



UNACAR®

Universidad Autónoma del Carmen
"Por la Grandeza de México"

Protocolo de la Universidad Autónoma del Carmen para la Prevención y Atención a las Víctimas de Violencia por Razón de Género



UNACAR®

Universidad Autónoma del Carmen
“Por la Grandeza de México”

**Protocolo de la Universidad
Autónoma del Carmen para la
Prevención y Atención a las
Víctimas de Violencia por Razón
de Género**

Exposición de motivos	5
Capítulo I Disposiciones Generales	7
Capítulo II De las medidas de prevención	8
Capítulo III De los actos de violencia de género	9
Capítulo IV De las instancias competentes en el seguimiento de casos de violencia de género	12
Capítulo V Del procedimiento de atención en casos de violencia de género	13
Transitorios	20
Anexo	21

Exposición de motivos

Este protocolo expresa la inquebrantable determinación de las autoridades de la Universidad Autónoma del Carmen de dotar a la comunidad universitaria de un instrumento jurídico para combatir todo tipo de violencia por razón de género y consolidar una educación inclusiva, procurando una vida libre de violencia en todos los espacios de la institución.

La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la falta de regulación jurídica. El término se utiliza principalmente referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad, para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella.

El presente protocolo está alineado a las disposiciones contenidas en El Plan estratégico de ONU Mujeres, 2022–2025, en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo, en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém Do Pará”, así como en la normatividad interna, sustentada en los Derechos Humanos plasmados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en la Ley General de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia.

El **Plan estratégico de ONU Mujeres, 2022–2025** describe la dirección estratégica, los objetivos y los enfoques de ONU Mujeres para apoyar los esfuerzos para lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y las niñas. Apoya la implementación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada por los gobiernos en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer de 1995, y contribuye a la implementación con perspectiva de género de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y el Protocolo Facultativo. La “carta de derechos de las mujeres”. La Convención es el instrumento vinculante, universalmente reconocido, que no solo condena la discriminación de la mujer en todas sus formas, sino que también protege los derechos de las niñas para preservar su dignidad y bienestar; asimismo, alienta todas las políticas públicas que les puedan ofrecer oportunidades de igualdad.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém Do Pará”, fue suscrita en el XXIV Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos en Belém Do Pará, Brasil en 1994. La Convención representa el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante, dirigido a poner en aplicación una acción concertada para eliminar la violencia contra las mujeres, basada en su género, al tiempo que condena todas las formas de violencia contra la mujer perpetradas en el hogar, en el mercado laboral o por el Estado y/o sus agentes.

La Convención define la violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. El 1 de mayo de 2019 se publicó en el DOF el decreto por el que se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, destacando la incorporación de la fracción XXXI al artículo 132, para incluir la siguiente obligación patronal: XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.

La aprobación y entrada en vigor de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Ley de Acceso), publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007, pone de manifiesto la voluntad y compromiso del Estado mexicano para garantizar este derecho a las niñas y mujeres que habitan en la República y cumplir con los compromisos internacionales asumidos en la materia. Su objetivo es prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación.

Este novedoso y valiosísimo instrumento jurídico define conceptos claves, como los tipos de violencia (psicológica, física, patrimonial, económica y sexual); sus modalidades (violencia en el ámbito familiar, laboral y docente, en la comunidad, institución); el hostigamiento y acoso sexual, la violencia feminicida, y crea mecanismos o instrumentos para combatirla

El presente protocolo tiene como propósito prevenir, brindar atención y sancionar todo acto relacionado con la violencia de género, así como establecer estrategias de sensibilización y capacitación en materia de derechos humanos y perspectiva de género, fomentando la igualdad, la no discriminación, con una política de cero tolerancia a la violencia, garantizando la seguridad, el bienestar y la dignidad de todas las personas que conforman la Comunidad Universitaria.

Protocolo de la Universidad Autónoma del Carmen para la Prevención y Atención a las Víctimas de Violencia por Razón de Género

Capítulo I

Disposiciones Generales

Primero. El presente protocolo es de observancia obligatoria para la toda comunidad de la Universidad Autónoma del Carmen, así como para todas aquellas personas que estén vinculadas de alguna forma con la Institución, el mismo tiene por objeto prevenir, atender, investigar y sancionar actos de violencia de género, acoso sexual y de hostigamiento sexual, ocurridos entre los integrantes de la comunidad universitaria, a fin de que prevalezcan los principios y valores pilares de la Institución.

Lo anterior, sin perjuicio de la aplicación de otras disposiciones de la normatividad universitaria o externa, así como de los procedimientos que pudieran instaurarse en otros ámbitos jurídicos tendentes a sancionar la conducta denunciada.

Segundo. El desconocimiento del presente protocolo nunca podrá ser invocado como excusa para faltar a su cumplimiento o evitar la aplicación de sanciones correspondientes, conforme a la normativa de la institución.

Tercero. El procedimiento de atención y seguimiento de casos materia del presente Protocolo se regirá bajo los principios rectores siguientes:

- a) **Respeto a la dignidad humana:** En todo momento se actuará con respeto a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano.
- b) **Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente. La actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades en tanto que las conductas constitutivas de violencia de género vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen.
- c) **Información adecuada:** El procedimiento de queja y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas. Durante todo el procedimiento de queja se les mantendrá informadas sobre los razonamientos detrás de las decisiones.
- d) **Confidencialidad:** La revelación de cualquier información personal por parte de la autoridad debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesiten conocerla. Por lo anterior, las personas que por la naturaleza de su cargo que conozcan de casos sobre violencia de género están obligadas a proteger la información personal y sólo podrán revelar ésta a las personas legal y legítimamente involucradas en el caso, en términos de la normativa de transparencia vigente.

El procedimiento alternativo con enfoque restaurativo es confidencial, dentro de los límites establecidos por la legislación aplicable, de modo que nada de lo dicho o preparado durante éste puede ser usado como evidencia en una investigación o procedimiento legal.

- e) **Accesibilidad:** El procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones.

Cuarto. Para efectos del presente Protocolo se entenderá por:

- a) **Acoso Sexual:** Es la intimidación o acoso de naturaleza sexual o violación, promesas no deseadas o inapropiadas a cambio de favores sexuales. En la mayoría de contextos jurídicos modernos el acoso sexual es ilegal. puede adoptar una variedad de formas. Incluye tanto la violencia física como las formas más sutiles de violencia, como la coacción forzar a alguien a hacer algo que no quiere
- b) **Denunciado:** integrante de la comunidad universitaria que presuntamente ha realizado un acto de violencia de género contra otra persona que es parte de la comunidad universitaria.

