PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA EN LA UJED

con

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 8

CAPÍTULO II PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN 9

Artículo 4. Principios para la atención de casos de violencias de género 9

CAPÍTULO III DERECHOS DE LAS PARTES11

Artículo 4. Derechos de las víctimas. 11

Artículo 5. Derechos de la persona contra quien se presenta la queja 12

CAPÍTULO IV MEDIDAS DE PREVENCIÓN 13

Artículo 6. Medidas de prevención 13

TÍTULO II . DE LOS PROCEDIMIENTOS 14

CAPÍTULO I. DE LAS INSTANCIAS COMPETENTES14

Artículo 7. Instancias competentes 14

Artículo 8. De las personas consejeras 14

Artículo 9. De las funciones de las personas consejeras 15

Artículo 10. De las funciones de las y los directivos de las Unidades Académicas 15

Artículo 11. Integración de la Comisión Universitaria para la Atención de las Violencias de Género en la UJED 16

Artículo 12. De las funciones de la Comisión Universitaria para la Atención de las Violencias de Género en la UJED 16

Artículo 13. Funciones de la Presidencia de la Comisión Universitaria para la atención de las violencias de género en la UJED18

Artículo 14. Funciones de la Secretaría Técnica de la Comisión Universitaria para la Atención de las Violencias de Género en la UJED 18

Artículo 15. Oficialía de partes de la Comisión 19

Artículo 16. De las funciones de la Oficina Jurídica de la UJED 19

Artículo 17. De las funciones de la Contraloría de la UJED 19

Artículo 18. De las funciones de la Oficina de Apoyo Administrativo 20

Artículo 19. De las funciones de la Junta Directiva 20

CAPÍTULO II . DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN20

Artículo 20. Medidas de protección 20

Artículo 21. Elementos para la determinación de medidas de protección 21

Artículo 22. Tipo de medidas de protección 21

CAPÍTULO III. DE LA ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO 22

Artículo 23. De los procedimientos 22

Artículo 24. Etapas del procedimiento 22

Artículo 25. Atención de primer contacto 22

Artículo 26. De las diligencias de la persona consejera 22

Artículo 27. De las personas legitimadas para presentar una queja 23

Artículo 28. Del inicio del procedimiento de oficio 23

Artículo 29. Requisitos para la presentación formal de la queja 24

Artículo 30. Prevención, admisión o desechamiento de la queja 24

Artículo 31. Notificación de la admisión de la queja y de las medidas de protección 25

Artículo 32. Contestación de la queja 25

CAPÍTULO IV. ETAPA DE INVESTIGACIÓN 26

Artículo 33. Inicio de la etapa de investigación 26

Artículo 34. Investigación del hecho 26

Artículo 35. Desahogo de medios probatorios 26

Artículo 36. Sesión de deliberación 27

Artículo 37. Dictamen 27

Artículo 38. Deliberación de la Junta Directiva 27

CAPÍTULO V . SANCIONES Y REPARACIÓN DEL DAÑO 28

Artículo 39. Fundamento para las sanciones y reparación del daño 28

Artículo 40. Establecimiento de medidas de reparación del daño y sanciones 28

Artículo 41. Tipos de sanciones 28

Artículo 42. Reparación del daño 29

CAPÍTULO VI . RECURSO DE INCONFORMIDAD 30

Artículo 43. Recurso de inconformidad 30

CAPÍTULO VII . ETAPA DE SEGUIMIENTO 30

Artículo 44. Autoridades Universitarias que deben atender la resolución 30

Artículo 45. Aplicación de las medidas determinadas en la resolución 31

Artículo 46. Seguimiento al cumplimiento de las medidas o sanciones 31

CAPÍTULO VIII . DEL PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN 31

Artículo 47. Sobre el procedimiento alternativo 31

Artículo 48. La persona facilitadora del procedimiento alternativo 31

Artículo 49. Para el equilibrio en el proceso alternativo 31

Artículo 50. Procedencia de la vía alternativa de solución. 32

Artículo 51. Acuerdo de solución alternativa del conflicto 32

Artículo 52. Del seguimiento al acuerdo de solución alternativo 33

TITULO III . DE LOS MECANISMOS DE EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO 33

