidad universitaria el derecho a una vida libre de violencia.
2. Dar a conocer a la comunidad universitaria las diferentes manifestaciones de violencia de género para su debida identificación.
3. Establecer medidas específicas para prevenir la violencia de género al interior y exterior de la Universidad y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
4. Informar a la comunidad universitaria sobre los mecanismos para atender los casos de violencia de género que se presenten en la Universidad, así como señalar las autoridades e instancias encargadas de su atención y sanción.
5. Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de violencia de género, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;
6. Establecer las pautas en la forma de proceder de la autoridad universitaria competente a quien corresponda conocer, atender y sancionar casos de violencia de género, para que desempeñe sus funciones de manera diligente y con apego a los principios constitucionales del debido proceso.



7. Incorporar la perspectiva de género en los procedimientos de identificación, prevención, atención y sanción de la violencia de género, garantizando el respeto y protección de los derechos humanos de las partes.
8. Fijar los mecanismos para la evaluación continua del presente Protocolo.

DEFINICIONES

ARTÍCULO 3.- Para efectos del presente Protocolo se entenderá por:

- I. **Alumna o alumno (s):** Persona admitida de acuerdo a los requisitos establecidos en los planes y programas académicos correspondientes; en cualquier grado de las diversas modalidades, tipos y servicios educativos.
- II. **Acoso escolar por razones de género:** Todo maltrato sexual, físico o psicológico dentro y alrededor de las escuelas cometido contra quienes no se ajustan a las normas sexuales y género predominantes, y tiene su origen en la dinámica de relaciones desiguales de poder.
- III. **Acoso laboral (*moobing*):** Se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional.



- IV. **Acoso sexual:** Forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Puede implicar: contacto físico e insinuaciones; observaciones de tipo sexual; exhibición de pornografía y exigencias sexuales realizadas de forma verbal o de hecho, que afecten la salud y seguridad de la víctima.
- V. **Agresor o agresora:** La persona que realiza cualquier tipo de acto de violencia de género.
- VI. **Autoridad universitaria:** Las y los titulares de órganos los órganos de gobierno y dependencias universitarias competentes para conocer sobre actos de violencia de género cometidos por las o los servidores universitarios y en su caso, aplicar la sanción correspondiente.
- VII. **Campus:** La entidad académico- administrativa ubicada en un área geográfica específica, a cual se integra por una o más divisiones académicas para posibilitar el desarrollo interdisciplinario de programas académicos.
- VIII. **Comité:** Comité de Género y Violencia



- IX. **Comunidad universitaria:** La que se encuentra integrada por el personal administrativo, el personal académico, las alumnas y alumnos y los integrantes de órganos de gobierno.
- X. **Dependencia universitaria:** Entidad académica o administrativa que forma parte de la estructura orgánica de la Universidad.
- XI. **Derechos humanos.** Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición.
- XII. **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.



- XIII. **Discriminación por género:** Toda aquella exclusión basada en el género, orientación, expresión o identidad sexual de las personas, que cause una restricción o anulación del pleno goce de sus derechos.
- XIV. **Diversidad sexual:** Pluralidad de prácticas y creencias que regulan las diferencias entre personas con base en la atracción emocional, afectiva y sexual que se presenta dentro de las estructuras sociales.
- XV. **Enlace de género:** La persona integrante de la comunidad universitaria que forma parte de una dependencia universitaria y es designada o designado por la o el titular de esta para realizar actividades encaminadas a la promoción de la igualdad de género y prevención de la violencia de género en la Universidad;
- XVI. **Estereotipo:** Opinión o prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar.
- XVII. **Género:** Es el conjunto de caracteres definidos culturalmente como masculinos o femeninos de manera convencional y diferente de una cultura a otra y de una época a otra. Se trata entonces de una construcción social a partir de las diferencias biológicas y anatómicas y no de un “hecho natural” y se construye a través de los procesos de socialización que hace que las identidades de género se naturalicen,



asumiéndose que las características asignadas son innatas y por tanto inmodificables y determinantes.

- XVIII. **Hostigamiento sexual:** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- XIX. **Identidad de género:** Es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la experimenta, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de técnicas médicas, quirúrgicas o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género.
- XX. **Igualdad de género:** 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.
- XXI. **Ley Orgánica:** Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Campeche
- XXII. **Orientación sexual:** Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género,



así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

XXIII. **Personal Académico:** Al que lleva a campo funciones de docencia, investigación o extensión en la Universidad de acuerdo al nombramiento o vinculación académica que tenga con ella y conforme a los planes y programas establecidos por la Universidad.

XXIV. **Personal Administrativo:** Al que presta sus servicios de índole no académica, subordinado a la Universidad.

XXV. **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.

XXVI. **Presunta víctima:** Integrante de la comunidad universitaria, que manifiesta haber sido afectada o afectado en su esfera de derechos por actos que constituyan violencia de género.

XXVII. **Presunto agresor o agresora:** Integrante de la comunidad universitaria de la que se presumen la realización de actos constitutivos de violencia de género.



- XXVIII. **Queja:** Manifestación de hechos constitutivos de violencia de género dirigida a la Unidad.
- XXIX. **Revictimización:** Se refiere a un patrón en el que la víctima tiene una tendencia significativamente mayor de ser víctimas nuevamente. Se entiende como la experiencia que victimiza a una persona en dos o más momentos de su vida, es decir, la suma de acciones u omisiones que generan en la persona un recuerdo victimizante.
- XXX. **Sensibilización:** La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción de la violencia de género en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género;
- XXXI. **Servidor universitario:** La o el integrante de la Comunidad Universitaria que presta sus servicios como Personal Académico o Personal Administrativo a la Universidad.
- XXXII. **Unidad de Igualdad:** Unidad de Igualdad e Inclusión Universitaria.
- XXXIII. **Universidad:** Universidad Autónoma de Campeche
- XXXIV. **Víctima:** Integrante de la comunidad universitaria que recibe en su agravio actos constitutivos de violencia de género.



