UJED

UNIVERSIDAD JUÁREZ DEL ESTADO DE DURANGO

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UJED

UNIVERSIDAD JUÁREZ DEL ESTADO DE DURANGO

SUBSECRETARÍA GENERAL ACADÉMICA

UNIDAD DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UJED.

2025

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UJED

Aprobado por Junta Directiva en sesión celebrada el día 7 de marzo del 2023.



ÍNDICE

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS 5
TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES 7
CAPÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN 7
Artículo 1. Objeto 7
Artículo 2. Ámbito material de aplicación 7
Artículo 3. Ámbitos temporal y espacial de aplicación 9
CAPÍTULO II. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y DEFINICIONES. 9
Artículo 4. Principios para la atención de casos de violencia de género y definiciones 9
A. Principios 9
B. Definiciones 12
CAPÍTULO III DERECHOS DE LAS PARTES. 16
Artículo 4 Bis. Derechos de las víctimas. 16
Artículo 5. Derechos del presunto responsable. 17
CAPITULO IV MECANISMOS DE PREVENCIÓN 18
Artículo 6. Mecanismos de prevención 18
TÍTULO II. DE LOS PROCEDIMIENTOS 18
CAPÍTULO I. DE LAS INSTANCIAS COMPETENTES 18
Artículo 7. Instancias competentes 18
Artículo 8. De las personas consejeras 19
Artículo 9. De las funciones de las personas consejeras 20
Artículo 10. De las funciones de las y los directivos de las Unidades Académicas 21
Artículo 11. Integración del Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED 22
Artículo 12. De las funciones del Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED 23
Artículo 13. Funciones de la Presidencia del Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED 24
Artículo 14. Funciones de la Secretaría Técnica del Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED 25
Artículo 15. Oficialía de partes del Comité 25
Artículo 16. De las funciones de la Oficina Jurídica de la UJED 25
Artículo 17. De las funciones de la Contraloría de la UJED 26

Artículo 18. De las funciones de la Oficina de Apoyo Administrativo 26
Artículo 19. De las funciones de la Junta Directiva. 27
CAPÍTULO II. DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN 27
Artículo 20. Medidas de protección 27
Artículo 21. Elementos para la determinación de medidas de protección 28
Artículo 22. Tipo de medidas de protección 28
CAPÍTULO III. DE LA ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO 28
Artículo 23. De los procedimientos 28
Artículo 24. Etapas del procedimiento 29
Artículo 25. Atención de primer contacto 29
Artículo 26. De las diligencias de la persona consejera 29
Artículo 27. De las personas legitimadas para presentar una queja 30
Artículo 28. Del inicio del procedimiento de oficio 31
Artículo 29. Requisitos para la presentación formal de la queja 31
Artículo 30. Prevención, admisión o desechamiento de la queja 31
Artículo 31. Notificación de la admisión de la queja y de las medidas de protección 32
Artículo 32. Contestación de la queja 33
CAPÍTULO IV. ETAPA DE INVESTIGACIÓN 33
Artículo 33. Inicio de la etapa de investigación 33
Artículo 34. Investigación del hecho 33
Artículo 35. Desahogo de medios probatorios 34
Artículo 36. Sesión de deliberación 34
Artículo 37. Dictamen 34
Artículo 38. Deliberación de la Junta Directiva 35
CAPÍTULO V. SANCIONES Y REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO 36
Artículo 39. Fundamento para las sanciones y reparación integral del daño 36
Artículo 40. Establecimiento de medidas de reparación del daño y sanciones 36
Artículo 41. Tipos de sanciones 36
Artículo 42. Del Derecho a la Reparación integral del daño 37
CAPÍTULO VI. RECURSO DE INCONFORMIDAD 38
Artículo 43. Recurso de inconformidad 38
CAPÍTULO VII. ETAPA DE SEGUIMIENTO 39
Artículo 44. Autoridades Universitarias que deben atender la resolución 39

Artículo 45. Aplicación de las medidas determinadas en la resolución 39
Artículo 46. Seguimiento al cumplimiento de las medidas o sanciones 39
CAPÍTULO VIII. MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS 39
Artículo 47. Del objeto del capitulo 39
A. Del objeto del capítulo 39
B. De los principios 40
Artículo 48. De las personas facilitadoras 40
Artículo 49. Para el equilibrio en el proceso alternativo 41
Artículo 50. Procedencia de los Mecanismos de Solución de Controversias 41
Artículo 51. Del procedimiento de los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias 41
Artículo 52. Del envío de la invitación y asistencia de las partes 42
Artículo 53. Del contenido de la invitación 42
Artículo 54. Del momento para iniciar un Mecanismo Alternativo de Solución de Controversias 43
Artículo 56. De los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias aplicables 43
Artículo 57. Reglas Generales de los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias 43
Artículo 58. Efectos por la falta de acuerdo 43
Artículo 59. De la conclusión de los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias 44
Artículo 60. Acuerdo de solución alternativa del conflicto 44
Artículo 61. Del seguimiento del acuerdo 45
TITULO III. DE LOS MECANISMOS DE EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO 45
CAPÍTULO I. DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UJED 45
Artículo 62. De la observancia del Programa Institucional de Igualdad de Género 45
Artículo 63. De la difusión y evaluación del protocolo 45
TRANSITORIOS 46
REFERENCIAS 48
ANEXO I. MARCO JURÍDICO 50
ANEXO II. FORMATOS DE DENUNCIA Y GUÍA DE ENTREVISTA 52
ENTREVISTA 52
GUÍA DE ENTREVISTA 53

DENUNCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO 54
ANEXO III DE LOS MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS 56

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Universidad Juárez del Estado de Durango como Institución Pública de Educación Media Superior y Superior está comprometida con la impartición de la docencia, la investigación científica y la difusión de la cultura, primordialmente, en atención a los problemas nacionales y del Estado de Durango, tal como lo establece el artículo 2º de su Ley Orgánica.

La discriminación y violencia contra las mujeres y personas de la comunidad LGBT+ es un tema de urgencia nacional e internacional, que merece una impostergable atención encaminada a construir espacios públicos y privados libres de violencia.

La reforma constitucional en materia de derechos humanos publicada el 10 de junio de 2011 en el Diario Oficial de la Federación colocó en el centro del universo jurídico a la persona y su dignidad humana, reconociendo que todas las autoridades en el ámbito de sus competencias están obligadas a promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política y en los Tratados Internacionales.

En ese sentido, la violencia de género es una violación a los derechos humanos, tratándose de actos que redundan en el no reconocimiento de la dignidad, la autodeterminación y el libre desarrollo de la personalidad de los individuos. La perspectiva de género como una metodología interseccional nos permite identificar, en un análisis del contexto universitario, que son las jóvenes y mujeres adultas las principales víctimas de la violencia por razones de género, legitimadas y toleradas por un sistema patriarcal que se impone como forma de organización social.

Al tratarse de la atención de un grupo vulnerable e históricamente discriminado, la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, así como la emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y la legislación nacional recomiendan la implementación de medidas de nivelación y acciones afirmativas que permitan garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Por lo anterior, y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1º fracción I, 4º, y 30 fracción II de la Ley Orgánica de la Universidad Juárez del Estado de Durango se presenta el siguiente **Protocolo de Actuación para la Atención a Casos de Violencia de Género en la UJED**, que contiene los lineamientos que, desde la UJED consideramos necesarios para la actuación de primer contacto, canalización y seguimiento de casos de violencia por razones de género y discriminación por orientación sexual.

Se establece el objeto y alcance del Protocolo, se enuncian las violencias enmarcadas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y en la Legislación Universitaria que son aplicables y constituyen un hecho de violencia por razones de género, así como el perfil profesional con el que deben contar las personas

que intervengan en la atención a las víctimas, así como los principios que deben observarse en la atención, canalización, y sanción de la violencia de género en la UJED.

Asimismo, se determina la ruta crítica que deberá seguirse según el supuesto de violencia que se presente, y las personas, autoridades e instancias que deberán intervenir en las diferentes etapas del procedimiento.

Por último, se ofrece una visión clara del proceso de evaluación y los mecanismos de atención a los casos de violencia de género denunciados por integrantes de la comunidad universitaria, y se incluye una revisión de la normatividad internacional, nacional, estatal y universitaria que se debe considerar para la resolución de toda queja en materia de violencia de género en la UJED.

Para la elaboración de este documento se tomaron en cuenta diversos protocolos de actuación de instancias públicas y universidades hermanas, particularmente el documento rector que la Universidad Nacional Autónoma de México ha dispuesto en esta materia. Consideramos algunos instrumentos de orden internacional, nacional, local y universitario que nos orientan y proporcionan un marco normativo necesario, tal como la guía de Elaboración del Modelo para la Atención de la Violencia de Género de la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior, así como también aquella literatura especializada en el tema. Asimismo, se contó con asesoría externa financiada con recursos PROFEXCE 2020 y fue validado por la Oficina Jurídica de la UJED.

Con el propósito de implementar el Protocolo de Actuación y diseñar una instancia institucional que coordine las políticas de prevención y atención de la violencia de género, se hace necesario armonizar el Protocolo de Actuación para la Atención a casos de violencia en la UJED, no solo en su denominación sino en el contenido de aspectos relevantes para asegurar su óptima operatividad. Propuesta que fue presentada y aprobada por la Junta Directiva el 7 de marzo de 2023 y desde esta fecha se denominará **Protocolo de Prevención y Atención de la Violencia de Género en la UJED**.

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 1. Objeto

El presente protocolo es de observancia general y aplicación obligatoria para las personas integrantes de la comunidad universitaria, tiene como propósito establecer el procedimiento y los mecanismos necesarios para la prevención, atención, seguimiento y sanción de los casos de violencia de género que se presenten en cualquier espacio físico o virtual de la UJED y que involucren a personas de su comunidad universitaria.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

Este protocolo deberá aplicarse sin perjuicio de los procedimientos previstos en las normas que regulan la materia laboral, administrativa y/o penal.

Artículo 2. Ámbito material de aplicación

Para efectos de interpretación y aplicación del presente protocolo, las conductas a través de las cuales se manifiesta la violencia de género, se definen como:

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

Discriminación por género: 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 sea por motivo de sexo, género, características genéticas, embarazo, orientación o identidad sexual. También se entenderá como discriminación de género la homofobia y la misoginia.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

Violencia contra la mujer: cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

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 u objeto que 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;

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/o seguridad de la víctima, atenta contra la igualdad e impide su desarrollo. 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.

Violencia docente: Constituyen violencia docente, aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas que les infligen maestras o maestros.

Párrafo adicionado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

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 personal, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía del sujeto activo sobre la víctima, al denigrarla y concebirla como objeto.

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, como, insinuaciones sexuales o solicitud de favores sexuales, entre otras, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Se considerará hostigamiento sexual las conductas señaladas en el Punto 13 Comportamiento digno, incisos a, b, c, d, e, f, g, h y k del código de Ética y Reglas de Integridad de los Servidores Públicos de la UJED.

Párrafo adicionado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

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

Violencia cibernética: es toda acción u omisión realizada por medio de tecnologías de la información y de la comunicación como redes sociales, correos electrónicos, páginas web, blogs, telefonía fija, móvil a través de mensajes o llamadas

cuya finalidad es acosar o difamar a una persona y puede consistir en difusión por cualquier medio de imágenes intimas, sin la autorización expresa de la persona que aparece en las mismas, espiar o grabar a otras personas en baños, vestidores o lugares privados y exhibición pública no deseada de material gráfico con contenido sexual.

La señalada en el Punto 13 Comportamiento digno, Inciso n, del Código de Ética y Reglas de Integridad de los Servidores Públicos de la UJED que consiste en exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación, carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.

Párrafo adicionado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Artículo 3. Ámbitos temporal y espacial de aplicación

El presente protocolo es aplicable para la atención de la violencia de género cometida en las instalaciones universitarias, así como en espacios distintos a los recintos institucionales físicos o virtuales, siempre y cuando esté implicada una persona integrante de la comunidad de la UJED por la violencia de género que deriven de una relación académica, laboral o civil.

Sin perjuicio de lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, en los respectivos Contratos Colectivos y en la normatividad que resulte aplicable, el plazo para presentar la queja por actos de violencia de género será atendido, siempre y cuando al menos una de las partes sea miembro activo de la comunidad universitaria de la UJED.

CAPÍTULO II. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y DEFINICIONES.