- c) **Denunciante:** a la persona que presenta una denuncia, conforme lo previsto en el presente Protocolo.
- d) **Género:** es un término técnico específico de las ciencias sociales para referirse al conjunto de características culturales diferenciadas derivadas de la conformación sexual de las personas.
- e) **Hostigamiento Sexual:** 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.
- f) **Igualdad Sustantiva:** Es la base para consolidar acciones que se constituyan en la parte fundamental de una cultura universitaria de igualdad y respeto.
- g) **Presunto:** persona de la cual se sospecha a partir de indicios pero que no están demostrados los hechos que se le imputan.
- h) **Protocolo:** Protocolo para la Prevención y Atención a las Víctimas de Violencia por Razón de Género.
- i) **Queja:** es la manifestación de hechos realizados por una persona o grupo de personas, que señalan presuntas violaciones a los derechos humanos, estos cometidos por algún integrante de la comunidad universitaria.
- j) **Víctima o Persona Agraviada:** toda persona integrante de la comunidad universitaria que, se demuestre ha sufrido un acto de violencia de género, efectuado por otra persona integrante de la comunidad universitaria.
- k) **Violencia:** es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte.
- l) **UNACAR:** Universidad Autónoma del Carmen.

Capítulo II

De las Medidas de Prevención

Quinto. Las medidas de prevención se llevarán a cabo con el objeto procurar y fomentar una cultura de entendimiento, respeto a la igualdad de género y la construcción de un ambiente no violento, a través del diseño e implementación de estrategias y programas que promuevan el conocimiento, comprensión y prevención de la violencia de género, para evitar la consecución de dichos actos, para el acceso de una vida libre de violencia en el entorno Institucional.

Sexto. Las Medidas de prevención que se realizarán, son las siguientes:

- a) Difundir la información pertinente para la prevención de actos de violencia de género y la denuncia de los mismos, a través del uso de recursos tecnológicos, materiales impresos y medios de comunicación universitarios.
- b) Capacitar a través de cursos a los y las integrantes de la comunidad universitaria en temas de derechos humanos, perspectiva de género, orientación Sexual, violencia por razón de género, para todos los y las integrantes de la comunidad universitaria.
- c) Realizar proyectos de investigación para el fomento de la prevención de la violencia de género, así como contar con acervo bibliográfico sobre temas relacionados con la igualdad y equidad de género, discriminación, diversidad sexual y demás relativos.
- d) Organizar campañas de sensibilización respecto a las distintas problemáticas de violencia de género presentes en la Institución.

e) Brindar asesoría a la comunidad universitaria sobre temas de perspectiva de género, actos de violencia de género y de los procedimientos de este Protocolo, así como difundir una cultura de respeto e inclusión.

Séptimo. El personal adscrito a la Unidad Técnica para la Igualdad de Género brindará asesoría directamente a la víctima, de configurarse actos de violencia en contra de quien denuncia se dará inicio con una serie de entrevistas, las cuales permitirán la elaboración de una Opinión Técnica, misma que será dirigida a las autoridades responsables de acuerdo a la normatividad en la materia y señaladas en el presente Protocolo.

Capítulo III

De los actos de Violencia de Género

Octavo. Los actos de violencia de género se encuentran descritos en la legislación internacional, nacional y universitaria en la materia, Las instancias y autoridades universitarias, conforme a lo establecido en el artículo 1° constitucional, deberán privilegiar la aplicación de la norma que brinde la mayor protección a la persona.

Noveno. Para determinar que un acto representa violencia de género, se deberán valorar elementos tales como: comportamiento (acción u omisión) derivado de estereotipos de género, daño (individual y colectivo) de acuerdo a la persona que lo resintió, asimetría de poder (formal o informal), consecuencias (individuales, colectivas, mediatas e inmediatas), y contexto.

Décimo. De manera enunciativa, mas no limitativa, algunas manifestaciones y ejemplos de violencia de género pueden ser:

Insultos, devaluaciones, chistes sexuales u obscenos; comentarios o bromas acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales de una persona; toma o difusión de fotografías y videos de carácter sexual sin el consentimiento de la persona; invitaciones, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables y persistentes, seguir a una persona de la Universidad (acecho); amenazas, tratos o comentarios discriminatorios, gestos ofensivos con las manos o el cuerpo; contactos físicos indeseados (tocamientos); insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales; violación, exhibición no deseada de pornografía; pedir favores sexuales a cambio de subir una calificación, aprobar una materia o una promesa de cualquier tipo de trato preferencial; amenazar a una persona de reprobarla, bajarla de puesto o cuestiones similares si no se mantiene un contacto sexual, entre otros actos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Décimo primero. Se consideran actos de acoso sexual de manera enunciativa, mas no limitativa, los siguientes:

- a) Toda conducta de naturaleza sexual no deseada, en el que no existe una subordinación de la víctima con quien perpetra el acto, en donde se manifiesta un ejercicio de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- b) Las injurias sexistas, las microagresiones, los micromachismos, la proxemia, los filtros culturales y los tocamientos de partes erógenas.

El acoso sexual puede generarlo una persona, un grupo de personas, o en su caso un inferior jerárquico sobre un superior jerárquico.

Décimo segundo. Se consideran actos de hostigamiento sexual de manera enunciativa, mas no limitativa, los siguientes:

- a) Toda conducta de naturaleza sexual no deseada en la que existe un vínculo de subordinación laboral o escolar, cometida por un superior jerárquico en contra de un inferior jerárquico.
- b) Toda represalia infringida a la víctima por el hecho de no acceder al favor sexual propuesto por quien ostenta la superioridad jerárquica.
- c) Todo acto de complicidad entre la persona que ostenta la superioridad jerárquica y el personal subordinado, que genere condiciones para que la víctima acceda bajo presión al favor sexual.