XXXV. **Victimización:** Maltrato o trato diferenciado hacia una persona que ha sufrido discriminación o violencia de género.

XXXVI. **Violencia contra las mujeres:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

XXXVII. **Violencia de género:** Se define como cualquier acción u omisión hacia una persona, basada fundamentalmente en su género, que le causa daño o sufrimiento psicológico, físico, sexual, patrimonial, económico, laboral, o inclusive la muerte. La violencia de género se manifiesta de diferentes formas, siendo éstas el acoso sexual, el hostigamiento sexual, el acoso escolar, el acoso laboral, la violencia laboral y docente, la violencia física, la violencia psicológica; la violencia sexual, la violación; así como la discriminación e intimidación o conducta hostil basada en estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género que no incluyan conductas de naturaleza sexual.

XXXVIII. **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.



- XXXIX. **Violencia física.** Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.
- XL. **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.
- XLI. **Violencia laboral y docente:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 4.- El presente instrumento se aplicará cuando la violencia de género ocurra dentro o fuera del entorno universitario siempre y cuando se ejerza sobre una persona integrante de la comunidad universitaria o ésta última o último sea la o el agresor.

Cuando la persona sobre quien se ejerza la violencia de género sea menor de edad el tratamiento del caso se realizará previa notificación a su representante legal, procurando siempre valer en ese proceso el interés superior de la infancia y la autonomía progresiva.



Si el agente agresor es quien ostenta la representación legal del menor de edad, el funcionario o servidor universitario que tenga primer conocimiento de la situación deberá comunicarse inmediatamente a la Unidad de Igualdad e Inclusión Universitaria, para que ésta, en el ámbito de su competencia, brinde la asesoría jurídica y psicológica que corresponda.

ARTÍCULO 5.- En virtud de la pluralidad de quienes integran la comunidad universitaria (alumnas, alumnos, personal académico, personal administrativo y órganos de gobierno), cada caso deberá ser atendido conforme a los distintos procesos establecidos en la normatividad universitaria correspondiente y en apego a las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades universitarias deberán observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en la Universidad.

TÍTULO SEGUNDO DE LOS ACTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

ARTÍCULO 6.- En concordancia con lo establecido en el artículo 3 inciso hh), para efectos de este Protocolo, la violencia de género se define como cualquier acción u omisión hacia una persona basada fundamentalmente en su género, que le cause daño o sufrimiento psicológico, físico, sexual, patrimonial, económico, laboral, o inclusive la muerte.

Para determinar que un acto representa violencia de género, se deberán valorar elementos tales como: comportamiento (acción u omisión) derivado de estereotipos de género, daño (individual y colectivo) de acuerdo a la persona



que lo resintió, asimetría de poder (formal o informal), consecuencias (individuales, colectivas, mediatas e inmediatas), y contexto.

ARTÍCULO 7.- La violencia de género se puede presentar en el marco de cualquier interacción, sin ser necesaria la existencia de una relación formal de supra-subordinación, es decir, puede surgir, en una relación de pareja o expareja; en una relación académica de alumna-profesor, compañera-compañero, o profesora-alumno; una relación laboral entre pares o de subordinación formal; y entre personas que no mantienen relación alguna.

ARTÍCULO 8.- Se considera como manifestaciones y ejemplos de violencia de género el acoso sexual, el hostigamiento sexual, el acoso escolar, el acoso laboral, la violencia laboral y docente, la violencia física, la violencia psicológica; la violencia sexual, la violación; así como la discriminación e intimidación o conducta hostil basada en estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género que no incluyan conductas de naturaleza sexual, entre las cuales podemos encontrar las siguientes fuentes:

- I. Agresiones físicas: Directas (peleas, golpes, palizas y empujones) e indirectas: (destrozos a pertenencias, hurtos y provocaciones)
- II. Agresiones verbales: Directas (Insultos y/o ofensas a la víctima y sus familias,) e indirectas: (Calumnia o difamación)
- III. Agresión psicológica: Por medio de intimidaciones, chantaje o amenazas para provocar miedo, obtener algún objeto dinero u obligar a la víctima hacer cosas que no se quieren.



- IV. Aislamiento y exclusión social dentro de la comunidad educativa: Ignorar o excluir a la víctima de actividades escolares.
- V. Acoso sexual: Alusiones obscenas de palabras, toques o agresiones físicas de índole sexual.
- VI.** Intimidación por medios tecnológicos: Intimidación a través de e-mail, chats, mensajes de teléfono, redes sociales.

TÍTULO TERCERO DE LOS PRINCIPIOS RECTORES EN LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

ARTÍCULO 9.- En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

- a) Cero tolerancia a la violencia de género;
- b) Perspectiva de género; Todos los casos se atenderán desde una visión crítica, explicativa, analítica y alternativa de las relaciones entre los géneros y las desigualdades construidas socialmente entre mujeres y hombres.
- c) Debida diligencia; Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente. La actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades universitarias, en virtud de que las conductas constitutivas de violencia de género vulneran la dignidad e integridad de quienes son víctimas de la misma.



- d) Confidencialidad; La revelación de cualquier información personal por parte de la autoridad universitaria o servidor universitario conocedor del caso debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesiten conocerla. Por lo anterior, las autoridades que conozcan de casos sobre violencia de género están obligadas a proteger la información personal y sólo podrán revelar ésta a las personas legal y legítimamente involucradas en el caso, en términos de la normativa de transparencia vigente.
- e) Respeto, protección y garantía de la dignidad humana; Se actuará en todo instante privilegiando el pleno desarrollo de la persona y sus derechos humanos, con escucha empática y sin revictimizarles.
- f) Imparcialidad; El trato a las personas implicadas será libre de estereotipos, favoritismos, inclinaciones o preferencias personales, por lo que en ningún caso se harán concesiones o restricciones de ventajas y privilegios.
- g) No revictimización; Implica no exigir mecanismos o procedimientos que agraven la condición de las personas involucradas, ni establecer requisitos que obstaculicen e impidan el ejercicio de sus derechos, ni la exposición a sufrir daño alguno.