CAPÍTULO I . DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UJED 33

Artículo 53. De la observancia del Programa Institucional de Igualdad de Género 33

Artículo 54. De la difusión y evaluación del protocolo 33

TRANSITORIOS 33

REFERENCIAS 34

ANEXO I. MARCO JURÍDICO 35

Instrumentos internacionales de derechos humanos 35

Instrumentos nacionales 35

Instrumentos estatales 35

Instrumentos institucionales 35

ANEXO II. FORMATOS DE DENUNCIA Y GUÍA DE ENTREVISTA 36

ENTREVISTA 36

DENUNCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO 38

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Universidad Juárez 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 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 tomamos 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 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.

TÍTULO I . DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I . OBJETO Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 1. Objeto

El presente protocolo, de observancia general y aplicación obligatoria para los miembros de la comunidad universitaria, tiene como propósito establecer el procedimiento y los mecanismos necesarios para la atención, seguimiento y sanción de los casos de discriminación, violencia de género, acoso y hostigamiento sexual que se presenten en cualquier espacio físico o virtual de la UJED y que involucren a personas de su comunidad universitaria, o que se presenten fuera de la UJED, cuando exista un motivo o razón en el que la universidad deba intervenir ante posibles hechos que puedan trascender el espacio universitario.

Este protocolo deberá aplicarse sin perjuicio de los procedimientos previstos en las normas que regulan las materias 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 manifiestan las violencias de género, se definen como:

Discriminación: Cualquier distinción, restricción, exclusión basada en el género que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos de las personas.

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.

La 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;

La 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;

La 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.

La 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.

El hostigamiento sexual: es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

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

Artículo 3. Ámbitos temporal y espacial de aplicación

El presente protocolo es aplicable para la atención de las violencias de género cometidas 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 las violencias 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

Artículo 4. Principios para la atención de casos de violencias de género

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

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 persona agraviada 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.

CAPÍTULO III DERECHOS DE LAS PARTES

Artículo 4. Derechos de las víctimas.

Las víctimas tendrán derecho a:

I. Una vida libre de violencias 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 una persona de su elección durante cualquier etapa del procedimiento.

XI. Acceder al procedimiento alternativo, podrá solicitar la compañía de una persona de su confianza quien tendrá voz pero sin voto durante el proceso de acuerdos.

XII. A no ser obligada a agotar el procedimiento alternativo para iniciar el procedimiento formal.

XIII. Recibir orientación legal, en caso de que decida proceder por vía de procedimientos legales.

XIV. Recibir información sobre el estado que guarda el procedimiento.

XV. Interponer el recurso de inconformidad.

Artículo 5. Derechos de la persona contra quien se presenta la queja

La persona acusada de cometer una conducta que constituya violencia de género tendrá los derechos siguientes:

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 en su favor y ser informada del curso de las diligencias que se sigan en el procedimiento.

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.

VI. A ser informada oportunamente de la resolución que emitan los órganos de la Universidad, a fin de que pueda ejercer su derecho a Interponer el recurso de inconformidad.

CAPÍTULO IV MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Artículo 6. Medidas 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 su página electrónica institucional.

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 las violencias de género.

III. Difundir material impreso sobre las distintas violencias de género, sobre los distintos procedimientos jurídicos que pueden seguirse contra ella, ya sean de carácter penal, administrativo, laboral o civil; y sobre las vías de atención.

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. Cursos, talleres, conversatorios, conferencias; campañas al inicio de cursos regulares que incluyan el establecimiento de módulos de información y otras actividades de sensibilización dirigidos a la comunidad universitaria sobre las violencias de género.

VI. Suscribir convenios de colaboración con instituciones de educación superior, organismos públicos y privados para el desarrollo de proyectos de promoción de igualdad de género y erradicación de las violencias de género.