Décimo tercero. Las diferencias entre el acoso y hostigamiento sexual son las siguientes:

Hostigamiento Sexual	Acoso Sexual
Existe una relación de índole laboral o escolar que la víctima tiene un nivel jerárquico menor a quien comete el acto.	No existe subordinación, puede cometerlo cualquier persona.
Se realiza con motivo de los entornos laborales y escolares.	Sucede en cualquier espacio donde se geste un factor de oportunidad.
Se expresa en conductas verbales, física o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.	Hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión o de riesgo para la víctima.
Existen conductas reiteradas de diferentes magnitudes.	No existen necesariamente conductas reiteradas.
Pueden existir manifestaciones de complicidad de la persona agresora son otros actores del entorno laboral y escolar que refrenden la actuación del victimario (a).	No necesariamente existe complicidad de la persona agresora con otros actores del entorno laboral y escolar que refrenden la actuación del victimario (a).

Décimo cuarto. El nivel de gravedad de los actos de acoso sexual se determinará teniendo como referencia la siguiente escala:

Nivel 1. Verbal	Nivel 2. No verbal	Nivel 3. Verbal con contacto físico
Chistes y conversaciones de contenido sexual. Piropos. Comentarios y preguntas invasivas sobre el aspecto, la vida sexual y la orientación sexual. Hacer insinuaciones Pedir citas o relaciones sexuales de manera inapropiada. Presionar después de una ruptura sentimental. Llamadas telefónicas.	Acercamientos excesivos. (proxemia) Miradas insinuantes. Silbidos, gestos y señales de connotación sexual. Persecución. Intento de tocamientos Mensajes de texto, cartas, correos electrónicos. Exposición de objetos pornográficos. Exhibicionismo de carácter sexual.	Abrazos o besos no deseados. Tocamientos, pellizcos y roces. Acorralamiento. Presión o amenaza para ceder a actos sexuales no deseados.

Décimo quinto. El nivel de gravedad de los actos de hostigamiento sexual se determinará teniendo como referencia la siguiente escala:

Nivel 1. Verbal	Nivel 2. No verbal	Nivel 3. Verbal con contacto físico
Chistes y conversaciones de contenido sexual Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia. Hacer preguntas sobre la vida sexual o insinuaciones. Llamadas telefónicas, mensajes de texto, cartas. Exposición de imágenes de naturaleza sexual. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas respecto la vida sexual o sentimental, Presión para aceptar citas no relacionadas con el ámbito laboral o escolar, o para tener encuentros de carácter sexual.	Acercamientos excesivos. (proxemia) Miradas o gestos insinuantes. Persecución. Intento de tocamientos Mensajes de texto, cartas, correos electrónicos.	Abrazos o besos no deseados. Tocamientos, pellizcos y roces. Acorralamiento. Presión o amenaza para ceder a actos sexuales no deseados. Acoso laboral motivado por el hostigamiento. Aplicación de procedimientos administrativos sin justificación o fuera de margen que establece la normativa. Privación de la libertad.

Décimo sexto. El procedimiento establecido en el presente Protocolo aplica para los actos de violencia de género ocurridos en las instalaciones e inmediaciones universitarias, así como en espacios distintos a los recintos institucionales o en forma virtual, siempre y cuando intervenga una persona integrante de la comunidad de la institución y que vulneren la normativa, el orden, la disciplina, los principios o valores que deben guiar la conducta de los universitarios, y que derive de una relación académica, laboral o análoga.

Décimo séptimo. Podrá presentar una queja la persona que considere haber sido víctima de un acto de violencia de género. Asimismo, podrá presentar una denuncia la persona que tenga conocimiento directo de hechos materia del presente Protocolo. Esto último tiene como fin estimular la vigilancia y corresponsabilidad social en materia de violencia de género entre quienes integran la comunidad universitaria.

Décimo octavo. En caso de que una tercera persona presente una denuncia, la UNACAR, a través de las instancias competentes, solo podrá iniciar el procedimiento establecido en la Legislación Universitaria si la persona señalada como probable afectada presenta una queja. En caso de que se trate de personas en situación de minoría de edad, tendrá que ser en presencia de los padres, tutor, o quien lo represente legalmente ante las autoridades competentes podrán levantar una queja y deberán proceder de acuerdo con los estándares de la materia.

Décimo noveno. Si la persona que presenta la queja señala hechos que constituyan delitos perseguibles de oficio, las personas titulares de las entidades y dependencias a través de las Oficina del Abogado General darán aviso al Ministerio Público.

Vigésimo. Quienes integran la comunidad universitaria deberán actuar con honestidad en los procedimientos.

En caso de que se denuncie la presentación de una queja falsa, la UNACAR investigará y tomará las medidas correspondientes conforme a la normativa universitaria aplicable.

Capítulo IV

De las Instancias competentes en la Atención y seguimiento de casos de Violencia de Género

Vigésimo primero. La Oficina del Abogado General será la instancia responsable de coordinar y asesorar la atención y seguimiento de los casos de violencia de género en la Universidad, a través de las siguientes medidas:

- a) Concentrar el registro de quejas y procedimientos de atención a casos de violencia de género;
- b) La atención de casos y el trámite de quejas o denuncias relacionadas con actos de violencia de género.
- c) Coordinar, dar seguimiento y turnar a las instancias competentes para atender casos de violencia de género, sobre las acciones encaminadas al mejoramiento de la atención y seguimiento de quejas relacionadas con violencia de género.
- d) Recibir la capacitación y actualización permanente para la atención de los casos relacionados con violencia de género;
- e) Vigilar, en coordinación con las autoridades, personas titulares de las unidades académicas, dependencias administrativas o de cualquier otra instancia universitaria, el cumplimiento de las sanciones impuestas por las autoridades competentes en casos de violencia de género y dar seguimiento a los acuerdos tomados entre las partes derivadas de los procedimientos alternativos; y
- f) Demás aplicables a la normatividad universitaria.

Vigésimo segundo. La Defensoría de los Derechos Universitarios podrá conocer de casos relacionados con violencia de género que afecten a los estudiantes o personal académico, en tanto la conducta se traduzca en una vulneración a los derechos universitarios reconocidos en la legislación aplicable.

Vigésimo tercero. Los estudiantes e integrantes del personal académico podrán interponer una queja ante la Defensoría de los Derechos Universitarios, así como a la Oficina del Abogado General. En este caso, los procedimientos se llevarán de manera paralela.

Vigésimo cuarto. La Oficina del Abogado General se coordinará con la Defensoría de los Derechos Universitarios a fin de que la Universidad cuente con un registro único de casos.