Denominación modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

Artículo 4. Principios para la atención de casos de violencia de género y definiciones

A. Principios

Para la interpretación, prevención, atención y seguimiento de casos de violencia de género en la UJED, materia del presente protocolo, deberán observarse los siguientes principios:

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

I. Agilidad: La atención que se brinde a la víctima, en la medida de lo posible, deberá ser pronta, de calidad, con calidez, eficaz y efectiva, así como la resolución de la UJED a través de sus órganos;

II. Atención integral: La atención que se brinde a las víctimas, se realizará considerando el conjunto de necesidades derivadas de la situación de violencia;

III. Buena fe: Se presume la buena fe de la persona que presenta la queja. En consecuencia, las autoridades que conocen no deberán criminalizarla o responsabilizarla

por la situación y deberán brindarle la atención prevista en este protocolo, así como respetar y permitir el ejercicio efectivo de sus derechos;

IV. Confidencialidad de la información: Las instancias y personas que intervengan en el procedimiento deberán tener un estricto tratamiento reservado del mismo, las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo; la revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en el procedimiento o legítimamente autorizadas;

V. Debida diligencia: El procedimiento deberá ser efectuado conforme a los términos previstos en el presente Protocolo. La actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades universitarias que incluye: el contar con políticas de prevención, un adecuado marco jurídico de protección, la aplicación efectiva del mismo, la investigación exhaustiva en un plazo razonable, la sanción proporcional y la reparación suficiente; es decir, las prácticas necesarias para actuar eficazmente ante las quejas;

VI. Respeto, protección y garantía de la dignidad humana: Implica la comprensión de toda persona como titular y sujeta de derechos y a no ser objeto de discriminación ni violencia de género;

VII. Enfoque diferencial y especializado: Implica reconocer la existencia de grupos de población con características particulares o con mayor situación de vulnerabilidad, en consecuencia, ciertos daños requieren de una atención especializada y la adopción de medidas que respondan a las particularidades y grado de vulnerabilidad de las personas afectadas;

VIII. Igualdad y no discriminación: Toda persona integrante de la comunidad universitaria contará con los derechos y garantías que otorga este protocolo podrá hacer efectivo el contenido del presente protocolo, cuando considere que es víctima de violencia de género. Las autoridades se conducirán sin distinción, exclusión o restricción en razón de clase social, condiciones de salud, edad, pertenencia étnica, orientación sexual, edad, sexo o género. Gozarán en todo momento de los mismos derechos e igualdad de circunstancias en su trato;

IX. Interés superior de la niñez y adolescencia. Este principio deberá ser considerado de manera primordial en la toma de decisiones sobre una situación que involucre derechos de niñas, niños y adolescentes. Cuando se presenten diferentes interpretaciones, se elegirá la que satisfaga de manera más efectiva este principio rector;

X. Legalidad y debido proceso: Las autoridades e instancias universitarias que intervienen en el procedimiento deberán conducirse con absoluta imparcialidad; sus resoluciones deberán estar debidamente fundadas y motivadas;

XI. Máxima protección: Las autoridades universitarias adoptarán en todo momento, medidas para garantizar la seguridad, protección, bienestar físico y psicológico e intimidad de las víctimas;

XII. No re victimización: La víctima deberá ser tratada con respeto en su dignidad, sin ser sujeta a maltrato o trato diferenciado. Asimismo, se deberá evitar en la mayor medida que tenga que narrar los hechos su historia de violencia a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario;

XIII. Participación conjunta: La persona que presenta la queja tiene derecho a colaborar con las investigaciones, atendiendo al contexto, siempre y cuando esto no implique un detrimento a sus derechos;

XIV. Perspectiva de género: Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que se propone eliminar las causas de la opresión de género, promueve la igualdad y contribuye a construir una sociedad donde mujeres y hombres tengan y disfruten de los mismos derechos;

XV. Presunción de inocencia y garantía de audiencia: Garantía de la persona acusada de cometer una conducta de violencia de género que implica que sólo mediante la investigación que se conduzca por las autoridades universitarias competentes podrá declararse su responsabilidad e imponerse una sanción conducente. Asimismo, deberá contar con el derecho a la defensa y ser oída en sus manifestaciones;

XVI. Prohibición de represalias contra la víctima como consecuencia de la presentación de la queja;

XVII. Transparencia: todo el procedimiento, sus etapas y sus resultados deben ser explicados con claridad, precisión y accesibilidad a las personas involucradas;

XVIII. Vocación transformadora: Las autoridades universitarias que deban aplicar el presente Protocolo realizarán, en el ámbito de sus respectivas competencias, los esfuerzos necesarios encaminados a que las medidas de ayuda, protección, atención, asistencia y reparación integral a las que tienen derecho las víctimas contribuyan a la eliminación de los esquemas de discriminación y marginación que pudieron ser la causa de los hechos victimizantes; y

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

Fracción adicionada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

B. Definiciones

Apartado adicionado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Para los efectos de este protocolo se entenderá por:

I. ACCIONES AFIRMATIVAS: Conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en su artículo 5, fracción I).

II. ACECHO: Es un patrón o la repetición de una conducta mediante la cual se mantiene de manera constante o repetida una vigilancia, proximidad física, visual o virtual sobre una persona específica.

III. ACOSO LABORAL: Es una modalidad de trato discriminatorio que se presenta cuando el superior jerárquico de la víctima, en su calidad de persona trabajadora o servidora pública, la sujeta a uno o varios patrones de conducta que implican el propósito de intimidarla, amedrentarla o afectarla emocional o intelectualmente, de excluirla de la organización, o simplemente de satisfacer la necesidad del hostigador de agredir, controlar o destruir, mediante una serie de actos o comportamientos hostiles.

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

V. AMBIENTE HOSTIL: Aquella conducta que crea un entorno laboral o escolar intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de ella.

VI. ATENCIÓN: Es la serie de estrategias complejas, articuladas, multidisciplinarias y coordinadas que aglutinan un “conjunto de servicios integrales, profesionales, gratuitos y expeditos que buscan reducir el impacto de la violencia en la vida de las mujeres” de conformidad con lo que establece la Ley General de acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

VII. ATENCIÓN MÉDICA DE VIOLENCIA FAMILIAR O SEXUAL: Es el conjunto de servicios de salud que se proporcionan con el fin de promover, proteger y procurar restaurar al grado máximo posible la salud, física y mental de las y los usuarios involucrados en situación de violencia familiar y/o sexual. Incluye la promoción de relaciones no violentas, la prevención, la detección y el diagnóstico de las personas que viven esa situación, la evaluación del riesgo en que se encuentran la promoción, protección y procurar restaurar al grado máximo posible su salud física y mental a través del tratamiento o referencia a instancias especializadas y vigilancia epidemiológica.

VIII. BRECHAS DE DESIGUALDAD DE GÉNERO. - son una medida estadística que da cuenta de la distancia de mujeres y hombres con respecto a un mismo indicador

IX. CHANTAJE SEXUAL: Es la amenaza o intimidación de una persona, por cualquier medio, incluyendo el uso de tecnologías de la información o comunicación, para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual.

X. COMISIÓN ESPECIALIZADA EN GÉNERO: Designada por Junta Directiva que conocerá y sustanciará el recurso de inconformidad, contemplado en el presente protocolo.

XI. COMITÉPARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UJED (CPAVG): Es el órgano encargado de la prevención, atención y sanción de la violencia de género en la UJED.

XII. CONFLICTO DE INTERÉS Constituye la posible afectación del desempeño imparcial de un servidor público en su empleo, cargo o comisión, en razón de intereses personales, familiares o de negocios. Existe conflicto de interés en cualquier situación en la que el juicio o las acciones de cualquier persona que conoce del caso, sean o puedan ser influidas por un interés personal directo o indirecto, derivado de relaciones de parentesco, amistad o enemistad, o de índole económica con los involucrados en los actos relacionados con la queja.

XIII. CONSENTIMIENTO: El consentimiento no necesariamente representa la voluntad de una persona. Es el resultado de una deliberación que puede ser libre o forzada, se produce en el marco de relaciones que pueden no ser recíprocas y estar determinadas por dinámicas de poder, control y dominio

XIV. CONTRALORÍA DE LA UJED: Es una instancia de control y vigilancia, cuyo titular será designado y removido libremente por el Rector y participará de manera activa dentro de la UPAVG, cuya principal función será la de dar fe pública de los actos en los que intervenga como órgano de control.

XV. DENUNCIA: Manifestación de manera escrita o verbal de los hechos que una persona hace del conocimiento a la autoridad universitaria correspondiente por actos presuntamente contrarios a las disposiciones del Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención a la violencia de género en la UJED.

XVI. DIRECTIVOS DE UNIDAD ACADÉMICA: Se entiende como directivos a las personas que ocupan los cargos titulares de dirección, secretaría administrativa y secretaría académica de cada unidad administrativa de la UJED.

XVII. DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO: 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 sea por motivo de sexo, género, características genéticas, embarazo, orientación o identidad sexual. También se entenderá como discriminación de género la homofobia y la misoginia.

XVIII. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES**.** Se define como un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades (Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia 2007).

XIX. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO: Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y

mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo.

XX. IGUALDAD DE GÉNERO: Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

XXI. INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. La institucionalización de la perspectiva de género es un proceso sistemático de integración de un nuevo valor en las rutinas del quehacer de una organización mediante el cual las demandas de las mujeres por la igualdad sustantiva se insertan en los procesos y procedimientos regulares y a las normas institucionales.

XXII. JUNTA DIRECTIVA: La Junta Directiva es el máximo órgano colegiado de la Universidad Juárez del Estado de Durango, quien conocerá los dictámenes que elabore el Comité y de conformidad con la Fracción XX de la Ley Orgánica de la UJED es la competente para imponer las sanciones y medidas disciplinarias establecidas en el presente protocolo.

XXIII. LEY ORGANICA: Ley Orgánica de la Universidad Juárez del Estado de Durango.

XXIV. MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS: Toda experiencia que se guía por principios, objetivos y procedimientos apropiados o pautas aconsejables que se adecuan a una determinada perspectiva normativa o a un parámetro consensuado, así como también toda experiencia que ha arrojado resultados positivos.

XXV. MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS (MASC): tienen como finalidad, propiciar a través del diálogo la solución de las controversias que surjan entre integrantes de la comunidad universitaria con motivo de hechos que puedan constituir discriminación, violencia de género, acoso y hostigamiento sexual, siempre y cuando se trate de derechos disponibles de las partes y no se contravengan disposiciones de orden público.

XXVI. MEDIDAS DE CONTENCIÓN: Procedimiento terapéutico que debe ser realizado por una persona debidamente capacitada. Conjunto de acciones realizadas por el equipo que atiende a una persona en crisis emocional.

XXVII. MEDIDAS DE PROTECCIÓN: Son aquellas medidas urgentes de protección en casos que pudieran poner en riesgo la integridad física o psíquica de la persona que presenta una queja.

XXVIII. MISOGINIA: Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.

XXIX. NOM-046: NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-046-SSA2-2005. VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y CONTRA LAS MUJERES. CRITERIOS PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN.

XXX. OFICINA JURÍDICA DE LA UJED: Se refiere al Abogado o abogada General de la UJED y/o a los abogados/as que hayan sido designados/as para este objetivo y que tengan formación en perspectiva de género.

XXXI. PARIDAD. La noción de paridad fue incorporada a nuestra Carta Magna en el año 2014 y a partir de la reforma de junio 2019, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en sus artículos 2 (Composición pluricultural) 3

(educación), 35 (ciudadanía), 41 (forma de gobierno), 52,53,56, (Elección del Congreso), 94 (Poder Judicial) 115 (Estados y Municipios de la federación) que la integración y la composición de los encargos a los que estos artículos hacen referencia deberán observar el principio de paridad de género, el cual significa que los cargos de autoridades renovados mediante procesos electorales o por designación, deberán integrarse cuidando y garantizando la participación equilibrada(50/50) de mujeres y hombres.

XXXII. PERSONA CONSEJERA DE LA UNIDAD ACADÉMICA: Es el enlace de la Unidad de Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED que atiende, recibe y orienta de forma empática y libre de prejuicios a la persona afectada de violencia, sobre los pasos y mecanismos para atender su caso. Las personas consejeras serán integrantes de la comunidad universitaria quienes habrán de colaborar con la estrategia institucional. La Persona consejera tendrá las funciones de atender y orientar a la víctima, explicándole los procedimientos previstos en el presente protocolo y las vías e instancias competentes para conocer los hechos. Así como dar seguimiento al procedimiento y documentarlo.