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 Universidad son:

I. Personas Consejeras

II. Directivos de cada una de las Unidades Académicas o instancias universitarias.

III. Comisión Universitaria para la Atención de las Violencias de Género en la UJED

IV. Oficina Jurídica de la UJED

V. Contraloría de la UJED

VI. Oficina de Apoyo Administrativo.

VII. Junta Directiva

VIII. Comisión de Honor y Justicia

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 diversas unidades académicas, Facultades, Escuelas e Institutos, 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 de destino con el visto bueno de la Comisión para la Atención de las Violencias 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.

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 así lo soliciten, canalizando o acompañándolas ante las instancias universitarias competentes.

Los datos de contacto de las personas consejeras estarán disponibles en la página institucional de la UJED.

La asesoría que ha de brindar la persona consejera, en casos de violencias de género, deberá registrarse y reportarse a la Comisión Universitaria para la Atención de las Violencias de Género en la UJED para ser incluidas en la estadística sobre violencia de género de 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 que tengan por finalidad la protección y garantía de la integridad y seguridad personal de la víctima.

V. Informar de manera inmediata a la Comisión Universitaria para la Atención de Violencias de Género en la UJED, sobre los hechos relatados por la víctima para que valore la atención integral que debe recibir la víctima.

VI. Poner a disposición de la persona agraviada el formato de queja y brindarle toda la información para su llenado.

VII. Asistir a las capacitaciones que la UJED organice para la atención a las violencias 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 a la Comisión Universitaria para la Atención de las Violencias de Género o a la Oficina Jurídica de la UJED.

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 de las unidades académicas, las y los Secretarios Académicos y las y los directores Administrativos. Sus funciones en la atención a los casos de violencia de género son las siguientes:

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. Apoyar la tramitación de las quejas que se atiendan a través del procedimiento formal, para lo cual se suponen acciones como: aplicar medidas precautorias y de protección en los casos que se determinen; facilitar entrevistas con testigos y documentos que puedan ser evidencia para

sustentar los casos, tales como los videos tomados por las cámaras institucionales, registros que contengan antecedentes de denuncias anónimas, entre otros, sentar precedentes de las personas presuntas infractoras.

IV. Aplicar las sanciones determinadas por la 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 violencias de género encaminados a generar espacios libres de violencia;

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

Artículo 11. Integración de la Comisión Universitaria para la Atención de las Violencias de Género en la UJED

La Comisión se conformará por miembros de la comunidad universitaria, quienes deberán contar con experiencia probada en materia de género, nombrados por el rector de acuerdo a las facultades que le otorga la Ley Orgánica, quienes tendrán derecho a voz y voto:

La Comisión será designada de acuerdo a lo establecido por los numerales 21 y 24 párrafos IV, V, VI y VII de la Ley Orgánica de la Universidad Juárez del Estado de Durango, artículo 10 fracción III del reglamento General de la Universidad Juárez.

En la conformación de la Comisión se respetará la paridad de género.

La Comisión contará con el auxilio de la Oficina de Apoyo Administrativo y podrá solicitar 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 de la Comisión.

Artículo 12. De las funciones de la Comisión Universitaria para la Atención de las Violencias de Género en la UJED

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

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 resueltas en las unidades académicas por la vía del procedimiento alternativo.

VII. Hacer de conocimiento a la Contraloría General los casos que involucren a funcionarios de la universidad.

VIII. Recabar de oficio cualquier elemento probatorio que considere pertinente, apegándose en todo momento a métodos legítimos y legales para obtención de los mismos.

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

X. Desahogar las pruebas.

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.

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 de Honor y Justicia en el caso de promoverse el recurso de inconformidad.

XVII. Tener la administración oficial del buzón electrónico oficial para atender las quejas, a través de la oficina de apoyo administrativo, y en caso de que la víctima acuda directamente a la Comisión para tramitar la queja o la realice mediante el buzón electrónico, la oficina de apoyo administrativo lo canalizará a la persona consejera de la unidad académica correspondiente.