TÍTULO CUARTO
DE LAS INSTANCIAS COMPETENTES EN LA ATENCION DE CASOS DE
VIOLENCIA DE GÉNERO

DE LA UNIDAD DE IGUALDAD



ARTÍCULO 10.- La Unidad de Igualdad será la instancia responsable de coordinar y asesorar en el proceso de identificación, prevención, atención y seguimiento de casos relacionados con violencia de género, a través de las siguientes medidas:

- I. Coordinar sus actividades con la Defensoría Universitaria para diseñar y difundir una cultura que promueva la igualdad de género en la Universidad;
- II. Coadyuvar con la Secretaría General de la Universidad y sus áreas dependientes para transversalizar la perspectiva de género en las actividades de docencia e investigación;
- III. Coordinar sus actividades con las y los Directores de los Departamentos Académicos, Institutos, Centros y Departamentos de Investigación de la Universidad, para la incorporación de la perspectiva de género e inclusión en los planes de estudio de los programas educativos, en el ámbito de su competencia;
- IV. Planear, organizar, dirigir y supervisar la ejecución e implementación de un Programa de Inclusión e Igualdad de Género en la Universidad;
- V. Impulsar Programas de Prevención de conductas violentas en las relaciones interpersonales universitarias;
- VI. Diseñar estrategias de prevención de la violencia de género y coordinar su implementación en las distintas dependencias universitarias;
- VII. Elaborar un Plan Anual de Capacitación en materia de Igualdad de Género y Prevención de la Violencia dirigido a la comunidad universitaria.
- VIII. Coordinar la capacitación y actualización permanente de las y los titulares de las dependencias universitarias, respecto a la identificación,



prevención, atención y sanción de casos relacionados con violencia de género;

- IX. Implementar la aplicación del presente Protocolo a través de la atención y recepción y trámite de quejas relacionadas con actos de violencia de género.
- X. Remitir, a través de su Comité de Género y Violencia, a las autoridades competentes para instrumentar los procedimientos y sanciones derivadas de casos de violencia de género, los expedientes de queja iniciados por actos de violencia de género.
- XI. Asesorar y mantener comunicación estrecha con las autoridades universitarias y las titulares de las dependencias universitarias.
- XII. Coadyuvar en la implementación de medidas urgentes de protección a favor de integrantes de la comunidad universitaria víctimas de violencia de género.
- XIII. Vigilar, en coordinación con las autoridades universitarias competentes, el cumplimiento de las sanciones impuestas a los servidores universitarios por actos de violencia de género y dar seguimiento a los acuerdos tomados entre las partes derivados de los procedimientos alternativos que en su caso se presenten.
- XIV. Concentrar el registro de quejas, procedimientos y sanciones derivadas de la atención de casos de violencia de género a través del formato establecido para ello (ANEXO I).
- XV. Las demás que se establezcan en el Estatuto Orgánico y normatividad universitaria aplicable.



ARTÍCULO 11.- Para el cumplimiento de las medidas enlistadas en el artículo anterior, la Unidad de Igualdad deberá contar con el personal suficiente que le permita desarrollar sus actividades y se organizará de la siguiente manera:

- I. La o el titular de la Unidad de Igualdad quien fungirá como Presidente del Comité de Género y Violencia, y como autoridad ejecutiva de la misma.
- II. El área de recepción y atención de quejas que contará con licenciadas o licenciados en derecho, con título y cédula profesional, de formación o conocimientos en materia de género, que tendrán a su cargo el levantamiento de quejas, asesoría y seguimiento de los casos que se presenten en la Unidad de Igualdad
- III. El área de atención psicológica que se conformará con psicólogas o psicólogos con título y cédula profesional, además de experiencia en casos de violencia, discriminación, acoso y hostigamiento. Dicho personal, se encargará de brindar contención emocional a las presuntas víctimas que así lo requieran.
- IV. El área de capacitación e investigación que tendrá a su cargo las actividades de difusión y sensibilización en materia de género, y será la encargada de llevar a cabo las actividades académicas de la Unidad de Igualdad en la Universidad.



La Unidad de Igualdad, además, deberá contar con los espacios suficientes y óptimos para brindar la atención jurídica y psicológica debida a las presuntas víctimas en privado y sin interrupciones.

ARTÍCULO 12.- El Comité de Violencia y Género al que se refiere la fracción X del artículo 10 será el órgano colegiado que constituirá la Unidad de Igualdad para los efectos que marca el artículo 37 del presente Protocolo y tendrá el carácter de órgano recomendatorio para las autoridades competentes de instrumentar los procedimientos y sanciones derivadas quejas por violencia de género que se precisan en el artículo 39.

Dicho Comité estará integrado por:

- I. La o el Titular de la Unidad de Igualdad
- II. La o el Responsable del área de recepción y atención de quejas
- III. La o el Responsable del área de atención psicológica
- IV. La o el Responsable del área de capacitación e investigación

DE LOS ENLACES DE GÉNERO

ARTÍCULO 13.- Cada dependencia universitaria deberá contar con una o un Enlace de Género quien será nombrado por la o el titular de la dependencia y coadyuvará con éstos últimos y la Unidad de Igualdad en las estrategias institucionales en contra de la violencia de género.