XXXIII. 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.

XXXIV. PRESIDENCIA DEL COMITÉ: Representante del Comité

XXXV. PRESUNTO RESPONSABLE: Es la persona señalada de cometer una conducta que constituye violencia de género.

XXXVI. PRIMER CONTACTO: Constituye la reunión entre la persona consejera y la víctima, en donde se escuchará a la persona que solicite la orientación para explicarle los posibles pasos a seguir conforme los procedimientos establecidos por la UJED de acuerdo con el presente Protocolo.

XXXVII. PROCEDIMIENTO DE QUEJA: Prevé casos que no hayan sido resueltos satisfactoriamente por el procedimiento alternativo; casos de violencia de género grave; casos de violencia hacia niñas, niños o adolescentes; casos en los que la violencia de género va en escalada.

XXXVIII. PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO: Procedimiento optativo mediante el cual las partes buscan alcanzar una solución satisfactoria a la queja presentada con un enfoque restaurativo. El cual será llevado a cabo por una persona facilitadora, especializada en enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.

XXXIX. PROTOCOLO: Instrumento para prevenir, atender, dar seguimiento y recomendar la aplicación de sanciones a los órganos competentes, contra actos que constituyan violencia de género en la UJED.

XL. QUEJA: Reclamación o manifestación que realiza la persona que se considera agraviada ante una autoridad universitaria por actos de violencia de género.

XLI. REVICTIMIZACIÓN: Proceso mediante el cual se produce un sufrimiento añadido por parte de instituciones y profesionales encargados de prestar atención a la víctima.

XLII. SECRETARÍA TÉCNICA: Es la persona encargada de la sustanciación del procedimiento de queja.

XLIII. TERCERO FACILITADOR O PERSONA FACILITADORA: El profesional capacitado cuya función es facilitar la participación de los intervinientes en los mecanismos alternativos.

XLIV. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

XLV. TRATAMIENTO RESERVADO DE DATOS: Derecho que tiene una persona de que la autoridad resguarde la información y la utilice solo en los casos previstos por las leyes.

XLVI. UJED: Universidad Juárez del Estado de Durango.

XLVII. UNIDAD DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UJED: Es el mecanismo encargado de coordinar las acciones para prevenir, atender y sancionar la violencia de género en la UJED.

XLVIII. VÍCTIMA: Es la persona que presenta una denuncia o queja porque considera haber sido víctima de violencia de género.

XLIX. VIOLENCIA DE GÉNERO: Toda acción u omisión basada en el género, que usa la fuerza (física, verbal o emocional) para lograr que otra persona haga o deje de hacer algo, aunque no esté de acuerdo, que atenta contra los bienes, la libertad, la salud y los derechos humanos, e implica daños físicos, sexuales, patrimoniales o psicológicos.

Fracciones adicionadas aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

CAPÍTULO III DERECHOS DE LAS PARTES.

Artículo 4 Bis. Derechos de las víctimas.

Denominación modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

Las víctimas tendrán derecho a:

I. Una vida libre de violencia en los espacios universitarios;

II. Recibir orientación por parte de las autoridades universitarias de forma presencial o a través de un correo institucional designado para ello;

III. Recibir asesoría jurídica gratuita, con información clara, precisa y accesible para determinar si el hecho que denuncia constituye un tipo de violencia de género; sobre los diferentes procedimientos que se pueden seguir y las instancias a las que puede recurrir;

IV. Recibir un trato digno basado en el respeto a sus derechos humanos;

V. A que se le proporcione la atención médica, jurídica y psicológica que requiera o a ser canalizada por la UJED a las instituciones especializadas en dichos servicios;
VI. Que se le garantice la protección de sus datos personales en términos de normas jurídicas aplicables;
VII. No poner en duda la veracidad de los hechos denunciados;
VIII. Recibir medidas de protección para salvaguardar la integridad y el ejercicio pleno de sus derechos;
IX. A participar en cualquier etapa del procedimiento y colaborar con las autoridades universitarias;
X. Estar acompañada en todo momento de persona de su confianza durante cualquier etapa del procedimiento;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

XI. Acceder a mecanismos alternativos de solución de controversias;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

XII. A no ser obligada a agotar el procedimiento alternativo para iniciar el procedimiento de queja;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

XIII. Recibir orientación legal, en caso de que decida ejercer sus acciones en otra instancia;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

XIV. Recibir información sobre el estado que guarda el procedimiento; e
XV. Interponer el recurso de inconformidad.

Artículo5. Derechos del presunto responsable.

El presunto responsable tendrá los derechos siguientes:

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

I. A la presunción de inocencia;
II. A recibir un trato digno y respetuoso;
III. Que se le garantice por parte de las autoridades universitarias la protección de sus datos personales y de toda su información confidencial en términos de las leyes aplicables de la materia;
IV. Al debido proceso, respetando la garantía de audiencia, el derecho de defensa, a ofrecer pruebas que considere pertinentes;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

V. A ser informada de los hechos materia de la queja, el nombre de la persona que la señala y el curso que seguirá el procedimiento; y
VI. A ser notificada de la resolución que emitan los órganos de la UJED, a fin de que pueda ejercer su derecho a interponer el recurso de inconformidad.

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

CAPITULO IV MECANISMOS DE PREVENCIÓN

Artículo 6. Mecanismos de prevención

La UJED a través de todas sus unidades académicas, direcciones y coordinaciones, deberá prevenir y no tolerar ninguna expresión de violencia de género. La UJED establece el compromiso de implementar planes, programas y acciones encaminadas a garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, a través de:

I. La promoción y divulgación de este protocolo en los espacios académicos físicos y electrónicos;
II. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, así como campañas de difusión para prevenir y erradicar la violencia de género;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

III. Difundir material impreso sobre violencia de género, derechos humanos, igualdad y no discriminación;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

IV. Transversalizar la perspectiva de género en todos los procesos universitarios, esto incluye la docencia, la investigación, la promoción y difusión de la cultura, así como las actividades relacionadas con la gestión y el quehacer institucional;
V. Desarrollar un programa de sensibilización y capacitación a la comunidad universitaria a través de cursos, talleres, conversatorios, conferencias; campañas al inicio de cursos regulares que incluyan el establecimiento de módulos de información y otras actividades sobre la violencia de género, temas de derechos humanos inclusión, perspectiva de género y no discriminación;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

VI. Generar vínculos de colaboración con instituciones públicas privadas, asociaciones civiles que trabajen en pro de la igualdad, la no discriminación y los derechos humanos; y

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

VII. Evaluar los procedimientos y mecanismos con el propósito de mejorarlos, así como realizar un informe/diagnóstico anual de los resultados de las medidas de prevención del presente protocolo.

TÍTULO II. DE LOS PROCEDIMIENTOS

CAPÍTULO I. DE LAS INSTANCIAS COMPETENTES

Artículo 7. Instancias competentes

Las instancias responsables para la atención, canalización, sanción y seguimiento de los casos de violencia de género en la UJED son:

I. Personas consejeras;
II. Directivos de cada una de las Unidades Académicas o instancias universitarias;
III. Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

IV. Oficina Jurídica de la UJED;
V. Contraloría de la UJED;
VI. Oficina de Apoyo Administrativo;
VII. Junta Directiva;
VIII. Comisión Especializada en Género; y

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

IX. Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género en la UJED.

Fracción adicionada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Las personas involucradas en la atención de casos de violencia de género deberán tener formación en perspectiva de género y derechos humanos, además de no haber sido señalada por ejercer violencia de género dentro o fuera del espacio universitario. Ello a fin de garantizar a la persona en situación de violencia, atención especializada, de calidad y garantizar el buen desarrollo del procedimiento.

Artículo 8. De las personas consejeras

Cada una de las Unidades Académicas, así como la Rectoría, Secretarías y Direcciones administrativas, contarán con una persona consejera, debidamente capacitada para la atención de casos de violencia de género, quien será nombrada por el titular del área o unidad, con el visto bueno del Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED, una vez llevado a cabo el proceso interno de análisis del perfil y revisión de documentos que determinen su idoneidad.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

Las personas consejeras serán integrantes de la comunidad universitaria adscritas a la unidad o área en la cual deban de desempeñar su función. Su participación será a título honorario y tendrá valor tabular.

Las personas consejeras deberán ofrecer una orientación de primer contacto en casos de violencia de género a las personas que lo soliciten y si lo desean, deberá canalizar y acompañar al solicitante ante las instancias universitarias competentes.

Los datos de contacto de las personas consejeras estarán disponibles en la página institucional de la UJED, a elección de la persona que sufre violencia de género podrá acudir con la persona consejera de cualquier unidad académica, sin que necesariamente sea la que corresponda a su adscripción o inscripción.

De la misma manera el Coordinador (a) del Programa Institucional de Tutorías de la UJED deberá tener el conocimiento y la información de quienes son las personas consejeras para canalizar si así lo requiere el tutorado.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

La asesoría que ha de brindar la persona consejera en casos de violencia de género deberá registrarse y reportarse de manera semestral a la Coordinación de la

Unidad para la Prevención y Atención de la Violencia de Género en la UJED, para ser incluidas en las estadísticas sobre violencia de género en la Universidad.

Artículo 9. De las funciones de las personas consejeras

Las personas consejeras tendrán las siguientes funciones:

I. Atender y orientar a la víctima, explicándole los procedimientos previstos en el presente protocolo y las vías e instancias competentes para conocer los hechos;

II. Entrevistar a la víctima sobre los hechos de violencia de género, utilizando la guía de entrevista;

III. Auxiliar a la víctima para que reciba de manera inmediata la atención especializada que requiera;

IV. Sugerir las medidas de protección o solicitar al Comité de Prevención y Atención a la Violencia de Género que resuelva la protección y garantía de la integridad y seguridad personal de la víctima;

V. Informar de manera inmediata al Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED, sobre los hechos relatados por la víctima para que valore la atención integral que debe recibir la víctima, así como reportar incidentes urgentes o graves de manera inmediata;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

VI. Poner a disposición de la víctima el formato de queja del Sistema Institucional de Registro de la UJED y brindarle toda la información para su llenado;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

VII. Asistir a las capacitaciones que la UJED organice para la atención a la violencia de género;

VIII. En caso de quejas anónimas, hará el registro correspondiente para la estadística, y se la hará saber al personal directivo de la unidad académica;

IX. En caso de dudas sobre algún procedimiento, podrá solicitar orientación al Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género o a la Oficina Jurídica de la UJED;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

X. Respetar la confidencialidad y protección de datos de las personas solicitantes durante el proceso; y

Fracción adicionada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

XI. Las personas consejeras adscritas a cada una de las unidades académicas, en conjunto con la Unidad de Atención y Prevención de la Violencia de Género, deberán desarrollar un programa anual que permita la capacitación, sensibilización y concientización constante y permanente sobre el contenido del Protocolo y la promoción de una Cultura de Paz.

Fracción adicionada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Artículo 10. De las funciones de las y los directivos de las Unidades Académicas

Se entiende como Directivos de las Unidades Académicas las y los Directores, las y los Secretarios Académicos y las y los Secretarios Administrativos. Sus funciones en la atención a los casos de violencia de género son las siguientes:

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

I. Apoyar en la canalización de los casos a las dependencias correspondientes, mediante la solicitud institucional que deberán formular en nombre de la UJED;

II. Mantener comunicación con las personas consejeras de la unidad académica;

III. Colaborar en el ámbito de su competencia, en el trámite de las quejas que se atiendan, inclusive cuando se trate de aplicar medidas de protección en los casos que se determinan en el presente protocolo; facilitar entrevistas con testigos, recabar y proporcionar documentos, videos o cualquier otro registro que puedan constituir evidencia para sustentar los casos;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

IV. Aplicar las sanciones determinadas por Junta Directiva que correspondan a su ámbito de competencia;

V. Promover la implementación de conferencias, cursos, talleres y capacitaciones que inciden en el conocimiento y la adopción de la perspectiva de género y/o que coadyuven en los procesos remediales de las situaciones de violencia de género encaminados a generar espacios libres de violencia; y

VI. Resguardar los informes de atención a los casos de violencia, en el archivo de la unidad académica.

Artículo 10. Bis. Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género en la UJED contará con una oficina central en la ciudad de Durango y una oficina con área jurídica en la ciudad de Gómez Palacio, Durango

Artículo adicionado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

La Unidad de Prevención y Atención a la Violencia de Género, será una instancia que en la estructura administrativa dependerá de la Rectoría de la UJED, cuya creación atiende a las políticas, objetivos, estrategias y líneas de acción del Programa de Igualdad de Género de la UJED.