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

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

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

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 de la Comisión Universitaria para la atención de las violencias de género en la UJED

La Presidencia de la Comisión tendrá las siguientes facultades:

I. Representar y presidir las sesiones de la Comisión.

II. Convocar mediante la Secretaría Técnica a las sesiones del pleno de la Comisión.

III. Solicitar la verificación del quórum, mismo que podrá declararse existente cuando haya al menos cuatro miembros de la Comisión.

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 de la Comisión.

VIII. Dar seguimiento al acuerdo de solución alternativa.

IX. Dar seguimiento al cumplimiento de las medidas de reparación y a las sanciones correspondientes.

Artículo 14. Funciones de la Secretaría Técnica de la Comisión Universitaria para la Atención de las Violencias de Género en la UJED

La Secretaría Técnica de la Comisión tendrá las siguientes facultades:

I. En ausencia de la persona que funja como presidenta, representar y presidir la Comisión;

II. Realizar el pase de lista a las y los integrantes de la Comisión.

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 de contestación de la queja;

VIII. Recibir las pruebas que presenten las partes;

IX. Emitir acuerdo de cierre de la investigación;

X. Turnar al pleno de la Comisión el dictamen para la deliberación;

XI. Elaborar una minuta de cada reunión celebrada.

XII. Tener a su cargo la oficialía de partes de la Comisión.

Artículo 15. Oficialía de partes de la Comisión

La oficialía de Partes estará a cargo de la Secretaría Técnica de la Comisión 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 la Comisión Universitaria para la Atención de las Violencias de Género en la UJED en la tramitación legal de los casos cuando ésta lo solicite.

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 la Comisión Universitaria para la Atención de las Violencias de Género en la UJED en la fundamentación legal del dictamen.

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, tendrá las siguientes funciones:

I. Dar fé de los actos en los que solicite la Comisión Universitaria para la Atención de las Violencias de Género en la UJED.

II. Habilitar a su personal para que lleve a cabo cualquier tipo de notificación o diligencia solicitada por la Comisión.

III. Designar al personal para brindar apoyo administrativo a la Comisión para la Atención de las Violencias de Género en la UJED en la tramitación de casos.

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

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

Las funciones del personal que brinda apoyo administrativo a la Comisión serán:

I. Apoyar la realización de oficios y documentos requeridos por la Comisión Universitaria para la Atención de las Violencias de Género en la UJED.

II. Auxiliar en la elaboración de las minutas de la Comisión para la Atención de la Violencia de Género en la UJED.

III. Revisar diariamente el buzón electrónico de denuncias teescucho@ujed.mx y remitir la información a la persona consejera que corresponda para iniciar la etapa de orientación.

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. Designar a los miembros de la Comisión Universitaria para la Atención de las Violencias de Género en la UJED.

II. Analizar, discutir y en su caso, aprobar los dictámenes que presente la Comisión para la Atención de las Violencias de Género en la UJED.

III. Aplicar de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica y Reglamento General de la Universidad Juárez del Estado de Durango las sanciones correspondientes a las personas que resulten infractoras de conductas constitutivas de violencias de género cometidas por cualquier integrante de la Comunidad Universitaria.

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 la Comisión Universitaria para la Atención de las violencias de Género, esta última podrá en todo momento dictar medidas de protección, ya sea de oficio o a solicitud de la víctima.

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 la presunta infractora.

VII. El tipo de interacción entre las partes.

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

Artículo 22. Tipo 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 persona agraviada dentro de las instalaciones de la UJED;

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 de labores, preferentemente de la persona contra quien se presenta la queja y excepcionalmente de la persona agraviada siempre que ésta así lo solicite, sin afectación salarial o modificación de condiciones laborales;

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

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 formal

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

Para todos los casos, términos y actuaciones que no estén previstos en el presente protocolo, se observará de manera supletoria lo establecido en la Ley General de Procedimientos Administrativos,

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 VII de este protocolo.

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.

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.

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 disposición de la víctima el formato de queja.

IX. Informar de inmediato a la Comisión Universitaria para la Atención de las Violencias de Género en la UJED del caso respectivo y entregar la información recabada.