La o el Enlace de Género deberá contar con una capacitación y seguimiento periódico en materia de igualdad de género, no discriminación, violencia de género, así como legislación y procedimientos aplicables en la Universidad por casos de violencia de género a cargo de la Unidad de Igualdad

ARTÍCULO 14.- La figura de las y los Enlaces se registrará de conformidad con las directrices que se establezca en el presente Protocolo y sus actividades consistirán en:

I. Guiar e informar a todas las personas de la comunidad universitaria que lo requieran, dando elementos para determinar qué es violencia de género y los tipos de violencia que existen con el fin de que quien reciba la orientación pueda identificar si se encuentra en una situación de violencia de género.

II. Proporcionar información sobre el presente Protocolo, qué procedimientos contempla, qué hacer, cómo y a dónde acudir en caso de querer levantar una queja por violencia de género.

ARTÍCULO 15.- Las personas orientadoras no tendrán el carácter de autoridades sino únicamente coadyuvarán a la o el titular de la dependencia universitaria que le corresponda, en la labor de brindar información sobre violencia de género a las personas para que éstas acudan a la Unidad a levantar sus quejas y, en su caso, se les brinde contención psicológica.



Las orientaciones que brinden las personas orientadoras en casos de violencia de género deberán ser registradas y reportadas a la Unidad de Igualdad para ser incluidas en la estadística sobre violencia de género de la Universidad.

ARTICULO 16.- Los datos de contacto de las personas orientadoras en casos de violencia de género estarán disponibles, con su consentimiento, en los medios que la o el titular de la dependencia universitaria respectiva determinen para ello.

TÍTULO QUINTO DE LA PREVENCIÓN

ARTÍCULO 17.- Todas las dependencias universitarias a través de su titular, así como de la o el Enlace de Género correspondiente deberán ejecutar, a su interior, acciones encaminadas a prevenir la violencia de género en la Universidad con el objeto de disuadir estas conductas a través de estrategias de difusión para su identificación y atención oportuna.

Dichas actividades se realizarán bajo la coordinación de la Unidad de Igualdad.

ARTÍCULO 18.- Dentro de las acciones que se mencionan en el artículo que precede, estará la obligación de la o el titular de cada dependencia universitaria de emitir un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a conductas constitutivas de violencia de género; el pronunciamiento deberá notificarse periódicamente a la comunidad universitaria adscrita a su dependencia, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.



ARTÍCULO 19.- El documento de referencia deberá contener por lo menos:

- a) Nombre de la dependencia universitaria
- b) Fundamento normativo
- c) Considerandos
- d) Pronunciamiento, en el que se explique:
 - 1. El compromiso de la o el titular de la dependencia y de toda y todo servidor universitario adscrito a la misma de cero tolerancia frente a cualquier tipo de violencia de género;
 - 2. El compromiso para erradicar las conductas de violencia de género;
 - 3. La prohibición de ésta conductas a toda y todo integrante de la comunidad universitaria, así como al público usuario y prestadores de servicio, sea social o por honorarios, o personas subcontratadas.
 - 4. Los tipos de sanciones a las que haber lugar por la realización de estas conductas;
 - 5. El compromiso de interpretar y aplicar el presente Protocolo con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos en el artículo 9.
 - 6. Compromisos particulares de la Universidad para erradicar las conductas de violencia de género.
- e. Firma de la o el titular de la dependencia universitaria, y
- f. Lugar y fecha de emisión.

ARTÍCULO 20.- La o el titular de cada dependencia universitaria, en coordinación con la Unidad de Igualdad, deberá difundir al interior de sus instalaciones la información relativa a qué se entiende por violencia de género y



sus diferentes manifestaciones, así como brindar información sobre los mecanismos de queja y atención ante casos de violencia de género.

Igualmente deberá promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima estudiantil y laboral, según sea el caso, libre de violencia.

ARTÍCULO 21.- La o el titular de cada dependencia universitaria de igual manera deberá asegurar que la totalidad de las y los servidores universitarios a su cargo reciban al menos una capacitación anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género.

Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y estará a cargo la Unidad de Igualdad quien deberá realizarla progresivamente, por lo que la o el titular de la dependencia universitaria deberá brindar las facilidades para que se lleve a cabo la misma, así como para que se capacite y forme a la o el enlace de género correspondiente.

TÍTULO SEXTO

DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

ARTÍCULO 22.- El procedimiento de atención de casos de violencia de género se encontrará compuesto por cuatro etapas:

- a) Etapa I. Primer Contacto
- b) Etapa II. Procedimiento de Intervención Directa



- c) Etapa III. Definición del procedimiento por el Comité de Género y Violencia y las Medidas Cautelares
- d) Etapa IV. Identificación del tipo de procedimiento por las autoridades universitarias competentes, directrices y seguimiento de sanciones

PRIMER CONTACTO

ARTÍCULO 24.- La etapa de primer contacto será la primera etapa en el procedimiento de atención de casos de violencia y tendrá como objetivo orientar a toda persona que manifieste en su agravio, o de una tercera persona, actos que considera constituyen violencia de género; explicarle sobre las políticas institucionales de igualdad de género en la Universidad, los actos constitutivos de violencia de género y las posibles alternativas de solución al interior de la Universidad, en caso de que requiera presentar queja alguna, así como, de ser necesario, brindar el apoyo de contención psicológica de la manera más expedita posible.

ARTÍCULO 25.- El primer contacto por comparecencia podrá ser solicitado a la Unidad de Igualdad o a cualquier Enlace de Género, por cualquier persona integrante de la comunidad universitaria o no integrante de esta, siempre y cuando la violencia de género se ejerza sobre una persona integrante de la comunidad universitaria o ésta última o último sea la o el agresor.

En esta etapa la o el Enlace de Género, así como el personal del área de recepción y atención de quejas de la Unidad de Igualdad, únicamente escucharán a la



persona que solicite orientación y explicarán los posibles pasos a seguir establecidos en el presente Protocolo.

Si con la información otorgada, la persona que considera haber sido víctima de violencia de género o una tercera, expresa su voluntad de continuar con el procedimiento de queja, se iniciará la segunda etapa.