Tendrá las siguientes funciones:

I. Coordinar la aplicación de los mecanismos de prevención y atención, para la intervención de la violencia de género en los espacios universitarios;

II. Generar como parte de su labor operativa en el tema de la violencia de género la aplicación de acciones afirmativas, así como evitar todo procedimiento que conlleve la revictimización de la víctima;

III. Facilitar la aplicación de procedimientos profesionales y efectivos que prioricen el respeto a los derechos humanos en los casos de violencia de género presentados en la comunidad universitaria;
IV. Propiciar la vinculación institucional que permita y garantice la aplicación del Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de la Violencia de Género en la comunidad estudiantil y docente;
V. Desarrollar un programa anual en coordinación con las y los consejeros que permita la sensibilización, difusión y la capacitación constante y permanente en el tema de violencia de género, derechos humanos y la construcción de una Cultura de Paz, al interior de las unidades académica; y
VI. Elaborar en coordinación con la Oficina Jurídica del Abogado General la realización de los convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas que permitan dar a las víctimas una atención integral y especializada.

Artículo 11. Integración del Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED

El Comité se conformará por las siguientes personas integrantes de la comunidad académica, quienes deberán contar con experiencia probada en materia de género nombradas por el rector quienes tendrán derecho a voz y voto:

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

I. La persona Coordinadora de la Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género en la UJED;

Fracción adicionada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

II. Tres personas docentes de la UJED; y

Fracción adicionada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

III. La persona Titular de la Oficina Jurídica de la UPAVG.

Fracción adicionada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

El Comité contará con una Presidencia que recaerá en la persona titular de la UPAVG y una Secretaría Técnica que recaerá en la persona que funja como titular de Oficina Jurídica y por cada titular se designará un suplente, durarán en su encargo un periodo de dos años.

Párrafo adicionado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

En la conformación del Comité se respetará la paridad de género.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

El Comité contará con el apoyo de una o dos personas externas especialistas en violencia de género que le brinden asesoramiento, quienes podrán ser invitadas a participar con voz, pero sin voto a las sesiones del Comité.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

Artículo 12. De las funciones del Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED

Las funciones del Comité serán las siguientes:

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

I. Recibir de la persona consejera el expediente de queja que contenga toda la información sobre los hechos relativos a la violencia de género;

II. Actuar de oficio cuando los hechos de violencia involucren a una persona menor de edad previo aviso a padre, madre o tutor, salvaguardando en todo momento, el interés superior de la niñez;

III. Emitir el acuerdo de admisión de la queja, solicitando a la contraloría de la UJED su notificación a las personas parte del procedimiento;

IV. Recibir y acordar en su caso la contestación a la queja que realice la persona contra quien se presenta;

V. Dictar el acuerdo de inicio de la investigación;

VI. Llevar a cabo la investigación de los hechos señalados en las quejas que no hayan sido presentadas en las unidades académicas y sustanciar el procedimiento que corresponda;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

VII. Hacer del conocimiento a la Contraloría de la UJED los casos que involucren a servidores públicos de la universidad;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

VIII. Recabar de oficio cualquier elemento probatorio que considere pertinente, con apego a la legalidad;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

IX. Pronunciarse sobre la pertinencia de las pruebas solicitadas por las partes;

X. Desahogar las pruebas en los términos y plazos establecidos en el artículo 88 de la fracción I de la Ley Orgánica, que para el efecto del cómputo se considerarán en días hábiles que son los marcados por el calendario de la Universidad;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

XI. Analizar y determinar de oficio o a petición de la víctima, la procedencia de las medidas de protección y /o urgente atención y ordenar la ejecución de éstas;

XII. Dictar el cierre de investigación cuando considere que cuenta con los elementos necesarios para resolver la queja;

XIII. Elaborar el proyecto de dictamen en los términos y plazos establecidos en el artículo 88, Fracción III de la Ley Orgánica;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

XIV. Podrá solicitar observaciones y asesoría técnica a la Oficina Jurídica de la UJED sobre cualquier aspecto que involucre la legislación universitaria o normas jurídicas locales y nacionales;

XV. Poner a disposición de las partes el expediente para consulta;

XVI. Dar seguimiento al cumplimiento de las medidas de reparación y a las sanciones emitidas por la Junta Directiva o por la Comisión Especializada en Género en el caso de promoverse el recurso de inconformidad;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

XVII. Administrar el sistema de quejas, y en caso de que la víctima acuda directamente al Comité para tramitar la queja o la realice mediante el sistema, se hará del conocimiento de la persona consejera de la unidad académica que corresponda para que realice la entrevista y continué el procedimiento;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

XVIII. Documentar los procedimientos de atención y sistematizar la información de casos de violencia de género ocurridos en la UJED;

XIX. Contar con una lista de personas especialistas en mecanismos alternos de solución de controversias que puedan intervenir en el procedimiento alternativo, elegir el perfil adecuado para cada caso y facilitar el espacio para realizar el encuentro;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

XX. Dar seguimiento al acuerdo o convenio de solución alternativo; e

XXI. Integrar un informe anual con base en los registros que se encuentren en las Unidades académicas. La versión pública se difundirá en la página de la UJED.

Artículo 13. Funciones de la Presidencia del Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED

La Presidencia del Comité tendrá las siguientes facultades:

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

I. Representar y presidir las sesiones del Comité;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

II. Convocar mediante la Secretaría Técnica a las sesiones del pleno del Comité;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

III. Solicitar la verificación del quórum, mismo que podrá declararse existente cuando haya al menos cuatro miembros del Comité, excepto cuando la sesión sea para aprobar el dictamen, el Comité deberá sesionar con la asistencia de todas las personas integrantes;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

IV. Dar el uso de la voz en las sesiones;
V. Dictar las medidas de protección o de urgente atención;
VI. Solicitar a las autoridades que correspondan la ejecución de las medidas de protección;
VII. Turnar a la Junta Directiva el dictamen aprobado por el pleno del Comité;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

VIII. Dar seguimiento al acuerdo de solución alternativa; y
IX. Dar seguimiento al cumplimiento de las medidas de reparación y a las sanciones correspondientes.

Artículo 14. Funciones de la Secretaría Técnica del Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED

La Secretaría Técnica del Comité tendrá las siguientes facultades:

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

I. En ausencia de la persona que funja como titular de la presidencia, representar y presidir el Comité;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

II. Realizar el pase de lista a las y los integrantes del Comité;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

III. Recibir las quejas que le remitan las personas consejeras sobre hechos que puedan constituir violencia de género;
IV. Asignar un número de identificación a la queja, y continuar con la integración del expediente;
V. Emitir el acuerdo de prevención, admisión o desechamiento de la queja;
VI. Dictar el acuerdo de inicio de la investigación;
VII. Emitir acuerdo del escrito de contestación de la queja;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

VIII. Recibir las pruebas que presenten las partes;
IX. Emitir acuerdo de cierre de la investigación;
X. Turnar al pleno del Comité el dictamen para la deliberación;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

XI. Elaborar una minuta de cada reunión celebrada; y
XII. Tener a su cargo la oficialía de partes del Comité.

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

Artículo 15. Oficialía de partes del Comité

La oficialía de Partes estará a cargo de la Secretaría Técnica del Comité y tendrá un horario de 9:00 a 16:00 horas durante los días hábiles, según el calendario escolar de la UJED.

Artículo 16. De las funciones de la Oficina Jurídica de la UJED

Se entenderá por Oficina Jurídica de la UJED al Abogado/a General de la UJED y/o a las y los abogados/as que hayan sido designados/as para cumplir con las

atribuciones previstas en este Protocolo, quienes contarán con formación en perspectiva de género, a quienes les corresponderá las siguientes funciones:

I. Coadyuvar con el Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED en la tramitación legal de los casos cuando este lo solicite;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

II. Auxiliar a la implementación de las medidas de protección;

III. Asesorar y acompañar en su caso a la víctima cuando ésta decida iniciar un procedimiento penal en contra del presunto agresor;

IV. Coadyuvar con el Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED en la fundamentación legal del dictamen; y

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

V. Elaborar los convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas que permitan dar a las víctimas una atención integral y especializada.

Artículo 17. De las funciones de la Contraloría de la UJED

Se entiende que la Contraloría de la UJED está representada por la/el Contralor/a. En la atención a los casos de violencia de género en el que se involucren servidores públicos; tendrá las siguientes funciones:

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

I. Dar fe de los actos en los que solicite el Comité su intervención en los términos del artículo 52 fracción XI de la Ley Orgánica;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

II. Habilitar a su personal para que lleve a cabo cualquier tipo de notificación o diligencia solicitada por el Comité en los términos del artículo 52 fracción XII de la Ley Orgánica; y

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

III. Designar al personal para brindar apoyo administrativo al Comité para la Prevención y Atención de la Violencia de Género en la UJED en la tramitación de casos.

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

Artículo 18. De las funciones de la Oficina de Apoyo Administrativo

Se designará personal de apoyo administrativo para la atención de los casos de violencia de género, quienes deberán capacitarse en perspectiva de género.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

Las funciones del personal que brinda apoyo administrativo al Comité serán:

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

I. Apoyar la realización de oficios y documentos requeridos por el Comité para la Prevención y Atención de la Violencia de Género en la UJED;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

II. Auxiliar en la elaboración de las minutas del Comité para la Prevención y Atención de la Violencia de Género en la UJED; y

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

III. Revisar diariamente el Sistema Institucional de Registro de Quejas de la UJED y remitir la información a la persona consejera que corresponda para iniciar la etapa de orientación.

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

Artículo 19. De las funciones de la Junta Directiva.

En cuanto a la atención de la violencia de género, la Junta Directiva de la UJED tendrá las siguientes funciones:

I. Analizar, discutir y en su caso, aprobar los dictámenes que presente el Comité para la Prevención y Atención de la Violencia de Género en la UJED;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

II. Aplicar de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica y Reglamento General de la UJED las sanciones correspondientes a las personas que resulten infractoras de conductas constitutivas de violencia de género cometidas por cualquier integrante de la Comunidad Universitaria; y

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

III. La presidencia de la Junta Directiva turnará el expediente correspondiente y fijará en un término no mayor a cinco días hábiles, la fecha y hora para la celebración de una sesión de deliberación del resultando sobre el recurso de inconformidad sustanciado por la Comisión Especializada en Género.

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

CAPÍTULO II. DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 20. Medidas de protección

Cuando se identifiquen situaciones de riesgo o urgencia, ya sea por parte de la persona Consejera o por el Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED, esta última podrá en todo momento dictar medidas de protección, ya sea de oficio o a solicitud de la víctima.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

Las medidas de protección son acciones dirigidas a proteger y garantizar la seguridad y la integridad de la víctima y se mantendrán el tiempo indispensable para cumplir con su finalidad. Dichas medidas deberán notificarse de manera inmediata a las partes, así como a las autoridades universitarias para su ejecución.

Podrán determinarse medidas de protección a favor de otras personas relacionadas con los hechos y que se considere se encuentran en riesgo.

Estas medidas no constituyen un prejuzgamiento sobre la responsabilidad de la persona en contra de quien se interpone la queja.

Artículo 21. Elementos para la determinación de medidas de protección

Para el otorgamiento de las medidas de protección, se tomarán en consideración los siguientes elementos:

I. El riesgo y las condiciones de seguridad de quien presenta la queja;

II. La gravedad del hecho de violencia;

III. El tipo de conducta: verbal, física o a través de medios electrónicos;

IV. Los antecedentes del hecho;

V. La reincidencia;

VI. El tipo de relación: familiar, académica, laboral, entre otras; esto para identificar relaciones de poder entre la parte afectada y el presunto responsable;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

VII. El tipo de interacción entre las partes; y

VIII. En las medidas de protección se aplicará el principio de máxima protección de la persona afectada por el hecho de violencia.

Artículo 22. Tipos de medidas de protección

Se podrán dictar una o varias de las siguientes medidas de protección:

I. Prohibición de acercamiento de la persona contra quien se presenta la queja a la víctima dentro de las instalaciones de la UJED;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

II. Prohibición de comunicación directa entre las partes relacionadas con los hechos de violencia, a través de terceras personas o de medios electrónicos;

III. Cambio de adscripción o de turno, preferentemente de la persona contra quien se presenta la queja y excepcionalmente de la víctima siempre que ésta así lo solicite;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

IV. Apoyo académico y/o laboral para que la víctima no vea afectado el desarrollo de sus actividades; y

V. Cualquier otra que se considere necesaria para garantizar la seguridad e integridad de las personas.

CAPÍTULO III. DE LA ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 23. De los procedimientos

Este protocolo reconoce dos procedimientos para la atención, sanción y seguimiento de casos que constituyen discriminación y/o violencia por razones de género;

a) Procedimiento alternativo.

b) Procedimiento de queja.