X. Si se tratará de una violación sexual, se explicará el contenido de la NOM-046 a efecto de que, de manera urgente, pueda ser canalizada a una institución de salud para recibir atención profiláctica y pueda, si así lo desea, recibir el acompañamiento respectivo por parte de la Oficina jurídica de la UJED a efecto de iniciar el procedimiento penal.

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 de la persona agresora no detendrá el inicio del procedimiento.

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 de la persona contra quien se presenta; en caso de que la queja se presente por una tercera persona se podrá mantener en reserva su identidad si así lo solicita.

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

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

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 de la Comisión en un plazo que no podrá exceder de tres días hábiles, contados a partir de su recepción.

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 30 y de la misma se puedan actualizar actos posiblemente constitutivos de violencia de género.

II. Prevención: Cuando la queja no cuente con los requisitos señalados en artículo 30, 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 notificara a la brevedad posible por cualquier medio electrónico o físico para que dentro de los cinco días hábiles, 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.

III. Desechamiento: Se dictará cuando:

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

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

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 de la Comisión emitirá el acuerdo de medidas de protección a que haya lugar, fundando y motivando dicha determinación 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.

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

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 la queja podrá dar contestación por escrito a los hechos señalados en la queja y, en su caso, podrá ofrecer las pruebas de descargo, dentro del término de cinco días hábiles a partir del día siguiente de la notificación.

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 Ley Orgánica, Reglamento General, Contratos Colectivos de Trabajo y demás legislación aplicable de la Universidad Juárez del Estado de Durango

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 presunta víctima, testimonios de testigos, entrevistas a estudiantes, docentes y personal administrativo.

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

C. La Comisión Universitaria de Atención a Violencias de Género recabará y resguardará datos sensibles de los casos que se lleven a cabo por la vía de procedimiento formal, así como los resultados de peritajes especializados.

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

Artículo 35. Desahogo de medios probatorios

Admitida y acordada la contestación de la queja, 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 la Comisión se haya allegado con el fin de contar con mejores elementos para tomar una determinación.

El desahogo de las pruebas se realizará ante la Comisión 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.

Una vez realizado el desahogo de pruebas, la Secretaría Técnica emitirá un acuerdo de cierre de la investigación, 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.

Artículo 36. Sesión de deliberación

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

En caso de que el Pleno 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 de la Comisión existen los elementos que acrediten que la persona contra quien se presenta la queja es responsable del acto de violencia que se le atribuye. 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; y

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.

IV. Una vez aprobado los términos del dictamen, el Presidente de la Comisión en un plazo que no podrá exceder de dos días hábiles lo turnará a la Junta Directiva para su aprobación.

Artículo 38. Deliberación de la Junta Directiva

La Junta Directiva en un término máximo de diez días hábiles analizará el dictamen de la Comisión 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 DEL DAÑO

Artículo 39. Fundamento para las sanciones y reparación del daño

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

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, la Comisión Universitaria para la Atención de las Violencia de Género 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.

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 Universidad Juárez del Estado de Durango , 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. Reparación del daño

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.

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 fracción XV, 5 fracción VI del presente protocolo.

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 de Honor y Justicia.

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 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. La Comisión de Honor y Justicia 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 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.

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 de Honor y Justicia, las personas titulares de:

I. La Rectoría de la UJED;

II. Las Direcciones de las Unidades Académicas;

III. Las Direcciones de las escuelas y facultades; IV. La Contraloría de la UJED.

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

La Comisión Universitaria para la Atención de las Violencias de Género en la UJED será competente para dar seguimiento al cumplimiento de las medidas de reparación del daño y sanciones determinadas por la Junta Directiva.

CAPÍTULO VIII . DEL PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN

Artículo 47. Sobre el procedimiento alternativo

Cuando los casos de discriminación o violencia de género cumplan con los requisitos establecidos y alguna de las partes los solicite, podrá optarse por el procedimiento alternativo.