Vigésimo quinto. La Unidad de Igualdad Sustantiva se integra por personas orientadoras integrantes de la comunidad universitaria, que colaboran con la estrategia en contra de la violencia de género a título voluntario y que reciben una capacitación y seguimiento en materia de igualdad de género, no discriminación, violencia de género, así como legislación y procedimientos aplicables en la Universidad por casos de violencia de género.

Vigésimo sexto. Las personas orientadoras de la Unidad de Igualdad Sustantiva serán designadas por el rector mediante un proceso de selección, cuya convocatoria se publicará cada dos años y en la que se establecerán las bases, los plazos y las etapas del proceso.

Vigésimo séptimo. Las funciones de la Unidad de Igualdad Sustantiva son las siguientes:

- a) Guiar e informar a todas las personas de la comunidad universitaria que lo requieran, dando elementos para determinar qué es violencia de género y los tipos de violencia que existen con el fin de que quien reciba la orientación pueda identificar si se encuentra en una situación de violencia de género.
- b) Proporcionar información sobre qué es el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la Universidad Autónoma del Carmen, qué procedimientos contempla, qué hacer, cómo y a dónde acudir en caso de querer levantar una queja por violencia de género; y
- c) Demás aplicables por la normatividad universitaria.

Vigésimo octavo. Las personas orientadoras no son autoridades; únicamente brindan información sobre violencia de género a las personas para que éstas acudan a las instancias competentes a levantar sus quejas y, en su caso, se les brinde contención psicológica.

Vigésimo noveno. Las orientaciones que brinden el personal de la Unidad de Igualdad Sustantiva en casos de violencia de género deberán ser registradas y reportadas a la Oficina del Abogado General para ser incluidas en la estadística sobre violencia de género de la UNACAR.

Capítulo V

Del procedimiento de atención en casos de Violencia de Género

Trigésimo. El procedimiento de atención y seguimiento a casos de violencia de género estará compuesto por tres fases:

FASE 1 Primer contacto u orientación

- a) Medidas de contención necesarias en el primer contacto.

FASE 2 Presentación de la queja, definición del procedimiento de atención más adecuado para el caso y su verificación

- a) Presentación de una queja.
- b) Medidas urgentes de protección para la persona que presenta la queja.
- c) Medidas de contención para la persona que presenta la queja.
- d) Directrices para la entrevista en el levantamiento de la queja
- e) Acompañamiento y asesoría para el procedimiento penal.
- f) Verificación del procedimiento (procedimiento formal o alternativo con enfoque restaurativo).

FASE 3 Seguimiento de las sanciones y acuerdos derivados de un procedimiento alternativo con enfoque restaurativo.

Sección A

FASE 1 Primer contacto u orientación

Trigésimo primero. El primer contacto tendrá como objetivo:

- a) Orientar a las personas sobre los actos que se consideran contrarios a la normatividad universitaria en materia de igualdad de género.
- b) **Explicar** a las personas sobre las posibles alternativas de solución al interior de la Universidad, en caso de que quiera presentar una queja en contra de un acto de violencia de género, y
- c) **Referir** a la persona, en caso de ser necesario, con la Oficina del Abogado General, para que se gestione un apoyo de contención psicológica de la manera más expedita posible.

Trigésimo segundo. El primer contacto podrá realizarse, por comparecencia, con una persona orientadora en casos de violencia de género o con la Oficina del Abogado General pueden presentar una queja sin haber solicitado la orientación.

Vigésimo octavo. Las personas orientadoras no son autoridades; únicamente brindan información sobre violencia de género a las personas para que éstas acudan a las instancias competentes a levantar sus quejas y, en su caso, se les brinde contención psicológica.

Vigésimo noveno. Las orientaciones que brinden el personal de la Unidad de Igualdad Sustantiva en casos de violencia de género deberán ser registradas y reportadas a la Oficina del Abogado General para ser incluidas en la estadística sobre violencia de género de la UNACAR.

Capítulo V

Del procedimiento de atención en casos de Violencia de Género

Trigésimo. El procedimiento de atención y seguimiento a casos de violencia de género estará compuesto por tres fases:

FASE 1 Primer contacto u orientación

- a) Medidas de contención necesarias en el primer contacto.

FASE 2 Presentación de la queja, definición del procedimiento de atención más adecuado para el caso y su verificación

- a) Presentación de una queja.
- b) Medidas urgentes de protección para la persona que presenta la queja.
- c) Medidas de contención para la persona que presenta la queja.
- d) Directrices para la entrevista en el levantamiento de la queja
- e) Acompañamiento y asesoría para el procedimiento penal.
- f) Verificación del procedimiento (procedimiento formal o alternativo con enfoque restaurativo).

FASE 3 Seguimiento de las sanciones y acuerdos derivados de un procedimiento alternativo con enfoque restaurativo.

Sección A

FASE 1 Primer contacto u orientación

Trigésimo primero. El primer contacto tendrá como objetivo:

- a) Orientar a las personas sobre los actos que se consideran contrarios a la normatividad universitaria en materia de igualdad de género.
- b) **Explicar** a las personas sobre las posibles alternativas de solución al interior de la Universidad, en caso de que quiera presentar una queja en contra de un acto de violencia de género, y
- c) **Referir** a la persona, en caso de ser necesario, con la Oficina del Abogado General, para que se gestione un apoyo de contención psicológica de la manera más expedita posible.

Trigésimo segundo. El primer contacto podrá realizarse, por comparecencia, con una persona orientadora en casos de violencia de género o con la Oficina del Abogado General pueden presentar una queja sin haber solicitado la orientación.

Trigésimo tercero. Cuando el primer contacto u orientación se realice ante la Unidad de Igualdad Sustantiva o la Oficina del Abogado General, este podrá llevarse a cabo, además de por comparecencia, a través de los siguientes medios que se han dispuesto para ello:

Por la Unidad de Igualdad sustantiva	Por la Oficina del Abogado General
Dirección: calle 56 av 4 colonia Benito Juarez Codigo 24180	Dirección: calle 56 av 4 colonia Benito Juarez Codigo 24180
Ciudad del Carmen, Campeche, México	Ciudad del Carmen, Campeche, México
Teléfono: 01 938 38 1 10 18 Ext. 1002	Teléfono: 01 938 38 1 10 18 Ext. 1102
Email:	Email:

Trigésimo cuarto. Podrán solicitar orientación las personas que consideren haber sido víctimas de violencia de género y terceras personas que tengan conocimiento directo sobre actos materia del Protocolo.