Inciso modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

Teniendo como objetivo el esclarecimiento de los hechos, reparar el daño a la víctima y garantizar el derecho humano a una vida libre de violencia. El procedimiento inicia con la presentación de la queja.

Para los casos en los que se señale a servidores públicos de la UJED, los términos y actuaciones que no estén previstos en el presente protocolo, se observará de manera supletoria lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

Artículo 24. Etapas del procedimiento

Se establecen tres etapas generales de procedimiento para la atención de casos de violencia de género:

a) Primera Etapa: Atención inicial y valoración del riesgo.

b) Segunda Etapa: Investigación y propuesta de dictamen.

c) Tercera Etapa: Resolución y seguimiento.

Entre la etapa de presentación formal de la queja y la de recomendación, se podrá optar por el procedimiento alternativo de solución en los términos previstos por el capítulo VIII de este protocolo.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

Artículo 25. Atención de primer contacto

La atención de primer contacto es el acercamiento de la víctima con la persona que representa a la UJED. Podrán ser primer contacto las personas consejeras adscritas a cada una de las unidades académicas quienes deberán brindar a la víctima la orientación correspondiente y cumplir con las funciones señaladas en este protocolo.

La victima a su elección, podrá acudir con la persona consejera de cualquier Unidad Académica o instancia de la UJED y no necesariamente a su facultad, escuela o centro de adscripción o inscripción.

Párrafo adicionado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Para tal efecto la UJED publicará en su página oficial el listado de las personas consejeras.

Párrafo adicionado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Artículo 26. De las diligencias de la persona consejera

La Persona Consejera facilitará que la entrevista se realice en un espacio apropiado y en un ambiente seguro para la víctima.

La Persona Consejera en esta etapa deberá:

I. Propiciar un ambiente de confianza para la conversación y realización de la entrevista;

II. Mantener una escucha activa sobre los hechos narrados, sin emitir juicios de valor;

III. Observar el estado de afectación emocional que presenta la persona en situación de violencia, y en su caso, canalizarla de forma inmediata a la instancia que pueda brindar contención emocional y/o primeros auxilios psicológicos, apoyo psicológico durante el proceso y posterior a la conclusión de este en caso de ser necesario;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

IV. Brindar orientación con información clara, precisa y pertinente sobre las diferentes vías e instancias competentes para conocer los hechos;

V. Hacer del conocimiento de la persona afectada que su derecho a la confidencialidad permanecerá en resguardo;

VI. Orientar a la víctima sobre el objeto, alcance, y procedimientos establecidos en el protocolo;

VII. Registrar la entrevista, utilizando el formato respectivo;

VIII. Si en la entrevista la víctima manifiesta su deseo de iniciar alguno de los procedimientos establecidos en este protocolo, pondrá a su disposición el formato de queja;

IX. Informar de inmediato al Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED del caso respectivo y entregar la información recabada; y

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

X. Si se tratará de violación sexual, se explicará el contenido de la NOM-046 a efecto de que, de manera urgente, la víctima pueda ser canalizada a una institución de salud para recibir atención médica, dar aviso al ministerio público especializado en atención a mujeres en situación de violencia de género y recibir el acompañamiento respectivo por parte de la Oficina jurídica de la UJED a efecto de iniciar el procedimiento penal.

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

Artículo 27. De las personas legitimadas para presentar una queja

Podrán presentar una queja las personas que consideren haber sido víctimas de violencia de género y terceras personas que tengan conocimiento directo sobre actos materia del protocolo siempre y cuando esté implicada una persona integrante de la comunidad universitaria, en cuyo caso, la víctima directa deberá ratificar la queja.

Artículo 28. Del inicio del procedimiento de oficio

Si la víctima fuera una persona menor de edad, se deberá iniciar el procedimiento formal de oficio, avisando al padre, madre o tutor, salvaguardando en todo momento, el interés superior de la niñez. De igual forma se procederá de oficio si los actos motivo de la queja involucran a varias personas integrantes de la comunidad universitaria.

El desconocimiento de la identidad del presunto responsable no detendrá el inicio del procedimiento.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

Artículo 29. Requisitos para la presentación formal de la queja

La presentación formal de la queja deberá ser por escrito y contener, al menos:

I. Nombre completo de la persona que presenta la queja y del presunto responsable; en caso de que ésta se presente por una tercera persona se podrá mantener en reserva su identidad si así lo solicita;

II. Tipo de vinculación de la víctima con la UJED y de la persona contra quien se presenta la queja;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

III. Datos de contacto de la víctima: domicilio para oír notificaciones, teléfono y correo electrónico;

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

IV. Narración cronológica de los hechos denunciados, así como circunstancias de modo, tiempo y lugar;

V. En su caso, nombre completo de las personas que hayan presenciado o que les consten los hechos y fungirán como testigos, sus datos de localización, así como otros medios de prueba tales como entrevistas, audios, grabaciones, videograbaciones, fotografías, mensajes emitidos vía electrónica y dictámenes en materia de psicología, entre otros; y

VI. Firma de la persona que presenta la queja.

Artículo 30. Prevención, admisión o desechamiento de la queja

Presentada la queja, la persona Consejera la turnará junto con el expediente respectivo a la Secretaría Técnica del Comité en un plazo que no podrá exceder de tres días hábiles, contados a partir de su recepción.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

La Secretaría Técnica deberá, en un plazo de tres días hábiles contados del día siguiente de la fecha en la que le es turnada la queja, emitir un acuerdo de:

I. Admisión: Cuando la queja reúna los requisitos señalados en el artículo 29 del presente protocolo y se adviertan posibles actos constitutivos de violencia de género.

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

II. Prevención: Cuando la queja no cuente con los requisitos señalados en el presente protocolo artículo 29, o bien cuando se requiera una aclaración indispensable de la parte quejosa que permita conocer si los actos pueden ser constitutivos de violencia de género, se le notificará a la brevedad posible por cualquier medio electrónico o físico para que, dentro de los cinco días hábiles siguientes, a partir de la notificación pueda subsanar la queja o realizar la aclaración. En caso de no desahogarse la prevención en tiempo y forma, la queja se tendrá por no presentada, quedando a salvo los derechos para que pueda presentarla nuevamente.

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

III. Desechamiento: Se dictará cuando:

A. La Secretaría Técnica en consulta con los integrantes del Pleno del Comité determinen que de la queja no se desprenden actos de violencia de género;

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

B. Cuando la queja sea presentada por una tercera persona y no sea ratificada por la víctima;

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

C. Cuando la queja versa sobre los mismos hechos y haya sido presentada por la misma persona agraviada, y ésta se encuentre por resolverse o ya haya sido resuelta.

D. Cuando la parte agraviada no haya desahogado el acuerdo de prevención en el término correspondiente.

Artículo 31. Notificación de la admisión de la queja y de las medidas de protección

El presidente del Comité emitirá el acuerdo de medidas de protección a que haya lugar, fundado y motivado el acuerdo, de manera inmediata o a más tardar en un plazo de dos días hábiles a partir de que es remitida la queja por parte de la persona consejera.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

La Secretaría Técnica solicitará a la Contraloría de la UJED la notificación del acuerdo de admisión a las partes y de la emisión de las medidas de protección. La Contraloría de la UJED realizará la notificación en el término máximo de dos días hábiles a partir de que le es realizada la solicitud de notificación.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

Con el auto de notificación se entregará a la persona contra quien se promueve la queja las constancias que obren en el expediente hasta el momento de la notificación y

a partir de ese momento se pondrá a disposición de ambas partes lo que obre en el expediente.

Artículo 32. Contestación de la queja

La persona contra quien se presenta una queja, tendrá un plazo de quince días hábiles contados a partir del día siguiente a que se le notifique, para contestar por escrito los hechos señalados y ofrecer las pruebas que considere necesarias para acreditar su dicho.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

La contestación de la queja deberá señalar:

a) Nombre completo de la persona contra quien se presenta la queja;
b) Datos de contacto, entre ellos: teléfono, domicilio para oír notificaciones y correo electrónico;
c) Contestación a los hechos señalados en la queja;
d) Nombre de testigos de descargo y datos para ubicarlos;
e) Señalar y adjuntar otros medios probatorios de descargo; y
f) Firma.

CAPÍTULO IV. ETAPA DE INVESTIGACIÓN

Artículo 33. Inicio de la etapa de investigación

Una vez notificada la admisión de la queja, la Secretaría Técnica emitirá un acuerdo de inicio de la investigación, la cual deberá ser desarrollada en un plazo que no podrá exceder de 30 días hábiles respetando en todo momento lo dispuesto por la Ley Orgánica, Reglamento General, Contratos Colectivos de Trabajo y demás legislación aplicable de la UJED.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

El plazo se podrá prorrogar por una sola vez por quince días, únicamente cuando por la complejidad del caso, y/o por circunstancias relacionadas con las partes no se pueda sustanciar la investigación en el plazo ordinario.

Artículo 34. Investigación del hecho

En la etapa de investigación intervendrán diversas figuras e instancias universitarias:

A. Las personas consejeras apoyarán en la realización de entrevistas con la víctima, entrevistas a estudiantes, docentes y personal administrativo.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

B. El personal directivo, a petición de la persona consejera, realizará entrevistas con la persona presunta responsable, facilitará información relevante como podrían ser grabaciones de las cámaras institucionales o de otros medios.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

C. El Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED recabará y resguardará datos sensibles de los casos que se lleven a cabo por la vía de procedimiento de queja, así como los resultados de peritajes especializados.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

D. La Oficina Jurídica y la Contraloría de la UJED participarán en la investigación en los casos que sean requeridos.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Artículo 35. Desahogo de medios probatorios

Admitida y acordada la contestación de la queja y las pruebas ofrecidas, la Secretaría Técnica señalará día y hora para llevar a cabo el desahogo de las pruebas que cada parte ha ofrecido, además de las pruebas que de oficio el Comité se haya allegado con el fin de contar con mejores elementos para tomar una determinación.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

El desahogo de las pruebas se realizará ante el Comité en pleno en fechas diferentes para evitar un encuentro entre las partes. El periodo para el desahogo de pruebas no podrá exceder de 15 días hábiles a partir de la notificación del acuerdo de inicio de la investigación.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Una vez realizado el desahogo de pruebas, la Secretaría Técnica emitirá un acuerdo de cierre del periodo probatorio, notificando a las partes, para que, en un plazo máximo de tres días hábiles, por última ocasión dentro del procedimiento, realice las manifestaciones o presente pruebas supervenientes mismas que serán valoradas en la sesión de dictaminación.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Artículo 36. Sesión de deliberación

Con la finalidad de que el Pleno del Comité cuente con toda la información del caso, la Secretaría Técnica pondrá a su disposición el expediente y el dictamen por lo menos cinco días hábiles previos a la celebración de la sesión de deliberación.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

En caso de que el Pleno del Comité considere que la investigación no se encuentra debidamente concluida, podrá solicitar otras diligencias no desahogadas en el expediente, así como la opinión de personas expertas en la materia. Una vez realizado lo anterior, se determinará el día y la hora para la sesión de deliberación del dictamen.

Artículo 37. Dictamen

En la sesión de dictaminación se determinará si a juicio del pleno del Comité existen los elementos que acrediten que la persona contra quien se presenta la queja es responsable del acto de violencia que se le atribuye.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

El dictamen o resolución podrá emitirse en tres sentidos:

Párrafo adicionado aprobación de. Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

A. Sobreseimiento.
B. Absolutoria.
C. Condenatoria.

Adicionados aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

a) Se sobreseerá la queja cuando:
i. Exista el desistimiento de la persona afectada.
ii. No se afecten derechos de la persona que interpuso la queja.
iii. Haya sido materia de otra queja, con identidad de parte y hechos, ya resuelta o pendiente de resolver.
b) Es procedente la resolución absolutoria cuando los integrantes del comité no encuentren elementos que acrediten que se cometió una falta contemplada en la legislación universitaria o normatividad vigente.
c) Es procedente la resolución condenatoria cuando el comité encuentre elementos que acrediten que se cometió una falta o no se cumplieron algunas de las responsabilidades contempladas en la legislación universitaria o normatividad vigente.