El procedimiento alternativo tiene como eje rector los principios de la justicia restaurativa, consiste en un diálogo equitativo, donde las partes contarán con el apoyo de un tercero que facilitará la comunicación y favorecerá la construcción de acuerdos a partir de propuestas diversas que, con base en criterios objetivos constituyan alternativas viables de solución y reparación del daño.

Artículo 48. La persona facilitadora del procedimiento alternativo

La persona facilitadora, que será la persona consejera de cada unidad académica o instancia universitaria, participará en el procedimiento alternativo de solución. Deberá contar con la

experiencia necesaria para llevar a cabo un proceso de facilitación profesional, con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos para brindar una atención diferenciada y especializada.

En caso de que la persona consejera requiera de asesoría, podrá solicitarla a la Comisión Universitaria de Atención a Violencias de Género, Oficina Jurídica de la UJED o alguna otra figura ajena a la misma.

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 la vía alternativa de solución.

El procedimiento alternativo se podrá llevar a cabo a petición de alguna de las partes, cuando se trate de una conducta ocasional, accidental o circunstancial y haya un reconocimiento del hecho o del daño causado a la víctima por parte del responsable y haya la intención de repararlo.

No procederá la vía alternativa en los casos en que:

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.

En caso de que la persona a quien se señala de cometer la conducta de violencia no se presente en la fecha programada para convenir el procedimiento alternativo, se asumirá que no lo acepta y se procederá a la investigación.

Las personas que participan en el procedimiento alternativo podrán darlo por concluido en cualquier momento.

Artículo 51. 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 52. Del seguimiento al acuerdo de solución alternativo

Una vez firmado el acuerdo entre las partes, se deberá dar seguimiento a su implementación por parte de la Comisión Universitaria para la Atención de las Violencias de Género en la UJED. Se informará a las autoridades correspondientes para la ejecución de los acuerdos tomados, entre lo que se deberá considerar están las medidas necesarias para prevenir y atender cualquier represalia que pudiera surgir.

TITULO III . DE LOS MECANISMOS DE EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

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

Artículo 53. De la observancia del Programa Institucional de Igualdad de Género

Las acciones de prevención previstas en el presente protocolo se encuentra enmarcadas en el Eje "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.

Artículo 54. 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, serán convocados por conducto de la Subsecretaría General Académica.

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.

Gobierno del Estado de San Luis Potosí (2011). Protocolo de Intervención para casos de hostigamiento y Acoso Sexual del Estado de San Luis Potosí. Gobierno del Estado de San Luis Potosí.

Pérez Herrera, María Eugenia (2019). Protocolo de actuación para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la Universidad Juárez del Estado de Durango.

RENIES. (2020). Elaboración del modelo para la atención de la violencia de género. Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos hacia la Igualdad

SCJN. (2013). Suprema Corte de Justicia de la Nación, Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género. México, SCJN, 2014.

Secretaría de Gobernación. (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.

UANL. (2019). Protocolo de atención para casos de acoso u hostigamiento sexual. UANL

Universidad IBEROAMERICANA. (2020). Protocolo para la Prevención y atención de la Violencia de género en la Universidad Iberoamericana.

UJED. (1962). Reglamento General de la Universidad Juárez del Estado de Durango UJED. (2017). Ley Orgánica. Universidad Juárez del Estado de Durango.

UNAM. (2020). Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM.

ANEXO I. MARCO JURÍDICO

Instrumentos internacionales de derechos humanos

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales
- Convenio 100 de la OIT
- Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención Belém do Pará"

- 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
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

Instrumentos nacionales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- 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
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación NMX-R-025-SCFI-215
- Elaboración del Modelo para la Atención de la Violencia de Género. Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos hacia la Igualdad, 2020.