Trigésimo quinto. En la etapa de primer contacto u orientación no se registrarán nombres; sólo se asentarán datos generales con el fin de llevar un registro de las orientaciones brindadas. Dicha estadística será concentrada por la Oficina del Abogado General, por los medios que se establezcan para ello.

Trigésimo sexto. En la reunión de primer contacto, La Oficina del Abogado General o la Unidad de la Igualdad de Género, en casos de violencia de género escuchará a la persona que solicite la orientación y explicará los posibles pasos a seguir conforme a los procedimientos establecidos por la UNACAR en este Protocolo.

Trigésimo séptimo. En caso de que la persona que busca la orientación se encuentre en un evidente estado de alteración, se deberá gestionar apoyo de contención psicológica de la manera más expedita posible.

Trigésimo octavo. Si con la información brindada la persona que considere haber sido víctima de violencia de género o la tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos materia del Protocolo desea proseguir con el procedimiento de queja, se iniciará la segunda fase.

Sección B

FASE 2 Presentación de la queja, definición del procedimiento de atención más adecuada para el caso

Trigésimo noveno. La persona que considere haber sido víctima de violencia de género o la tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos materia del Protocolo podrá presentarse ante la Oficina del Abogado General para atención en los casos de violencia de género para iniciar el procedimiento de queja o denuncia, respectivamente.

Cuadragésimo. Cuando la persona que haya presentado su queja esté en situación de minoría de edad, se deberá avisar a su padre, madre, persona tutora o a la autoridad correspondiente de acuerdo con el caso. En relación con adolescentes (personas mayores de doce años), éstos podrán elegir entre que se avise a sus padres, persona tutora o a una persona mayor de edad de su confianza.

Cuadragésimo primero. En caso de que la denuncia sea presentada por una tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos de violencia de género, la denuncia deberá ser comunicada a la persona señalada como presunta afectada para que personalmente manifieste si desea o no que se inicie el procedimiento de queja sobre el incidente y la ruta de solución que quiere tomar. Si los actos denunciados por terceros afectan a personas menores de edad o a varias personas integrantes de la comunidad universitaria, entonces se dará inicio al procedimiento de queja.

Cuadragésimo segundo. El desconocimiento de la identidad de la persona presunta agresora no eximirá a la Oficina del Abogado General de realizar el debido registro y proporcionar atención. En estos casos la persona titular de la unidad académica o dependencia universitaria tomará las medidas de prevención correspondientes para atender el caso y evitar que el acto se repita.

Cuadragésimo tercero. La oficina del Abogado General puede recibir quejas de todas las personas integrantes de la comunidad universitaria (estudiantes, personal académico y personal administrativo) adscritas a cualquier unidad académica o dependencia de la Universidad, así como de personas externas bajo los supuestos de competencia de conformidad con lo establecido a la disposición décimo sexto de este Protocolo, y accionar el procedimiento de atención de conformidad con el presente instrumento.

Cuadragésimo cuarto. La instancia que tenga conocimiento de un posible caso de violencia de género deberá notificar inmediatamente a la Oficina del Abogado General y remitir en archivo electrónico copia simple del expediente del caso a fin de que la misma otorgue el número de folio correspondiente, brinde asistencia técnica sobre su tratamiento, inicie el seguimiento del procedimiento, lo registre para fines estadísticos y establezca comunicación con la persona que presentó su queja para otorgarle acompañamiento.

Cuadragésimo quinto. La Oficina del Abogado General informará a la persona que presentó su queja sobre el desarrollo del procedimiento formal o alternativo con enfoque restaurativo desde el inicio y hasta su conclusión. Asimismo, llevará una bitácora de las acciones realizadas a lo largo de la atención del caso.

Cuadragésimo sexto. La Oficina del Abogado General que conozca del caso deberá brindar a la persona que presente la queja información clara y precisa sobre las distintas opciones con las que cuenta para proceder, ya sea a través del procedimiento formal, el procedimiento alternativo con enfoque restaurativo, o el procedimiento legal externo correspondiente.

Cuadragésimo séptimo. Si la persona que presenta la queja lo solicita expresamente y si el caso cumple con los requisitos establecidos para ello, podrá ser valorado para su procesamiento a través de un procedimiento alternativo con enfoque restaurativo. De lo contrario, el caso deberá resolverse a través del procedimiento formal.

Cuadragésimo octavo. La Oficina del Abogado General, recomendará a las autoridades universitarias competentes, tomar en consideración las necesidades de la persona que presenta la queja, para que se tomen las medidas urgentes de protección en casos que pusieran en riesgo la integridad física o psíquica de la misma. Ello; considerando que la oportuna definición de acciones puede impedir la escalada de violencia (la intensidad y frecuencia de las agresiones), así como consecuencias desfavorables por presentar la queja. Las medidas urgentes de protección podrán hacerse extensivas en favor de otras personas relacionadas con los hechos.

Cuadragésimo noveno. Las medidas urgentes de protección son acciones de interés general consistentes en prevenir posibles actos de violencia. No constituyen un prejuzgamiento sobre la responsabilidad de la persona en contra de quien se interpone la queja o sobre los actos denunciados.

Quincuagésimo. Las medidas urgentes de protección se podrán otorgar antes de la presentación de la queja o durante el procedimiento de investigación administrativa correspondiente. Sus efectos finalizarán con la resolución del procedimiento.

Quincuagésimo primero. Se considerarán como elementos para determinar las medidas que deben implementarse, los siguientes:

La naturaleza de la violencia de género:

- a) La gravedad del incidente (efectos para la persona que presentó su queja);
- b) El tiempo que ha durado el ejercicio de la violencia (un evento aislado, seriado o continuado);
- c) El daño causado (individual o colectivo, inmediato o mediato), y
- d) Si hubo actos similares anteriormente (frecuencia y escalada de violencia).

Las relaciones de poder entre quien presenta su queja y la persona presunta agresora:

- a) Si existe abuso de autoridad, y
- b) La posición de la parte que presentó su queja (edad, nivel de experiencia, posición en la organización).

Cualquier otra información relevante de la condición de la víctima y del agresor.