ARTÍCULO 26. - En el supuesto de que la persona que solicita orientación acuda a la Unidad de Igualdad, el personal del área de recepción y atención de quejas de esta deberá realizar lo siguiente:

- I. Escuchar a la persona, brindándole la asesoría jurídica correspondiente e informándole la posibilidad de que la Unidad de Igualdad inicie el Procedimiento de Intervención Directa.
- II. Explicar dicho Procedimiento, solicitándole su consentimiento para llevar a cabo el mismo y para realizar la entrevista a la que se refiere el artículo 33 del presente Protocolo.
- III. Si la presunta víctima manifiesta su negativa ante lo anterior, el personal de la Unidad de Igualdad deberá levantar un acta circunstanciada donde haga constar dicha negativa.

ARTÍCULO 27.- Cuando la persona que solicita orientación ocurra ante la o el Enlace de Género de la dependencia universitaria correspondiente, dicho Enlace deberá:



- I. Brindar la asesoría jurídica a la persona afectada informándole la posibilidad de que la Unidad de Igualdad inicie un Procedimiento de Intervención Directa.
- II. Explicar a la presunta víctima dicho Procedimiento, solicitándole su consentimiento para llevar a cabo el mismo y para realizar la entrevista a la que se refiere el artículo 33 del presente Protocolo.
- III. Si la presunta víctima manifiesta su negativa ante lo anterior, el Enlace de Género, deberá levantar un acta circunstanciada donde haga constar dicha negativa.

ARTÍCULO 28.- Todos los casos que sean del conocimiento de la Unidad de Igualdad o de la o el Enlace de Género correspondiente, requerirán de atención y valoración inmediata.

En caso de que la persona que busca la orientación se encuentre en un evidente estado de alteración, se deberá gestionar apoyo de contención psicológica de la manera más expedita con el área de atención psicológica de la Unidad de Igualdad, con la finalidad de no vulnerar su esfera de derechos y determinar si requiere algún otro tipo de canalización.

La contención psicológica implica escuchar a la persona afectada; validar y contener sus emociones; proporcionarle información que le permita conocer sus opciones y tomar una decisión libre e informada.



ARTÍCULO 29.- Adicionalmente al primer contacto por comparecencia que se realice ante la Unidad de Igualdad o ante la o el Enlace de Género, la Unidad de Igualdad pondrá a disposición de la comunidad universitaria y público en general los siguientes medios de primer contacto:

I. Vía telefónica

II. Correo electrónico:

III. Página web

En el supuesto marcado por la fracción I, la Unidad de Igualdad, se conducirá en términos de lo dispuesto por las fracciones I, II y III del artículo 26 del presente Protocolo.

En los casos señalados por las fracciones II y III la Unidad de Igualdad contactará a la persona por los medios electrónicos respectivos para efecto de brindarle, a través de esa vía, la orientación respectiva.

ARTÍCULO 30.- Cuando una o un servidor universitario, o autoridad universitaria, detecte o tenga conocimiento de que alguna alumna o alumno menor de edad es víctima de violencia física y/o psicológica o de connotación sexual, cometido fuera del entorno universitario y por personal no miembro de la comunidad universitaria, deberá enterar de la situación a la Directora o Director de las Escuelas Preparatorias o Departamentos Académicos correspondientes, quien a su vez deberá notificar de inmediato la situación a la Unidad de Igualdad.



La Unidad de Igualdad, en el ámbito de sus atribuciones, hará del conocimiento de lo anterior a las autoridades administrativas o penales competentes a través de los medios de remisión oportunos.

ARTÍCULO 31.- La inobservancia o dilación de la obligación contenida en el artículo anterior por parte de la o el Director de las Escuelas Preparatorias o Departamentos Académicos correspondientes, será motivo de responsabilidad administrativa, por lo que la Unidad de Igualdad deberá informar de dicha circunstancia al Órgano Interno de Control de la Universidad.

DEL PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN DIRECTA

ARTÍCULO 32.- La persona que considere haber sido víctima de violencia de género o la tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos materia del Protocolo podrá solicitar ante la Unidad de Igualdad iniciar el Procedimiento de Intervención Directa.

El Procedimiento de Intervención Directa consistirá en la entrevista que llevará a cabo el personal de la Unidad de Igualdad con la presunta víctima o tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos materia del Protocolo, recabando el escrito de queja correspondiente, así como los elementos de prueba que estime necesarios para que, una vez integrado el expediente de queja con las pruebas respectivas, de inicio a la tercera etapa del procedimiento de atención de casos de violencia de género.



ARTÍCULO 33.- El Procedimiento de Intervención Directa estará a cargo del personal de recepción y atención de quejas de la Unidad de Igualdad y tendrá en consideración lo siguiente:

- I. Antes de la entrevista, dicho personal deberá:
 - a) Destinar un lugar adecuado para llevar a cabo la actuación, privilegiando que el mismo sea un espacio donde no se presenten interrupciones y se garantice la mayor privacidad posible con la presunta víctima;
 - b) Generar vínculos empáticos y observar el estado anímico de la presunta víctima con el objetivo de determinar si es factible llevar a cabo la entrevista
 - c) Propiciar un entorno de confianza a la presunta víctima para brindarle confianza;
 - d) Contener a la presunta víctima para ayudarle a estabilizar su estado emocional.
- II. Durante la entrevista, deberá;
 - a) Reiterar a la presunta víctima que la Universidad rechaza todo tipo de violencia de género y está firmemente comprometida con la erradicación de la misma;
 - b) Asegurar a la presunta víctima el principio de confidencialidad en la entrevista y de la información proporcionada;
 - c) Completar los formatos de atención que para tal efecto diseñe la Unidad de Igualdad para llevar el registro de datos de la persona que solicitó su apoyo, comunicándole a la presunta víctima que la información contenida



únicamente será utilizada para fines estadísticos, y como apoyo al seguimiento del caso;