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

- Ley Orgánica de la UJED
- Reglamento del Personal Académico
- Reglamento General de la Universidad Juárez del Estado de Durango
- Contratos Colectivos de trabajo

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 infractora y que identifica como violencia de género.
- Solicitar información sobre las conductas de la persona presunta infractora 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 infractora.
- Personas que tienen información del evento:
- 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)

DENUNCIA 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)

Nombre de la persona afectada

_____

Datos personales de la persona afectada

Matrícula: _____ Edad _____

Hombre___ Mujer___ Otro-especificar: _____

Unidad Académica: _____

Vinculación con la Universidad:

___Estudiante. Especificar el programa de estudios que cursa:

___Docente

___Funcionario/a. Especificar cargo: _____

En caso sea dependiente de la UJED especifique su tipo de contrato:

Docente: TE___ PTC ____ MT ____ HSM____

Contrato: De base____ De confianza ___ Por sustitución____

Sindicato al que pertenece: _____

Otro: _____

Datos de contacto:

Correo electrónico: _____

Teléfono: _____

Violencia de género

Tipificación tentativa de la violencia:

_____

Nombre de la persona presunta infractora:

_____

Relación de la persona presunta infractora con la persona afectada:

_____

Lugar donde ocurrieron los hechos:

Posibles testigos de los hechos:

_____

Fecha o periodo en que ocurrieron los hechos:

_____

Persona consejera que recibe la queja:

_____.

Documentación anexa:

____No

____Sí (Especificar cuál): _____

_____

•Descripción de los hechos y solicitud

____ Solicito el inicio del Protocolo Formal para la atención de violencia de género en la UJED.

_____ Firma de la persona afectada

_____ Localidad y fecha

ANEXO III: DEFINICIONES DE CONCEPTOS CLAVE

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.

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.

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.

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

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.

COMISIÓN UNIVERSITARIA PARA LA ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO (CUAVG): Conformado por un director de unidad académica, dos representantes académicos y dos representantes estudiantiles, nombrados por la junta directiva de la UJED y quienes deberán contar capacitación en materia de género y derechos humanos.

CONFIDENCIALIDAD: Es la garantía de que la información personal será protegida para que no sea divulgada, ni usada para fines distintos al objeto del presente Protocolo sin consentimiento de las personas involucradas. Todos los actores o instancias universitarias que intervengan en el proceso de atención a un caso de violencia de genero estarán obligados a guardar confidencialidad, lo que les impide revelar cualquier información que pueda llevar a la identificación pública de los actores o al conocimiento del caso, a cualquier persona que no esté legal o legítimamente involucrada en dicho proceso.

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.

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.

CONTRALORÍA DE LA UJED: Es una instancia de control y vigilancia, cuyo titular será designado y removido libremente por el Rector. La designación deberá ser ratificada por la Junta Directiva. Participará de manera activa dentro de la CUAVG, cuya principal función será la de dar fe pública de los actos en los que intervenga como órgano de control, incluyendo las notificaciones, inspecciones y desahogo de pruebas dentro del procedimiento.

DEBIDA DILIGENCIA: Es el conjunto de principios con los que las autoridades universitarias deben conducirse para prevenir, atender, investigar y sancionar cualquier acto que vulnere los derechos humanos. Implica el respeto a los derechos procesales de las partes, durante el procedimiento y la reparación integral para la víctima.

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 atención a violencias de género de la UJED.

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.

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.

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. 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.

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.

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

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

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.

PERSONA CONSEJERA DE LA UNIDAD ACADÉMICA: Es la persona que en primera instancia 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 en contra las violencias de género. 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.

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

PERSONA CONTRA QUIEN SE PRESENTA LA QUEJA: Es la persona acusada de cometer una conducta que constituye violencia de género.

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.

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.

PROCEDIMIENTO FORMAL: 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.

PROCEDIMIENTOS ALTERNATIVOS: 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.

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

QUEJA: Reclamación o manifestación que realiza la persona que se considera agraviada ante una autoridad universitaria por actos de violencia de género, discriminación, acoso y hostigamiento sexual.

REVICTIMIZACIÓN: Proceso mediante el cual se produce un sufrimiento añadido por parte de instituciones y profesionales encargados de prestar atención a la víctima (ya sea de malos tratos o violencia de género, secuestros, abusos sexuales, etc.)

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.