Quincuagésimo segundo. Algunas medidas urgentes de protección que se podrán adoptar son:

- a) Medidas de no comunicación directa, a través de terceras personas o medios electrónicos;
- b) Cambio de turno, grupo o plantel en función de las necesidades de la persona que presenta la queja;
- c) Apoyo académico para que la persona que presenta la queja no vea afectado el desarrollo de sus actividades, por ejemplo, la evaluación por otra persona académica o un comité evaluador, o
- d) Las que se consideren pertinentes en cada caso.

Quincuagésimo tercero. Las medidas urgentes de protección solicitadas por la Oficina del Abogado General, son independientes de las recomendaciones que pueda emitir la Defensoría de Derechos Universitarios.

Quincuagésimo cuarto. Las directrices para la entrevista en el levantamiento de la queja son las siguientes:

- a) Elegir un lugar propicio para realizar la entrevista, en el que haya un mínimo de interrupciones y una atmósfera neutral que estimule la conversación.
- b) Levantar el acta de hechos preferentemente en una sola sesión, tomando en consideración el estado de la persona que acuda a presentar su acta.
- c) Hacer del conocimiento de la persona que presentó su queja que su derecho a la confidencialidad será resguardado y que se adoptarán medidas para protegerla en contra de cualquier represalia.
- d) Enfatizar que la Universidad condena las conductas relacionadas con violencia de género y tiene una política enérgica para erradicar estas prácticas.
- e) Indicar que la entrevista generará un informe independientemente de que la persona decida no interponer la queja, para efectos del registro estadístico.
- f) Mostrar respeto por las personas entrevistadas, generar empatía y escuchar atentamente lo que dicen o darle la opción de que pueda asentarlos por escrito.
- g) Ser totalmente imparcial y evitar en todo momento expresiones (sean o no verbales) en que se dé a entender que no se le cree a la persona; aprobación o desaprobación; o que se sobreentienda que el acto de violencia es su culpa (por ejemplo “entendió mal”, “no puede ser”).
- h) Evitar cuestionar por qué si una situación ha durado mucho tiempo no ha sido reportada antes. Ello se debe a que generalmente hay razones significativas por las que esto no se denuncia, en virtud de las relaciones de poder existentes. Es importante reconocer que tomar la decisión de presentar una queja o denuncia generalmente es un paso difícil que requiere de mucho valor.

Quincuagésimo quinto. Si el acto de violencia de género cometido pudiese constituir un delito y la persona que presenta la queja quisiera interponer una denuncia ante el Ministerio Público, la Universidad, a través de la Oficina del Abogado General que esté conociendo del asunto, brindará el acompañamiento correspondiente.

Quincuagésimo sexto. El acompañamiento al Ministerio Público que brinde la Universidad consistirá en acompañar a la víctima para que presente su denuncia ante las autoridades correspondientes e informar o asesorar sobre el proceso legal.

a. Procedimiento Formal

Quincuagésimo séptimo Para iniciar un procedimiento formal, las autoridades y personas competentes se remitirán a las disposiciones existentes en la Legislación Universitaria: Ley Orgánica, Estatuto General de la Universidad Autónoma del Carmen y demás normativa universitaria aplicable, según la calidad de la persona que haya sido denunciado como presunto agresor.

Quincuagésimo octavo. El procedimiento formal sólo se podrá llevar a cabo en el marco del presente Protocolo si se cumplen los siguientes supuestos:

- a) La identificación de la persona presunta agresora.
- b) La pertenencia de la persona presunta agresora a la comunidad universitaria.
- c) Que los hechos señalados constituyan probables actos de violencia de género.

Quincuagésimo noveno. En caso de no cumplirse alguno de los dos primeros incisos del numeral anterior, se podrá otorgar a la persona que presentó la queja, atención psicológica y acompañamiento al Ministerio Público en caso de que la conducta constituya un delito, así como medidas urgentes de protección.

Sexagésimo. Si la queja fue presentada ante la Oficina del Abogado General, esta dará trámite y seguimiento e iniciará el procedimiento formal.

Sexagésimo primero. En el procedimiento formal se llamará a las partes “persona presunta agresora” y “persona que presenta la queja”. El problema planteado será “la queja”.

Sexagésimo segundo. El procedimiento formal que se active dependerá de la calidad de la persona que haya cometido la falta o acto denunciado, además de lo establecido en el presente protocolo, se tomará en consideración lo que se explica a continuación:

- a) Si la persona presunta agresora es parte de los estudiantes se iniciará un procedimiento de investigación administrativa de conformidad con lo establecido con la Ley Orgánica de la UNACAR, el Reglamento de Alumnos de la UNACAR y demás normativa universitaria aplicable y el expediente será turnado para conocer y resolver al Tribunal de Honor;
- b) Si la persona presunta agresora es parte de la comunidad académica, se iniciará un procedimiento de investigación administrativa, de conformidad a lo establecido con el Reglamento de Personal Académico, Contrato Colectivo de trabajo y demás normativa universitaria aplicables; el expediente será turnado para conocer y resolver al Tribunal de Honor;
- c) Si la persona presunta agresora es personal administrativo se iniciará un procedimiento de investigación administrativa, de conformidad a lo establecido en el Contrato Colectivo de trabajo, Ley Orgánica de la UNACAR, y demás disposiciones aplicables; el expediente será turnado para conocer y resolver al Tribunal de Honor;
- d) Si la persona presunta agresora es personal de confianza de mando superior, Coordinador General, Director de Escuela o Facultad, se iniciará un procedimiento de investigación administrativa, de conformidad a lo establecido al Reglamento que regula el Procedimiento Administrativo de Responsabilidades y Registro Patrimonial de los Servidores Públicos de la UNACAR y demás disposiciones aplicables; el expediente será turnado para conocer y resolver a la Contraloría General de la UNACAR.
- e) En el supuesto de que la persona presunta agresora tenga dos o más calidades laborales se instrumentará el procedimiento de investigación administrativa según corresponda la calidad en la que haya ejercido la violencia, conforme al principio general del derecho non bis in ídem; el cual refiere que una persona no puede ser juzgada dos veces por los mismos hechos.

f) Si la persona presunta agresora es externa o desconocida, la Oficina del Abogado General podrá proponer al área correspondiente la realización de medidas de no repetición como: aumento de vigilancia, iluminación, campañas de prevención, entre otras.