Adicionados aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

El dictamen contendrá:

I. Los datos de identificación del caso;

II. Los antecedentes con el resumen cronológico del procedimiento, desde la presentación de la queja, hasta la sesión de dictaminación;

III. Razonamientos y argumentos lógico conceptuales: consideraciones por medio de las cuales se motiva y fundamenta el dictamen, a partir del análisis de los hechos, el contexto, las pruebas, la conducta de violencia de género analizada bajo el enfoque interseccional y la perspectiva de género, así como las recomendaciones de medidas de reparación y de sanciones a aplicarse; y

IV. Una vez aprobado los términos del dictamen, el Presidente del Comité en un plazo que no podrá exceder de dos días hábiles lo turnará a la Junta Directiva, de conformidad al artículo 24 párrafo VI de la Ley Orgánica.

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Artículo 38. Deliberación de la Junta Directiva

La Junta Directiva en un término máximo de diez días hábiles analizará el dictamen del Comité y emitirá una resolución retomando la estructura del dictamen y agregando los puntos resolutivos, relativos a si se acredita o no el acto de violencia de género y determinando las medidas de reparación del daño y sanciones que deben adoptarse, así como el acuerdo para efectuar las notificaciones correspondientes en un plazo que no podrá exceder de dos días hábiles.

CAPÍTULO V. SANCIONES Y REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO

Denominación modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

Artículo 39. Fundamento para las sanciones y reparación integral del daño

Para establecer las sanciones y la reparación integral del daño por los actos de violencia de género sirven de sustento las normas y los estándares de derechos humanos contenidos en la Ley General de Víctimas, la Ley Orgánica, Reglamento General, Contratos Colectivos de Trabajo y demás legislación aplicable de la UJED. Se procurará que las medidas de reparación integral incluyan un enfoque transformador y que con las mismas se contribuya a la eliminación de los esquemas de discriminación y marginación que pudieron ser la causa de los hechos victimizantes.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Las medidas de protección no serán consideradas sanciones y, en caso de ser necesario, se aplicarán medidas o apercibimientos una vez que se emita la resolución para garantizar la integridad y la dignidad de las partes.

Artículo 40. Establecimiento de medidas de reparación del daño y sanciones

Para la imposición de las medidas de reparación del daño, así como de las sanciones se tomará en cuenta:

I. El daño e impacto generado en la víctima y la necesidad de su atención integral;

II. La gravedad de la acción, omisión o práctica;

III. La reiteración de los actos; y

IV. La existencia o no de represalias en el proceso de denuncia e investigación.

Para conocer el daño o impacto en la víctima, el Comité para la Prevención y Atención de la Violencia de Género en la UJED deberá allegarse de las pruebas que estime pertinentes, como: dictámenes o peritajes que permitan conocer los perjuicios producidos, sin detrimento de la valoración de las pruebas que las partes, en su caso, ofrezcan.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Artículo 41. Tipos de sanciones

Las sanciones que pueden imponerse por los actos de violencia de género señaladas en este Protocolo según lo establece la Ley Orgánica, Reglamento General, Contratos Colectivos de Trabajo y demás legislación aplicable de la UJED, son:

I. Amonestación privada;
II. Amonestación pública;
III. Suspensión temporal;
IV. Separación de las funciones, en caso de personal administrativo y académico;
V. Expulsión en caso de alumnado; y

VI. Destitución en caso de autoridades.

Las sanciones deberán ser proporcionales a la gravedad de la conducta cometida y al impacto del daño ocasionado en la víctima.

Artículo 42. Del Derecho a la Reparación integral del daño

Denominación modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

Las victimas tienen derecho a ser reparadas de manera oportuna, plena, diferenciada, transformadora integral y efectiva por el daño que han sufrido como consecuencia del delito o hecho victimizante que las ha afectado o de las violaciones de derechos humanos que han sufrido, comprendiendo medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y medidas de no repetición.

Párrafo adicionado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Para la determinación de la reparación del daño es fundamental tomar en consideración a la víctima en sus afectaciones, por lo que se deben realizar las valoraciones médicas, psicológicas, socioeconómicas y aquellas que sean necesarias para identificar las consecuencias que ha generado el hecho victimizante en el entorno de la víctima.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Las medidas de reparación del daño podrán consistir de manera enunciativa, más no limitativa en las siguientes:

I. Restitución de la víctima a su entorno escolar o laboral de manera digna y segura;

II. Restablecimiento de derechos escolares, académicos o laborales;

III. Devolución de los bienes o valores propiedad de la víctima que hayan sido retenidos por el responsable de la conducta;

IV. Una declaración institucional que restablezca la dignidad, la reputación y los derechos de la víctima;

V. Una disculpa pública de parte del responsable que incluya el reconocimiento de los hechos y la aceptación de responsabilidades, siempre que la víctima esté de acuerdo;

VI. La realización de actos en los que se reconozca la calidad de víctima y la dignidad de la persona agraviada y/o el rechazo de los actos de violencia y discriminación cometidos;

VII. La educación, de modo prioritario y permanente, de la comunidad universitaria respecto de los derechos humanos de las niñas y mujeres en particular el derecho a una vida libre de violencia y la capacitación en esta materia del personal docente y administrativo de la UJED;

VIII. La promoción de la observancia de este protocolo y de las normas nacionales e internacionales que promueven la igualdad de género;

IX. Prohibición de ir a un lugar determinado dentro de la UJED o bien el cambio definitivo de adscripción del responsable de la conducta para asegurar la estabilidad de la víctima;

X. Compromiso por parte del responsable de la conducta de no volver a incurrir en un acto de violencia o discriminación;

XI. La asistencia a cursos de sensibilización y capacitación sobre derechos humanos, igualdad de género y no discriminación como factor determinante para la permanencia en la comunidad universitaria de la persona responsable; y

XII. Cualquier otra medida que contribuya a la restitución del ejercicio de los derechos de la víctima.

CAPÍTULO VI. RECURSO DE INCONFORMIDAD

Artículo 43. Recurso de inconformidad

El Recurso de Inconformidad es el medio de impugnación de la resolución a que se refieren los artículos 4 Bis fracción XV, 5 fracción VI del presente protocolo.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Cuando alguna de las partes no se encuentre conforme con la determinación de la Junta Directiva, podrá interponer el recurso de inconformidad en el término de cinco días hábiles contados a partir de la fecha de la notificación del acto motivo del recurso, ante la Comisión Especializada en Género, el cual debe contener los argumentos que sustentan su inconformidad.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Dicho recurso se interpondrá por escrito haciendo una relación sucinta, argumentada y motivada de los excesos o defectos en el desarrollo del procedimiento, valoración de pruebas e imposición de las sanciones y/o reparación del daño.

La Presidencia de la Comisión Especializada en Género, una vez recibido el expediente correspondiente, fijara en un término no mayor a cinco días hábiles, la fecha y hora para la celebración de una sesión de deliberación.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

La Comisión Especializada en Género en el caso de declarar procedente y fundado el recurso de inconformidad, emitirá una recomendación analizando los argumentos vertidos en el mismo, y la turnará a la Presidencia de la Junta Directiva en un término no mayor a dos días hábiles para que ésta la notifique al órgano competente

a efecto de regularizar el procedimiento y en su caso de ser procedentes aplique las medidas de reparación del daño conducentes.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

De los procesos y actuaciones a que se refiere el presente artículo, las partes serán notificadas por conducto de la Contraloría de la UJED.

CAPÍTULO VII. ETAPA DE SEGUIMIENTO

Artículo 44. Autoridades Universitarias que deben atender la resolución

Son autoridades universitarias competentes para atender la resolución de la Junta Directiva o en su caso de la Comisión Especializada en Género, las personas titulares de:

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

I. La Rectoría de la UJED;
II. Las Direcciones de las Unidades Académicas;
III. La Subsecretaria General Administrativa por medio de la Dirección de Desarrollo y Gestión de los Recursos Humanos; y

Fracción adicionada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

IV. La Contraloría de la UJED.

Fracción modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Artículo 45. Aplicación de las medidas determinadas en la resolución

Las autoridades universitarias que correspondan según la naturaleza de las medidas de reparación del daño determinadas, aplicarán las medidas/sanciones a las que haya lugar, dentro del plazo que no podrá exceder de cinco días hábiles contados a partir del día en que fueron notificados.

Artículo 46. Seguimiento al cumplimiento de las medidas o sanciones

El Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED será competente para dar seguimiento al cumplimiento de las medidas de reparación integral del daño y sanciones determinadas por la Junta Directiva.

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

CAPÍTULO VIII. MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DECONTROVERSIAS

Denominación modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

Artículo 47. Del objeto del capitulo

A. Del objeto del capítulo

El presente capítulo tiene por objeto establecer los principios, bases, requisitos y condiciones de los mecanismos alternativos de solución de controversias, los cuales tienen como finalidad, propiciar a través del diálogo la solución de las controversias que surjan entre miembros de la comunidad universitaria con motivo de hechos que puedan constituir discriminación, violencia de género, acoso y hostigamiento sexual, siempre y

cuando se trate de derechos disponibles de las partes y no se contravengan disposiciones de orden público. Dichos mecanismos estarán basados en la oralidad, la economía procesal y la confidencialidad, para lo cual intervendrá un tercero que facilitará la comunicación para favorecer la construcción de acuerdos de solución y reparación del daño.

B. De los principios

Son principios rectores de los mecanismos alternativos de solución de controversias los siguientes:

I. Voluntariedad: La participación de los Intervinientes deberá ser por propia decisión, libre de toda coacción y no por obligación;
II. Información: Deberá informarse a los Intervinientes, de manera clara y completa, sobre los Mecanismos Alternativos, sus consecuencias y alcances;
III. Confidencialidad: La información tratada no deberá ser divulgada y no podrá ser utilizada en perjuicio de los Intervinientes dentro del proceso queja;
IV. Flexibilidad y simplicidad: Los mecanismos alternativos carecerán de toda forma estricta, propiciarán un entorno que sea idóneo para la manifestación de las propuestas de los Intervinientes para resolver por consenso la controversia; para tal efecto, se evitará establecer formalismos innecesarios y se usará un lenguaje sencillo;
V. Imparcialidad: Los mecanismos alternativos deberán ser conducidos con objetividad, evitando la emisión de juicios, opiniones, prejuicios, inclinaciones o preferencias que concedan u otorguen ventajas a alguno de los Intervinientes;
VI. Equidad: Los mecanismos alternativos propiciarán condiciones de equilibrio entre los Intervinientes;
VII. Honestidad: El facilitador valorará sus propias capacidades y limitaciones para conducir los mecanismos alternativos; y
VIII. Justicia Restaurativa: respuesta a la conducta que atenta contra la víctima, que respeta la dignidad de cada persona, construye comprensión y promueve armonía social a través de la restauración de los intervinientes a fin de reparar el daño, comprender el origen del conflicto, sus causas y consecuencias.

Artículo adicionado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Artículo 48. De las personas facilitadoras

Las personas facilitadoras deberán contar con conocimientos y habilidades para facilitar el dialogo en los mecanismos alternativos de solución de controversias, además contar con capacitación en perspectiva de género y enfoque de derechos humanos para brindar una atención diferenciada y especializada.

Párrafo adicionado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

La persona consejera de cada unidad académica podrá desempeñarse como facilitadora, en caso de requerir asesoría, podrá solicitarla al Comité para la Prevención y Atención de la Violencia de Género en la UJED y a la Oficina Jurídica.

Párrafo adicionado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Artículo 49. Para el equilibrio en el proceso alternativo

Para generar condiciones de equilibrio a lo largo del procedimiento alternativo y materializar el principio de igualdad sustantiva, la víctima podrá estar acompañada de una persona de confianza o asesora que le brinde seguridad y pueda velar por sus necesidades e intereses.

Artículo 50. Procedencia de los Mecanismos de Solución de Controversias

Denominación modificada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023.

Los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias se inician a petición de alguna de las partes, cuando se trate de una conducta ocasional, accidental o circunstancial.