- d) Escuchar de manera activa y respetuosa a la presunta víctima;
- e) Mantener un diálogo de respeto procurando que la presunta víctima se encuentre tranquila, garantizándole seguridad y objetividad del proceso;
- f) No emitir comentarios sexistas, discriminatorios o basados en estereotipos de género.
- g) No negarse a la solicitud de la presunta víctima de estar acompañada por alguien de su confianza;
- h) Identificar a las personas señaladas, así como las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que sucedieron los hechos;
- i) Recabar en una sola entrevista la queja y los elementos necesarios que permitan determinar las acciones subsecuentes;

III. Al término de la entrevista, el personal del área de recepción y atención de quejas:

- a) Informar a la presunta víctima del procedimiento a seguir por parte de la Unidad, en términos de lo dispuesto por los artículos del presente Protocolo.
- b) Reiterar los principios a los que hace mención el artículo 10 del presente Protocolo, así como a las directrices contenidas en el numeral 40 del mismo.
- c) Poner a disposición de la presunta víctima la Unidad de Igualdad para cualquier duda o atención que requiera con relación a su caso.



ARTÍCULO 34.- El personal del área de recepción y atención de quejas cuidará que al momento de recabar el escrito de queja a la que se refiere el artículo 32 del presente Protocolo, este contenga lo siguiente:

- I. Nombre completo, edad y sexo de la presunta víctima, debiendo anexar la identificación oficial con firma y fotografía de la primera;
- II. Número de matrícula y periodo escolar o número de personal, según el caso;
- III. Campus, Departamento Académico o Unidad Administrativa de adscripción;
- IV. Correo electrónico, número telefónico celular y/o algún lugar u otro medio a través del cual pueda recibir notificaciones para ser citada y se le informe del seguimiento de la queja.
- V. Nombre completo, Departamento Académico o Unidad Administrativa de adscripción y otros datos que permitan la identificación de la persona o personas a quienes se les imputan los hechos.
- VI. Narración de los hechos de manera cronológica, precisando las circunstancias del modo, tiempo y lugar en que ocurrieron los mismos;
- VII. Pruebas, evidencias, testimonios (forma de contacto de las y los testigos) y/o informes con los que cuente para sustentar su dicho; en caso de no contar con lo anteriormente mencionado se podrá presentar por escrito solo el dicho de la víctima.
- VIII. Lugar, fecha y firma de la presunta víctima.
- IX. Declarar expresamente y bajo protesta de decir verdad, que se actúa bajo el principio de buena fe.



Para el caso de que la presunta víctima sea menor de edad se deberá hacer acompañar de la firma del Representante Legal.

La Unidad de Igualdad tendrá la facultad de citar a los testigos que la presunta víctima señale en la entrevista y recabar sus manifestaciones al respecto.

Si el acto de violencia de género cometido pudiese constituir un delito y la persona que presenta la queja quisiera interponer una denuncia ante el Ministerio Público, la Unidad de Igualdad, brindará el acompañamiento correspondiente, el cual consistirá en acompañar a la víctima a que presente su denuncia ante las autoridades correspondientes e informar sobre la estructura y dinámica del proceso legal.

ARTÍCULO 35.- El personal de recepción y atención de quejas de la Unidad de Igualdad deberá tomar en consideración que los hechos que la presunta víctima manifieste en su agravio como violencia de género, sean no mayor de dos años contados a partir del momento en que se produjo el incidente, o si fuere continuado, contado a partir del último suceso que se haya presentado.

De presentarse en un plazo mayor al establecido en el párrafo que antecede, el personal de la Unidad de Igualdad comunicará a la presunta víctima de dicha circunstancia, levantando un acta circunstanciada para tal efecto y brindándole la atención necesaria.

De igual manera, como parte de las acciones restaurativas tendientes a promover la igualdad de género le hará notar a la presunta víctima que el asunto será turnado a la Dirección del Departamento Académico, Unidad



Administrativa, Centro o Instituto de Investigación a la que se encuentre adscrito la o el presunto agresor, ordenando la implementación de jornadas de capacitación y sensibilización para dicha área.

DE LA DEFINICIÓN DEL PROCEDIMIENTO POR EL COMITÉ DE GÉNERO Y VIOLENCIA Y LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

ARTÍCULO 36.- Una vez que el personal de recepción y atención de quejas de la Unidad formalice el escrito de queja y recabe las pruebas que estime necesarias a través del Procedimiento de Intervención Directa deberá determinar el procedimiento aplicable al caso en los términos siguientes:

1.- Si la persona señalada como presunta agresora o agresor es alumna o alumno del mismo Departamento Académico que la presunta víctima, la Unidad de Igualdad recabará la queja y las pruebas necesarias para tal efecto, turnando, a través de su Comité, el expediente derivado de su procedimiento de intervención e investigación directa a la o el Director de la Escuela Preparatoria o Departamento Académico correspondiente, para que inicie el procedimiento 1 que marca el artículo 39 del presente Protocolo.

2.- Si la persona señalada como presunta agresora o agresor es alumna o alumno de un Departamento Académico distinto al de la presunta víctima, la Unidad recabará la queja y las pruebas necesarias para tal efecto, turnando, a través de su Comité, el expediente derivado de su procedimiento de intervención e investigación directa a la o el Director de la Escuela Preparatoria o Departamento Académico al que pertenece la o el presunto agresor, para que inicie el procedimiento 2 que marca el artículo 39 del presente Protocolo.



3.- Si la persona señalada como presunta agresora o agresor es Personal Académico, la Unidad recabará la queja y las pruebas necesarias para tal efecto, turnando, a través de su Comité, el expediente derivado de su procedimiento de intervención e investigación directa a la o el Director del Departamento Académico, Centro o Instituto de Investigación de adscripción de la parte señalada como probable agresor o agresora, para que inicie el procedimiento 3 que marca el artículo 39 del presente Protocolo.