Sexagésimo tercero. La investigación y actuaciones realizadas por la Oficina del Abogado General unidades académicas, dependencias universitarias y por las autoridades competentes en los procedimientos de investigación administrativa deberán respetar los principios establecidos en los estándares internacionales más altos en la materia, entre los cuales se retoman los siguientes:

a) **Evaluar razonablemente la ausencia de consentimiento libre y voluntario por parte de la víctima respecto de la conducta de contenido sexual materia de la queja:** un elemento importante para configurar el acoso u hostigamiento de carácter sexual es que se trate de conductas indeseadas por parte de la víctima, lo cual no forzosamente implica que ésta adopte una postura contundente de oposición. La ausencia de oposición contundente puede deberse a temor a represalias, y a la incapacidad real de defensa o a la convicción de que se carece de dicha capacidad. Para determinar que existe aceptación y desestimar, por tanto, la existencia del acoso, es necesario analizar el contexto de cada caso. En resumen, el consentimiento debe ser expreso e inequívoco y el acoso sigue estando presente si la víctima se sintió acosada, más allá de la voluntad de la persona agresora.

b) **Valor preponderante del dicho de la víctima:** al tratarse de temas sensibles y que generalmente se procuran cometer sin la presencia de testigos buscando la impunidad, la jurisprudencia interamericana y mexicana reconocen el valor preponderante del dicho de la víctima. La Corte Interamericana en las sentencias de Inés Fernández Ortega y Valentina Cantú ha referido en sentencias contra México que la violencia de género (particularmente la violencia sexual) se caracteriza por producirse en ausencia de testigos. Dada la naturaleza de esta forma de violencia, no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho. La Corte consolidó como estándar de prueba la efectividad probatoria plena a la declaración de la víctima cuando se adminicula con otros medios de prueba. En este mismo sentido, el Poder Judicial de la Federación ha establecido tesis jurisprudencial estableciendo que el dicho de la víctima en casos de violación adquiere un valor preponderante como prueba.

c) **Aplicar el “estándar de la persona razonable”:** el estándar de la “persona razonable” es un mecanismo de interpretación respecto del significado de ciertas conductas y su aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual. Cobra importancia ante la posibilidad de que las personas, por su contexto, puedan percibir con relativa facilidad una conducta o actitud como violenta o que, por el contrario, no sean capaces de distinguir conductas abusivas cometidas en su contra.

d) El estándar provee seguridad jurídica al constituir un parámetro para ponderar entre los elementos subjetivos (apreciación de la ofensa) y los objetivos (las conductas o comportamientos) en un caso concreto. Parte del supuesto de que existen ciertos elementos subjetivos socialmente compartidos, por lo que entre las personas en condiciones similares hay un núcleo común de preocupaciones respecto a la propia vulnerabilidad frente a las agresiones –en el caso de las mujeres, por ejemplo, el temor fundado de que una insinuación sexual por parte de un extraño en la vía pública pueda resultar en violencia sexual-.

e) En consecuencia, se determina que una persona es víctima de acoso cuando sostiene que ha padecido una conducta que cualquier persona razonable consideraría suficientemente abusiva o dominante como para alterar las condiciones de su actividad en la Universidad y crear un ambiente opresivo, hostil o humillante por razones de género.

f) **Establecer qué elementos acreditarían la intencionalidad de quien sea probable responsable:** en el caso de la violencia de género, más que la intencionalidad de quien la comete, el criterio para su configuración reside en la generación de intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual. Ello debido a que los actos de violencia de género están normalizados y son producto de la reproducción de estereotipos que discriminan a personas en situaciones desiguales de poder como las mujeres o las personas con orientación sexual no heterosexual.

g) Por ejemplo, se piensa adecuado “piropear” a las mujeres en los centros de trabajo, porque se considera, estereotípicamente, que las mujeres disfrutan o deberían disfrutar de comentarios halagadores sobre su apariencia física. Incluso, no pocas veces, cuando una mujer pone límites a estos comentarios, es señalada como conflictiva o hipersensible.

h) Cuando una persona no cuente con la capacidad (por influjo del alcohol, drogas o cualquier otro motivo) de aceptar una conducta de carácter sexual, esta se deberá considerar como no consentida. Este criterio no aplica si es la persona que ejerce la violencia quien se encuentra en este estado.

i) **Evaluar la existencia de relaciones de poder:** Para una correcta investigación, valoración y dictaminación de cada caso, resulta imprescindible analizar las relaciones de poder, formales e informales, de las cuales se abusa en los casos de acoso simple y sexual. Por lo anterior se recomienda, con propósitos de identificación, hacer la pregunta: ¿quién tiene el poder, ya sea formal o informal? La pertinencia de señalar las relaciones de poder que pueden dar lugar a abusos, equivale a hacer una presunción de que cualquier disparidad es propensa a generar situaciones ilegítimas de subordinación, lo cual no significa dar el abuso por hecho, sino sólo presumir que es factible, e investigar en consecuencia. Es decir, las presunciones deben orientar las investigaciones.

Sexagésimo cuarto. Conforme al derecho interno y al derecho internacional, y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso, las autoridades competentes en los procedimientos de investigación administrativa, en el marco de sus atribuciones, velarán por la protección de los derechos de la persona en situación de víctima de manera efectiva, proporcional e integral.

Sexagésimo quinto. Los casos de violencia de género que cumplan con los requisitos establecidos en este Protocolo, y a voluntad de la persona solicitante, serán atendidos por procedimiento alternativo.

b. Procedimiento alternativo

Sexagésimo sexto. Los procedimientos alternativos estarán basados en los principios y valores de la justicia restaurativa, cuyo objetivo es propiciar un diálogo equitativo y respetuoso encaminado a alcanzar resultados tales como la reparación y la restitución, y se centrarán en atender las necesidades de la o las personas afectadas.

Sexagésimo séptimo. El comité (mesas de conciliación) la única instancia en la Universidad que podrá llevar a cabo procedimientos alternativos para atender casos de violencia de género. Para ello contará con personas facilitadoras profesionales que brindarán una atención diferenciada, especializada, con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.

Sexagésimo octavo. Los casos de violencia de género que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos no podrán ser admitidos para su atención por procedimiento alternativo:

- a) Si existió violencia física;
- b) Si se trató de aproximaciones sexuales con personas menores de edad;
- c) Si problemas similares se han presentado antes con la persona acusada de ejercer la violencia;
- d) Cuando los incidentes que configuran la violencia de género, aunque de naturaleza distinta, se hayan repetido más de una vez o vayan en escalada;
- e) Se trate de conductas que pudieran configurar posibles delitos que se persigan de oficio;
- f) 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
- g) 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.