No procederán los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en los casos en que:

Párrafo modificado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

I. Exista violencia física o sexual;

II. Exista oposición por alguna de las partes;

III. Se trate de una conducta reiterada;

IV. Exista un riesgo para la víctima u otras personas;

V. Tratándose de menores de edad no exista el acompañamiento de padre, madre o tutor;

VI. Exista algún antecedente o registro de violencia contra la persona señalada por la conducta;

VII. Se trate de conductas que pudieran configurar posibles delitos que se persigan de oficio;

VIII. Si derivado de una valoración psicológica, se prevé que la participación de la persona receptora de la violencia en el procedimiento alternativo pudiese tener un efecto negativo en su integridad emocional o significar un riesgo para la misma; y

IX. Si derivado de una valoración psicológica y/o de la persona facilitadora, las personas involucradas no cuentan con habilidades o herramientas emocionales para participar en un diálogo respetuoso y constructivo.

Artículo 51. Del procedimiento de los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias

Denominación adicionada aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Los mecanismos alternativos se solicitarán de manera verbal o escrita ante las Personas Consejeras o ante el Comité para la Prevención y Atención de la Violencia de Género en la UJED, la solicitud se formulará personalmente o mediante escrito que contenga nombre, domicilio, teléfono y correo electrónico del solicitante, así como nombre, domicilio, teléfono y correo electrónico de la persona o personas que se invitan se invitan a participar. Se precisará de manera breve, los hechos que motivan la solicitud del mecanismo alternativo.

Párrafo adicionado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Artículo 52. Del envío de la invitación y asistencia de las partes

Formulada la solicitud y dependiendo del mecanismo alternativo a utilizarse, se procederá a enviar la invitación al domicilio de la otra parte, para que acuda el día y hora fijada a una sesión que puede ser individual o conjunta según lo determine la persona facilitadora. En caso de que alguna de las partes o ambas no acudan a la sesión programada, se levantara el acta respectiva haciendo constar quien acudió y se procederá a fijar nueva fecha y hora para desarrollar la sesión procediendo a enviar la invitación respectiva.

Párrafo adicionado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

En caso de que no se atienda a dos invitaciones por alguna de las partes o de ambas, se entenderá que no existe voluntad de participar en el procedimiento alternativo y se procederá a cerrar el procedimiento alternativo dejando a salvo los derechos de las partes.

Párrafo adicionado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Artículo 53. Del contenido de la invitación

La invitación a que se refiere el artículo anterior deberá precisar:

I. Nombre y domicilio de la parte invitada y nombre de quien solicita los servicios;

II. Motivo de la Invitación;

III. Lugar y fecha de expedición;

IV. Indicación del día, hora y lugar de celebración de la sesión a la que se le invita;

V. Breve explicación de la naturaleza del mecanismo, y

VI. Nombre y firma de quien la suscribe.

Artículo adicionado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Artículo 54. Del momento para iniciar un Mecanismo Alternativo de Solución de Controversias

Los mecanismos alternativos de solución de controversia, pueden implementarse antes de iniciar el procedimiento de queja o una vez iniciado éste, hasta antes de que se emita el dictamen correspondiente, siempre y cuando ambas partes manifiesten su voluntad de participar en el mismo. En caso de que ya se haya iniciado el procedimiento de queja y ambas partes están de acuerdo en participar, el procedimiento de queja se suspenderá al igual que los plazos y términos, por un plazo de dos meses, a la espera de los resultados del mecanismo alternativo. En caso de que no se haya iniciado el procedimiento de queja y del mecanismo alternativo no surja algún acuerdo, las partes podrán hacer valer sus derechos ante la instancia que consideren competente, incluyendo presentar la queja.

Artículo adicionado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Artículo 55. De la suspensión del procedimiento de queja

En caso de que se haya suspendido el procedimiento de queja, y las partes llega a un acuerdo en el mecanismo alternativo y éste se cumpla de manera inmediata, el procedimiento de queja se dará por concluido. En caso de que las obligaciones contraídas en el convenio sean de cumplimiento diferido, el procedimiento de queja y sus plazos continuarán suspendidos hasta el cumplimiento total del convenio. En caso de incumplimiento del acuerdo, se levantará la suspensión del procedimiento de queja y se continuará con el mismo.

Artículo adicionado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Artículo 56. De los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias aplicables

Los mecanismos alternativos de solución de controversias son la mediación y los procesos restaurativos.

Artículo adicionado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Artículo 57. Reglas Generales de los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias

En el supuesto de que los Intervinientes hubieren participado en alguno de los mecanismos alternativos y no se hubiera logrado la solución de la controversia, el Facilitador podrá sugerirles que recurran a uno diverso. En caso de que los Intervinientes estuvieren de acuerdo, el Facilitador fijará fecha y hora para iniciar dicho Mecanismo en una sesión posterior.

Artículo adicionado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Artículo 58. Efectos por la falta de acuerdo

Cuando no se alcance acuerdo, los Intervinientes conservarán sus derechos para resolver la controversia mediante las acciones legales que procedan, o bien, cuando se alcance parcialmente, respecto del conflicto que no fue posible resolver.

Del mismo modo, cuando el acuerdo verse sobre la solución parcial de la controversia, se dejarán a salvo los derechos de los Intervinientes respecto de lo no resuelto en el acuerdo.

Artículo adicionado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Artículo 59. De la conclusión de los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias

El mecanismo alternativo se tendrá por concluido de manera anticipada en los casos siguientes:

I. Por voluntad de alguno de los intervinientes;

II. Por inasistencia injustificada a las sesiones por dos ocasiones de alguno de los Intervinientes;

III. Cuando el Facilitador constate que los intervinientes mantienen posiciones irreductibles que impiden continuar con el mecanismo y se aprecie que no se arribará a un resultado que solucione la controversia; y

IV. Si alguno de los Intervinientes incurre reiteradamente en un comportamiento irrespetuoso, agresivo o con intención notoriamente dilatoria del mecanismo alternativo.

Artículo adicionado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Artículo 60. Acuerdo de solución alternativa del conflicto

Se entenderá por Acuerdo al documento que contendrá los compromisos y las medidas de reparación que las partes resuelvan concretar e incluirá fechas para el cumplimiento de cada una de ellas. Los términos del acuerdo deberán ser razonables y no transgredir los derechos humanos.

Dentro de las medidas de reparación del daño, para cumplir con la vocación transformadora deberán considerarse de manera prioritaria la asistencia a cursos de sensibilización y capacitación sobre derechos humanos, igualdad de género y no discriminación; y el compromiso de no repetición de la conducta discriminatoria o de violencia.

El procedimiento alternativo será confidencial, dentro de los límites establecidos en la legislación aplicable, de modo que nada de lo dicho o preparado durante el procedimiento podrá ser usado como evidencia en una investigación o procedimiento legal.

Artículo adicionado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Artículo 61. Del seguimiento del acuerdo

Firmado el acuerdo por las partes, se dará seguimiento a su cumplimiento por parte del Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED. El resultado del seguimiento se informará a las autoridades correspondientes para que procedan conforme a derecho.

Artículo adicionado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

TITULO III. DE LOS MECANISMOS DE EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

CAPÍTULO I. DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UJED

Artículo 62. De la observancia del Programa Institucional de Igualdad de Género

Las acciones de prevención previstas en el presente protocolo se encuentran enmarcadas en el Eje 3 “Hostigamiento y Acoso sexual del Programa Institucional de Igualdad de Género en la UJED”, teniendo como objetivo, prevenir, atender y sancionar la violencia por razones de género.

Se deberán evaluar los procedimientos y mecanismos con el propósito de mejorarlos, así como realizar un informe/diagnóstico anual de los resultados de las medidas de prevención y atención del presente protocolo.

Párrafo adicionado aprobación de Junta Directiva el 7 de marzo de 2023

Artículo 63. De la difusión y evaluación del protocolo

Este protocolo deberá someterse periódicamente a estrategias de difusión a toda la comunidad universitaria. Asimismo, deberá revisarse bianualmente con la finalidad de ser modificado, reformado, adicionado o actualizado para asegurar su óptima operatividad.

Se podrán hacer llegar observaciones, quejas y sugerencias sobre el protocolo y sus procedimientos a través del correo electrónico institucional designado para recibir quejas y brindar orientaciones.

TRANSITORIOS

Primero. El presente protocolo entrará en vigor a los 30 días hábiles siguientes a su publicación.

Segundo. En un plazo que no podrá exceder de 15 días hábiles posteriores a la publicación del protocolo, se deberá nombrar a las personas consejeras, así como a las personas integrantes de la Comisión Universitaria para la Atención de las Violencias de Género en la UJED.

Tercero. En el caso de designarse miembros de la comunidad estudiantil en la integración y conformación de la de la Comisión Universitaria para la Atención de las Violencias de Género en la UJED, serán convocados por conducto de la Subsecretaría General Académica.

En sesión de la Junta Directiva de la Universidad Juárez del Estado de Durango celebrada el 7 de marzo de 2023 se emitió el siguiente:

ACUERDO: SE MODIFICAN el título del Protocolo de Actuación para la Atención a casos de violencia en la UJED, para quedar como sigue: Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED; el primer párrafo del artículo 1; primer párrafo, los términos “discriminación” para quedar como “discriminación por género” y “hostigamiento sexual” del artículo 2; la denominación del CAPÍTULO II del TITULO I para quedar como “PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y DEFINICIONES”; primer párrafo del artículo 4 apartado A; fracciones X, XI, XII, XIII y la denominación de artículo 4 para quedar como 4 Bis del CAPITULO III TITULO I; primer párrafo, las fracciones IV y VI del articulo 5; fracciones II, III, V, y VI del articulo 6; fracciones III y VIII del artículo 7; párrafos primero y quinto del articulo 8; fracciones V, VI y IX del artículo 9; el primer párrafo y fracción III del artículo 10; párrafos primero, tercero y cuarto del artículo 11; el primer párrafo y las fracciones VI, VII, VIII, X, XIII, XVI, XVII y XIX del artículo 12; el primer párrafo y las fracciones I, II, III y VII del artículo 13; el primer párrafo y las fracciones I, II, VII, X y XII del artículo 14; las fracciones I y IV del artículo 16; el párrafo primer y las fracciones I, II y III del artículo 17; párrafo primero, segundo y las fracciones I, II y III del artículo 18; las fracciones I, II y III del artículo 19; el primer párrafo del artículo 20; la fracción VI del artículo 21; las fracciones I y III del artículo 22; inciso b y último párrafo al artículo 23; un último párrafo al artículo 24; fracción III, IX y X del artículo 26; el párrafo segundo al artículo 28; las fracciones II y III al artículo 29; el primer párrafo, las fracciones I, II y los puntos A y B al artículo 30; los dos primeros párrafos del artículo 31; el primer párrafo al artículo 32; el primer párrafo al artículo 33; los puntos A, B, C y D al artículo 34; primer, segundo y tercer párrafo al artículo 35; el primer párrafo del artículo 36; el

primer párrafo y fracción IV del artículo 37; la denominación del CAPÍTULO V del TITULO II para quedar como “SANCIONES Y REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO”; párrafo primero del artículo 39; párrafo último al artículo 40; la denominación para quedar como “Del derecho a la reparación integral del daño” y párrafo segundo al artículo 42; el primer, segundo, cuarto y quinto al artículo 43; párrafo primero y las fracciones III y IV al artículo 44; el único párrafo del artículo 46; la denominación del CAPÍTULO VIII del TITULO II para quedar como “MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS”; la denominación para quedar como “Procedencia de los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias” y el párrafo segundo al artículo 50; **SE ADICIONAN** los términos “violencia docente” y “violencia cibernética” en el artículo 2; el “Principio Pro-persona” del artículo 4 apartado A; apartado B. Definiciones, fracciones I a la XLIX en el artículo 4; fracción IX del articulo 7; fracciones X y XI al artículo 9; artículo 10 Bis; párrafo 2 y fracción I a III del artículo 11; los párrafos segundo y tercero al artículo 25;el párrafo segundo, punto A al C, inciso “a” con las fracciones i, ii y iii, incisos “b” y “c” del artículo 37; párrafo primero al artículo 42; fracción III del artículo 44; punto A y B, fracciones I al VIII al artículo 47;primer y segundo párrafo al artículo 48; la denominación para quedar como “Del Procedimiento de los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias” y el párrafo primero del artículo 51; primer y segundo párrafo al artículo 52; el artículo 53; el artículo 54; el artículo 55; el artículo 56; el artículo 57; el artículo 58; el artículo 59; el artículo 60; el artículo 61; segundo párrafo al artículo 62; **SE DEROGAN** el primer y segundo párrafo al artículo 47; el primer y segundo párrafo del artículo 48; el primer y los dos últimos párrafos al artículo 50; el párrafo segundo y tercero al artículo 51; el primer párrafo al artículo 52.