4.- Si la persona señalada por la parte quejosa como presunta agresora o agresor es personal administrativo, la Unidad recabará la queja y las pruebas necesarias para tal efecto, turnando, a través de su Comité, el expediente derivado de su procedimiento de intervención e investigación directa, a la o el Director del Departamento Académico, Unidad Administrativa, Centro o Instituto de Investigación de adscripción de la parte señalada como probable agresor o agresora, para que inicie el procedimiento 4 que marca el artículo 39 del presente Protocolo.

5.- Si la persona señalada como presunta agresora o agresor es Directora o Director de alguna Escuela Preparatoria, Departamento Académico, Unidad Administrativa, Centro o Instituto de Investigación la Unidad recabará la queja y las pruebas necesarias para tal efecto, turnando, a través de su Comité, el expediente derivado de su procedimiento de intervención e investigación directa a la autoridad universitaria inmediata superior de la parte señalada como probable agresor o agresora, para que inicie el procedimiento 5 que marca el artículo 39 del presente Protocolo.



6.- Si la persona señalada como presunta agresora o agresor es personal eventual o de confianza, sea académico o administrativo, la Unidad recabará la queja y las pruebas necesarias para tal efecto, turnando, a través de su Comité, el expediente derivado de su procedimiento de intervención e investigación directa Director de la Unidad Administrativa, Escuela Preparatoria, Departamento Académico, Centro o Instituto de Investigación que corresponda, para que inicie el procedimiento 6 que marca el artículo 39 del presente Protocolo.

ARTÍCULO 37.- En casos que pusieran en riesgo la integridad física o psíquica de la presunta víctima o de la tercera persona que presenta la queja, la Unidad de Igualdad, a través de su Comité de Género y Violencia, y con base a las pruebas presentadas o recabadas, podrá recomendar a las autoridades universitarias competentes que se tomen las medidas de protección correspondientes a favor de la presunta víctima o de la tercera persona que presenta la queja.

Estas acciones estarán dirigidas a garantizar y preservar la seguridad e integridad de la persona que presenta la queja o de la presunta víctima y serán consideradas de conformidad a la naturaleza de la violencia de género, las relaciones entre los involucrados e información relacionada al caso, considerando que la oportuna definición de acciones puede impedir la escalada de violencia (la intensidad y frecuencia de las agresiones), así como consecuencias desfavorables por presentar la queja.



ARTÍCULO 38.- Las medidas de protección son acciones de interés general consistentes en prevenir posibles actos de violencia y en ningún momento constituirán un prejuzgamiento sobre la responsabilidad de la persona en contra de quien se interpone la queja y, atendiendo al caso, se podrán recomendar de manera urgente antes de la presentación de la queja o durante el procedimiento de intervención directa.

Algunas medidas de protección que se podrán adoptar son:

- I. Medidas de no comunicación directa, a través de terceras personas o medios electrónicos;
- I. La reubicación de la o el presunto agresor en lugar distinto de trabajo;
- II. El cambio de turno o grupo de la o el presunto agresor cuando sea pertinente;
- III. La garantía del goce de la presunta víctima de sus derechos universitarios;
- IV. Apoyo académico para que la presunta víctima no se vea afectada en el desarrollo de sus actividades, y
- V. Otras medidas que se consideren oportunas.

IDENTIFICACIÓN DEL TIPO DE PROCEDIMIENTO POR LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS COMPETENTES, DIRECTRICES Y SEGUIMIENTO DE SANCIONES

ARTÍCULO 39.- Una vez que la Unidad de Igualdad, a través del Comité, turne el expediente de queja a las autoridades universitarias competentes enlistadas en el artículo 37, éstas, atendiendo a las características del caso, deberán iniciar alguno de los siguientes procedimientos disciplinarios o de responsabilidad administrativa como se marca:



PROCEDIMIENTO 1

Si la persona señalada por la presunta víctima como presunta agresora o agresor es alumna o alumno de la Escuela Preparatoria o Departamento Académico a la que pertenece, la o el Director del Departamento Académico observará el procedimiento contemplado en el artículo 101 del Reglamento General de Alumnos de la Universidad.

PROCEDIMIENTO 2

Si la persona señalada por la presunta víctima como presunta agresora o agresor es alumna o alumno de una Entidad distinta a la de la presunta víctima, el Director de la Escuela Preparatoria o Departamento Académico respectivo observará el procedimiento indicado en el Artículo 103 del Reglamento General de Alumnos de la Universidad que señala como autoridad para conocer del mismo al H. Consejo Universitario.

PROCEDIMIENTO 3

Si la persona señalada por la presunta víctima como como presunta agresora o agresor es Personal Académico, la o el Director del Departamento Académico correspondiente deberá observar lo estipulado por el Contrato Colectivo aplicable a dicho personal, específicamente en lo señalado por la Cláusula 22.



PROCEDIMIENTO 4

Si la persona señalada como presunta agresora o agresor por la presunta víctima es personal administrativo la o el Director del Departamento Académico, Unidad Administrativa, Centro o Instituto de Investigación observará el procedimiento establecido en la Cláusula 11 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo.

PROCEDIMIENTO 5

Si la persona señalada como probable agresor o agresora es Director o Directora de alguna Escuela Preparatoria, Departamento Académico, Unidad Administrativa, Centro o Instituto de Investigación, la autoridad universitaria inmediata superior de la parte señalada como probable agresor o agresora iniciará el procedimiento previsto en el Reglamento del Tribunal de Honor y Justicia de la Universidad.

PROCEDIMIENTO 6

Si la persona señalada como probable agresor o agresora es personal eventual o de confianza, sea académico o administrativo, el o la Directora de la Unidad Administrativa, Escuela Preparatoria, Departamento Académico, Centro o Instituto de Investigación que corresponda, deberá observar lo estipulado por el



Contrato Colectivo aplicable según sea el caso con la salvedades previstas por el mismo instrumento legal.