Sexagésimo noveno. En caso de que el procedimiento alternativo sea solicitado por una persona en situación de minoría de edad, se requerirá la autorización del padre, madre o tutor.

La persona facilitadora velará porque existan condiciones de equilibrio a lo largo de todo el procedimiento. Ésta sabrá reconocer cuando existe un desequilibrio de poder entre las personas participantes y realizará intervenciones diferenciadas para proteger el principio de igualdad, de tal manera que el resultado que se obtenga del procedimiento tome en cuenta de manera equitativa las necesidades, preocupaciones e intereses de ambas partes y sea considerado justo y satisfactorio por cada una de las personas participantes.

Septuagésimo. Desde que el caso es remitido, y a lo largo de todo el procedimiento el comité (mesa de conciliación) pondrá a disposición de la persona que señala el daño, la posibilidad de recibir apoyo por parte de una persona especialista que pueda trabajar con ella para favorecer su empoderamiento y autonomía.

Septuagésimo primero. En aquellos casos que se considere conveniente, y en caso de así desearlo los participantes, estos procedimientos podrán realizarse de manera no presencial.

Septuagésimo segundo. En algunos de estos casos los acuerdos incluirán medidas o actividades que favorezcan el aprendizaje individual o colectivo orientado a evitar la repetición de la conducta, y faciliten la desestigmatización y pronta reintegración a la comunidad de las personas involucradas.

Septuagésimo tercero. La persona solicitante podrá elegir entre llevar el procedimiento alternativo de manera simultánea al procedimiento formal, o iniciar el primero dejando a salvo su derecho de iniciar el segundo si en un momento dado así conviniera a sus intereses y necesidades. Las personas facilitadoras deberán proporcionar información clara y precisa sobre cada una de dichas opciones.

Septuagésimo cuarto. La viabilidad de los procedimientos alternativos con enfoque restaurativo estará sujeta a la evaluación permanente de un grupo interdisciplinario de especialistas, conformado por personas psicólogos, abogadas y facilitadoras profesionales del comité (mesas de conciliación).

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

Sección C

FASE 3 Seguimiento de las Sanciones y Acuerdos de un Procedimiento Alternativo con enfoque restaurativo

Septuagésimo sexto. Los casos de violencia de género resueltos tanto por vía del procedimiento formal como alternativo deberán contar con una fase de seguimiento a corto, mediano y largo plazo por parte de la persona titular de la unidad académica que conoció del asunto.

Septuagésimo séptimo. El seguimiento de las sanciones y acuerdos derivados de los procedimientos alternativos tendrá como fin vigilar la eficiencia de las medidas adoptadas y así evitar problemas de reincidencia, minimizar el impacto de los hechos ocurridos, restaurar el ambiente sano y seguro, y prevenir otros actos de violencia. Para ello, se deberá mantener comunicación directa y permanente con la persona que presentó su queja, según sea el caso. Por lo menos deberá darse un seguimiento hasta los 6 meses posteriores al acuerdo entre las partes o la resolución del asunto.

Septuagésimo octavo. En caso de que la persona afectada fuese sujeta a represalias por la presentación de la queja en contra de actos violencia de género, podrá contactar a la Oficina del Abogado General, para que en colaboración con el o la titular de la unidad académica o instancia universitaria se tomen las medidas necesarias contra estos hechos.

Transitorios

Primero. El presente protocolo entrará en vigor partir del día siguiente hábil de su publicación en la Gaceta Universitaria, en forma digital o impresa, previa aprobación del H. Consejo Universitario.

Segundo. Se derogan todas aquellas disposiciones legales y administrativas que se opongan a lo previsto en este protocolo.

Tercero. Lo no previsto en este protocolo, será dirimido y resuelto por el H. Consejo Universitario.

Dado mediante acuerdo del H. Consejo Universitario, del acta número 38/2021, en la Sesión Extraordinaria, de fecha diecisiete de noviembre de dos mil veintiuno. Ciudad del Carmen, Campeche.

Anexo

FORMATO DE ENTREVISTA PARA PRESENTAR DENUNCIA O QUEJA

Fecha de la Denuncia o Queja:

Hora de la Denuncia: ____ Horas ____ Minutos

Nombre Completo: _____

Edad: ____ Género: () Masculino () Femenino

Domicilio (opcional): _____

Teléfono (extensión en su caso): _____ Correo Electrónico: _____
Ocupación: () Alumno/a () Trabajador/ra

Unidad académica o área de adscripción: _____

En caso de ser Alumno/a:

Facultad: _____

Semestre: _____

¿Desea que su queja o denuncia sea anónima?

En caso de ser Menor de Edad, deberá proporcionar los siguientes datos de su Padre, Madre, Tutor o Tutora: Nombre Completo de Padre, Madre, Tutor o Tutora: _____
Edad: ____ años Sexo: () Masculino () Femenino

Domicilio: _____

Teléfono: _____

Correo Electrónico: _____

¿Desea que su queja o denuncia sea anónima?

Datos de la persona involucrada: Nombre completo respecto de quien se presenta la Denuncia:

En caso de ser estudiante la persona involucrada:

Facultad: _____

Semestre: _____

En caso de que la persona involucrada sea trabajador/a: Puesto o cargo que desempeña: _____

Descripción de los Hechos Fecha en que ocurrieron los hechos: _____
Hora aproximada: _____ Lugar donde ocurrieron los hechos: _____

Describa cómo ocurrieron los hechos: Describa cómo ocurrieron los hechos: _____

Testigos Indique el nombre completo de los principales testigos en caso de tenerlos y datos de localización (teléfono, extensión, correo electrónico)

Medios Probatorios ¿Cuenta con documentos que sustenten su denuncia o algún elemento probatorio adicional?

En caso de no contar con ellos, pero que sepa de su existencia, indique dónde se localizan o a quién le consta.

- I. La presente entrevista se condujo con respecto a los principios del procedimiento establecido en el Protocolo de Prevención y Atención a las Víctimas de Violencia por Razón de Género en la Universidad Autónoma del Carmen. Se le recuerda a él o la entrevistada, específicamente la confidencialidad de la información, así como el de la honestidad, dado que se tomarán las medidas correspondientes en contra de quienes realicen denuncias falsas.

Nombre y Firma de la persona denunciante.