TRANSITORIOS

Primero El presente ACUERDO del Protocolo de Actuación para la Atención a Casos de Violencia en la UJED entraran en vigor el día 7 de marzo de 2023, fecha en que fueron aprobadas las modificaciones por la Junta Directiva de la UJED.

REFERENCIAS

COLMEX. 2019. Protocolo de El Colegio de México para prevenir actos de violencia de género y para atender casos de acoso sexual y hostigamiento sexual. Colegio de México. P26.

IBEROAMERICANA. 2021. Protocolo para la Prevención y atención de la Violencia de género en la Universidad Iberoamericana. CDMX, México. P 79.

Martínez M. M. C., Pareja M., Salgado A. 2011. Protocolo de Intervención para casos de hostigamiento y Acoso Sexual del Estado de San Luis Potosí. Gobierno del Estado de San Luis Potosí. San Luis Potosí, México. P 58.

NOM-046. 2016. NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-046-SSA2-2005. ACTUALIZADA 2016 VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y CONTRA LAS MUJERES. CRITERIOS PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN. Comisión Nacional de Derechos Humanos. México. P 19.

Pérez H. M. E., 2019. Protocolo de actuación para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la Universidad Juárez del Estado de Durango. Durango, Dgo., México. P 38.

RENIES. 2020. Elaboración del modelo para la atención de la violencia de género. Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos para la Igualdad.P 24.

SCJN. 2014. Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género. Suprema Corte de Justicia de la Nación. México.

SEGOB. 2020. Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. Diario Oficial de la Federación, 3 de enero 2020.

UABJO.2019. Protocolo para la Prevención, Atención y Erradicación de la Discriminación, el hostigamiento, acoso y la violencia contra de las mujeres. Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca. Oaxaca, México. P 29.

UANL. 2019. Protocolo de atención para casos de acoso u hostigamiento sexual. Universidad Autónoma de Nuevo León. San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México. P 18.

UJED. 1962. Reglamento General de la Universidad Juárez del Estado de Durango. Durango, Dgo., México. P 26.

UJED. 2017. Ley Orgánica de la Universidad Juárez del Estado de Durango. Decreto LXVII LEGISLATURA, Periódico Oficial No. 92 de fecha 16 de noviembre de 2017.Durango, Dgo., México. P 35.

UJED. 2018. Programa Institucional de Igualdad de Género en la UJED. Universidad Juárez del Estado de Durango. Durango, Dgo., México. P 53.

UJED. 2019. Código de Ética y Reglas de Integridad para los Servidores Públicos de la Universidad Juárez Del Estado De Durango. Universidad Juárez del Estado de Durango. Durango, Dgo., México. P 26.

UNAM. 2020. Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Segunda versión. Universidad Nacional Autónoma de México. Oficina de la Abogacía General de la UNAM. México. P 32.

ANEXO I. MARCO JURÍDICO

Instrumentos internacionales de derechos humanos

- Convenio 100 de la OIT.
- Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- 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 “Convención Belem do Pará”.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales.
- Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de Género.

Instrumentos nacionales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Elaboración del Modelo para la Atención de la Violencia de Género. Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos hacia la Igualdad, 2020.
- Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación, última modificación 2016.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Víctimas.
- Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación NMX-R-025-SCFI-215.
- Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la Prevención y Atención. Actualizada 2016
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Instrumentos estatales

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano del Estado de Durango.
- Ley General para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Durango.
- Ley de las Mujeres para una Vida si Violencia.

Instrumentos institucionales

- Código de Ética y Reglas de Integridad para los Servidores Públicos de la UJED.
- Contratos Colectivos de trabajo.
- Ley Orgánica de la UJED.
- Reglamento del Personal Académico.
- Reglamento General de la Universidad Juárez del Estado de Durango.

ANEXO II. FORMATOS DE DENUNCIA Y GUÍA DE ENTREVISTA

ENTREVISTA

Instrucciones:

La entrevista debe ser presencial en la medida de lo posible. Este formato es una guía a ser aplicada a discreción de la persona quien realizará la entrevista, con sensibilidad al caso. La entrevista resultará en el llenado de un formato de denuncia.

Esta puede ser obtenida de manera verbal o escrita, en un espacio privado y conducida por un especialista en el área de psicología o sexología, quien deberá generar un expediente a partir de esta denuncia.

Se reitera que las preguntas que a continuación se muestran son una guía para la obtención de la información que el Protocolo estipula. Es importante recalcar que en todo momento se deben respetar los lineamientos de perspectiva de género que hacen de este testimonio una instancia probatoria distinta de otras. Específicamente, se debe considerar que la persona pasó por una experiencia de trauma, y el tono de la entrevista debe atender siempre al estado emocional de la entrevistada, salvaguardando su bienestar psicológico y cuidando la no revictimización.

La entrevista debe conducirse con respeto a los principios del procedimiento contemplados en el Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género en la UJED. Se debe recordar al o la entrevistada específicamente los principios de Confidencialidad de la información y de Honestidad, dado que se tomarán las medidas correspondientes en contra de quienes realicen denuncias falsas.

De tal forma, se debe garantizar la empatía, la neutralidad, empatía y la transparencia de la recolección de información. Al finalizar, se deben explicar los pasos de seguimiento del proceso con apego al protocolo.

GUÍA DE ENTREVISTA
¿Qué sucedió?

(descripción de hechos, conductas y contexto)

- Solicitar la aclaración de los hechos que se presentaron de parte de la persona presunta responsable y que identifica como violencia de género.
- Solicitar información sobre las conductas de la persona presunta responsable que la persona entrevistada identifica como violencia de género.

¿Cuándo y dónde sucedieron los hechos?

- Obtener información sobre fechas y lugares donde ocurrieron los hechos, puntualizar las edades de las personas involucradas (denunciante y denunciado).
- Describir información que permite recrear la escena del lugar de los hechos.
- Preguntar si desea integrar alguna evidencia a su denuncia.
- Nombre de las personas involucradas.
- Datos de la persona presunta responsable.
- Personas que tienen información de la situación.
- Información sobre testigos, personas que tienen o tenían información, verificar tiempo de conocimiento de la situación de violencia de género.

Guía retomada del Protocolo de Actuación para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la UJED (2019)

QUEJA POR VIOLENCIA DE GÉNERO

Formato adaptado del Protocolo de Actuación para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la UJED (2019).

Fecha y hora:			**Folio:**	
Datos personales de la persona afectada.				
Nombre:				
Edad:	**Matrícula:**		**Género:** **Otro (especificar):**	
Unidad Académica:				
Vinculación con la Universidad:				
Especificar el programa de estudios que cursa:				
En caso sea dependiente de la UJED especifique su tipo de contrato:				
Docente:	TE	PTC	MT	HSM
Tipo de Contrato:	De base	De confianza	Por sustitución	Otro:
Sindicato al que pertenece:				
Datos de contacto				
Correo electrónico:		**Teléfono:**		
Violencia de género				
Tipo de la violencia de género:				
Nombre de la persona presunta responsable:				
Relación de la persona presunta responsable con la persona afectada:				
Lugar donde ocurrieron los hechos:				
Testigo 1	**Testigo 2**		**Testigo 3**	
Fecha de los hechos:		Documentación anexa	Si	No
Tipo de Documentación:				
Persona consejera que recibe la queja:				

Descripción de los hechos

Solicito el inicio del Protocolo Formal para la atención de violencia de género en la UJED.
Localidad y fecha:

_____
Firma de la persona afectada

ANEXO III DE LOS MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Los mecanismos alternativos de solución de controversias desarrollarán conforme a lo siguiente:

- La Mediación

Es el mecanismo voluntario mediante el cual el agresor, la víctima u ofendido, buscan, construyen y proponen opciones de solución a la controversia.

El facilitador durante la mediación propicia la comunicación y el entendimiento mutuo entre los intervinientes para que logren alcanzar una solución a su conflicto por sí mismos.

El desarrollo de las sesiones se llevará a cabo en un lenguaje claro, sencillo y comprensible para ambas partes, serán orales, se levantará el acta respectiva, en la que solo se señalara si se llevó a cabo la sesión, si se programó una nueva sesión o si el expediente se cerró y el motivo.

En caso de llegar a un acuerdo en la sesión de mediación, éste se hará por escrito, y se establecerá de manera precisa las obligaciones y derechos que las partes adquieran. Si por alguna circunstancia no puede tenerse un encuentro entre las partes o no se considere conveniente por parte del facilitador, podrá realizarse la mediación a través de éste, con encuentros separados. Esto será excepcional, debiendo intentarse como regla general que se encuentren las partes presentes.

- Los Procesos Restaurativos.

Para alcanzar un resultado restaurativo, se pueden utilizar los siguientes modelos de reunión: víctima con agresor, junta restaurativa y círculos.

El resultado restaurativo tiene como presupuesto un acuerdo encaminado a atender las necesidades y responsabilidades individuales y colectivas de las partes. Así como lograr la integración de la víctima y del agresor en la comunidad universitaria en busca de la reparación de los daños causados.

El uso de cualquiera de los modelos señalados en el artículo anterior, requiere reuniones previas de preparación con todas las personas que vayan a participar en la reunión conjunta.

El facilitador deberá identificar la naturaleza y circunstancias de la controversia, las necesidades de los intervinientes y sus perspectivas individuales, evaluar su disposición para participar en el mecanismo, la posibilidad de realizar la reunión conjunta y las condiciones para llevarla a cabo.

- En la reunión de la víctima con el agresor, éstos buscan, construyen y proponen opciones de solución a la controversia, sin la participación de la comunidad afectada.

  En la sesión conjunta víctima con el agresor, el facilitador hará una presentación general y explicará brevemente el propósito de la sesión. Acto seguido, dará la palabra a la víctima para que explique su perspectiva del hecho y los daños ocasionados. Posteriormente, dará la palabra al agresor. Finalmente, el facilitador dirigirá el tema hacia la reparación del daño y, conforme a las propuestas de los intervinientes, facilitará la comunicación para que puedan alcanzar un resultado restaurativo.

En caso de que los intervinientes logren alcanzar una solución que consideren idónea para resolver la controversia, el facilitador lo registrará y lo preparará para la firma respectiva.

- La junta restaurativa es el mecanismo mediante el cual la víctima, el agresor y, en su caso, la comunidad afectada, en el libre ejercicio de su autonomía, buscan, construyen y proponen opciones de solución a la controversia.

  Cuando no se alcance acuerdo, los Intervinientes conservarán sus derechos para resolver la controversia mediante las acciones legales que procedan, o bien, cuando se alcance parcialmente, respecto del conflicto que no fue posible resolver.

  Del mismo modo, cuando el acuerdo verse sobre la solución parcial de la controversia, se dejarán a salvo los derechos de los Intervinientes respecto de lo no resuelto en el acuerdo.

- Los círculos es el modelo mediante el cual la víctima, el agresor, la comunidad afectada y autoridades universitarias, buscan, construyen y proponen opciones de solución a la controversia. Podrá utilizarse este modelo cuando el número de participantes sea muy extenso o cuando la persona que facilita lo considere el modelo idóneo, en virtud de la controversia planteada.

  En la sesión conjunta del círculo, el facilitador hará una presentación general y explicará brevemente el propósito de la sesión. Acto seguido, formulará las preguntas que previamente haya elaborado en virtud de la controversia, para dar participación a todas las personas presentes, con el fin de que se conozcan las distintas perspectivas y las repercusiones del hecho. Posteriormente, las preguntas del facilitador se dirigirán a las posibilidades de reparación del daño y de alcanzar un resultado restaurativo.

El facilitador, sobre la base de las propuestas planteadas por los Intervinientes, facilitará la comunicación para ayudarles a concretar el acuerdo que todos estén dispuestos a aceptar como resultado de la sesión del círculo. Finalmente, el facilitador realizará el cierre de la sesión.

En el caso de que los intervinientes logren alcanzar una solución que consideren idónea para resolver la controversia, el facilitador lo registrará y lo preparará para la firma.

La Honorable Junta Directiva en sesión ordinaria de fecha 7 de diciembre de 2021 aprobó el Protocolo de Actuación para la Atención a Casos de Violencia en la Universidad Juárez del Estado de Durango.

La presente propuesta de actualización se presenta ante la Secretaría General de la UJED y la Oficina del Abogado General de la UJED el 13 de diciembre de 2022.

La Honorable Junta Directiva en sesión ordinaria de fecha 7 de marzo de 2023 aprobó las modificaciones al Protocolo de Actuación para la Atención a Casos de Violencia en la Universidad Juárez del Estado de Durango.