ARTÍCULO 40.- Toda autoridad universitaria al momento de recibir el expediente de queja correspondiente, en suma, a lo dispuesto por el numeral 10 del presente Protocolo, deberá observar y respetar lo siguiente:

- I. Informar a la Unidad de Igualdad el inicio del procedimiento y el tipo del mismo.
- II. Garantizar bajo su más estricta responsabilidad los derechos humanos de las partes.
- III. Evitar cualquier tipo de confrontación, conciliación y/o mediación entre la presunta víctima y la parte señalada como probable responsable.
- IV. Mantener el orden y respeto para evitar la intimidación y/o amedrentamiento hacia la parte quejosa, para ello deberá dictar las medidas preventivas necesarias.
- V. Ofrecer un espacio contiguo cuando sea necesario resguardar la integridad de la presunta víctima y ésta así lo solicite, en los casos que la normatividad universitaria requiera la presencia de ambas partes.
- VI. Observar las formalidades establecidas en la Legislación Universitaria respecto a los procedimientos para los citatorios, actas, resoluciones, y los procesos de notificación.
- VII. Preservar la secrecía y confidencialidad de los hechos.
- VIII. Mantener informada a la presunta víctima o a la tercer persona que presentó la queja del estado que guarda su caso a través de la autoridad y/o funcionario correspondiente.



- IX. Atendiendo a las circunstancias en la se ejecutaron los hechos, darle mayor valor probatorio al dicho de las víctimas, cuando el hecho sea de naturaleza oculta o de carácter sexual
- X. No intimidar a las y los testigos en caso de haberlos.
- XI. Valorar las pruebas, evidencias, testimonios y/o informes identificando las relaciones asimétricas de poder y esquemas de desigualdad.
- XII. Evitar, al momento de argumentar y resolver, los sesgos discriminatorios y sexistas de manera implícita o explícita.
- XIII. Evitar solicitar a la presunta víctima de manera reiterada, la narración de los hechos.
- XIV. Evitar calificar antes de iniciar el procedimiento que su queja no prosperará.
- XV. Evitar generar falsas expectativas.
- XVI. Propiciar un trato digno y no discriminatorio, presunción de inocencia, derecho de audiencia y defensa. Incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos universitarios.
- XVII. Sea cual fuere el resultado de la interposición de la queja, ésta deberá ser notificada a la parte señalada como probable responsable, así como a la presunta víctima y a la Unidad por escrito debidamente fundado y motivado.

Asimismo, las autoridades universitarias, al momento de resolver los casos materia de este Protocolo, deberán considerar, en el marco de sus atribuciones, los criterios para juzgar con perspectiva de género siguientes:



- a) Identificar si existen situaciones de poder que por cuestiones de género, den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia;
- b) Identificar, a la luz de los hechos y las pruebas, los estereotipos o prejuicios de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género;
- c) En caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones;
- d) De detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género;
- e) Para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y adolescentes; y,
- f) Considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.



Lo anterior, con la finalidad de ir perfeccionando dichos procesos, a modo de que se cumpla con el objetivo del presente protocolo y de manera paulatina todas las autoridades o funcionarios incorporen la perspectiva de género como herramienta metodológica de trabajo.

ARTÍCULO 41.- La Unidad de Igualdad estará facultada para realizar comentarios y observaciones por escrito fundadas y motivadas respecto a las resoluciones que pongan fin a alguno de los procedimientos competencia de las autoridades universitarias, ya sea que hayan concluido en sanción o no. Lo anterior, dentro de los siguientes diez días hábiles a los que se haya recibido copia de dicho documento.

En el caso de que la Unidad de Igualdad, advierta que alguna de las autoridades universitarias competentes de aplicar los procedimientos marcados en el artículo 39 del presente Protocolo omita dar cumplimiento en tiempo y forma a los mismos, tendrá, a través del Comité, la facultad de dar vista al Órgano Interno de Control de la Universidad para que éste inicie los procedimientos de investigación de responsabilidad administrativa respectivos en contra de dicha autoridad universitaria.

ARTÍCULO 42.- Los casos de violencia de género resueltos por vía de los procedimientos señalados en el artículo 39, deberán contar con una fase de seguimiento a corto, mediano y largo plazo por parte de la Unidad de Igualdad y de la persona titular de la dependencia universitaria que conoció del asunto.



El seguimiento de las sanciones y acuerdos derivados de dichos procedimientos tendrá como fin vigilar la eficiencia de las medidas adoptadas y prevenir la reincidencia de los actos y otros actos de violencia o la revictimización, así como restaurar el ambiente sano y seguro.

En caso de que la persona afectada fuese sujeta a represalias por la presentación de la queja en contra de actos violencia de género, podrá contactar a la Unidad de Igualdad para que en colaboración con el o la titular de la dependencia universitaria que conoció el asunto se tomen las medidas necesarias contra estos hechos.

TÍTULO SÉPTIMO DE LOS MEDIOS DE EVALUACIÓN

ARTÍCULO 43.- La Unidad de Igualdad establecerá un mecanismo de evaluación de los procedimientos de atención de casos de violencia de género, con el fin de medir el nivel de satisfacción de las personas usuarias y el impacto de las resoluciones correspondientes; publicará anualmente, a través de los medios que considere más adecuados, un informe estadístico sobre la implementación del presente Protocolo.

ARTÍCULO 44.- La información que se obtenga, genere o resguarde por las dependencias universitarias con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.



La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, únicamente será pública, siempre y cuando se asegure la protección de datos personales.

TRANSITORIOS

PRIMERO. - El presente Protocolo entrará en vigor, previa aprobación del H. Consejo Universitario.

SEGUNDO. - Publíquese en la Gaceta Universitaria para efectos de darle carácter obligatorio para la Comunidad Universitaria.