



Universidad
Autónoma
de Nayarit

GACETA UNIVERSITARIA

Publicación oficial ● 10 de enero de 2022

**ACUERDO QUE ESTABLECE EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y
SANCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE NAYARIT**

ACUERDO QUE ESTABLECE EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT

JUSTIFICACIÓN.

El presente protocolo se sustenta en un conjunto de normas y principios en materia de igualdad de género y derechos humanos, conforme a los valores y conductas de quienes la integran (autoridades, personal académico, personal administrativo y manual y estudiantes), a efecto de tener un desarrollo inclusivo, plural, diverso y libre de violencia; con la misión de cumplir las políticas públicas universitarias con perspectiva de género y construir una acción institucional determinante para transformar la cultura que origina la violencia de género en nuestra comunidad universitaria.

La Universidad Autónoma de Nayarit, por medio del presente documento, manifiesta la voluntad y la identidad de la Institución, impulsando la formación e investigación para la prevención de violencia, la igualdad de género y derechos humanos en todas las funciones que corresponden a la Universidad, principalmente en la participación estudiantil con sus demandas de justicia, la cual ha sido crucial para visibilizar los desafíos a los que se enfrentan en nuestra casa de estudios, con el ímpetu de alzar la voz y poder ser escuchados, a efecto de controlar y/o detener la vulneración a los derechos en materia de igualdad de género y derechos humanos.

La finalidad del protocolo como herramienta interna, es establecer los mecanismos necesarios para prevenir, atender, investigar y sancionar los actos de violencia de género cometidos entre integrantes de la comunidad universitaria, en cualquier espacio físico o virtual, dentro o fuera de la Universidad, así como en cada una de las Unidades Académicas que conforman nuestra Casa de Estudios, mediante los parámetros que deberán seguirse en el procedimiento de responsabilidades y sanciones, ante las autoridades universitarias responsables de aplicar el presente Protocolo, en su ámbito de competencia, para garantizar la seguridad e integridad de las denunciantes, y a su vez definir las medidas de prevención, atención, sobre las posibles conductas de violencia y las respectivas sanciones aplicables, con el objetivo de poder destacar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, con el mismo acceso a las oportunidades, de forma individual y colectiva, para mejorar su calidad de vida y desarrollo humano en nuestra Institución.

MARCO JURÍDICO

La consolidación de derechos humanos ha sido de trascendencia histórica en el Estado Mexicano, al igual que en otros países, al haber logrado el reconocimiento irrestricto a cada individuo por el simple hecho de ser humano; en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y otros

instrumentos internacionales y regionales, afirman que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos, libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades; cuya preocupación está basada en la violencia contra la mujer, al considerarse una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres; la Declaración sobre la Erradicación de la Violencia contra la Mujer, adoptada por la Vigésimoquinta Asamblea de Delegadas de la Comisión Interamericana de Mujeres, asevera que la violencia contra la mujer trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases.

Lo anterior, busca la eliminación de la violencia contra la mujer, al ser una condición indispensable para su desarrollo individual, social y de plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida, y para ello, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Pará"; en el ámbito de Organización de los Estados Americanos, constituye una positiva contribución para proteger los derechos de la mujer y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas, estableciendo un dispositivo para proteger derechos, deberes de cada uno de los estados, así como mecanismos interamericanos de protección.

Un acontecimiento significativo en el Estado Mexicano es la reforma constitucional en materia de derechos humanos del 10 de junio de 2011, al haber generado un cambio paradigmático al sistema jurídico mexicano, al establecer que la persona y sus derechos sean colocados como eje central en la impartición de justicia. Estas transformaciones traen consigo la renovación en el compromiso de las autoridades que conforman el Estado Mexicano, al incorporar en su quehacer jurisdiccional los tratados internacionales en materia de derechos humanos como derecho nacional, de origen internacional, y que da como resultado la creación del principio pro persona, que se encuentra consagrado en el artículo 1° Constitucional, el cual otorga la libertad a cualquier persona, de poder acudir a la norma más amplia o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos fundamentales, así como la consolidación de la herramienta valiosa para hacer realidad el objeto de la reforma constitucional, al brindar el control difuso de constitucionalidad y convencionalidad. El derecho a la igualdad y a la no discriminación consagrado en los artículos 1° y 4° Constitucionales, son fundamentales para que la Universidad, implemente y brinde atención de manera adecuada, para la procuración y seguridad al desarrollo de los derechos con perspectiva de género y derechos humanos, que tienen que tomarse en consideración mediante la creación de este Protocolo.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer “CEDAW”.
- Declaración y Plataforma de Acción Beijing.
- Declaración y Programa de Acción de Viena.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”.
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

INSTRUMENTOS NACIONALES

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

INSTRUMENTOS ESTATALES

- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Nayarit.
- Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Nayarit.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit.
- Reglamento de la Ley de Acceso a una Vida Libre sin Violencia.
- Ley para la Juventud del Estado de Nayarit.
- Ley de Educación del Estado de Nayarit.
- Ley de Víctimas para el Estado de Nayarit.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit.
- Código Penal para el Estado de Nayarit.
- Ley de Salud para el Estado de Nayarit.
- Ley de Víctimas para el Estado de Nayarit.
- Ley para la Protección e Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de Nayarit.
- Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Nayarit.

INSTRUMENTOS NORMATIVOS UNIVERSITARIOS

- Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Nayarit.
- Estatuto de Gobierno de la Universidad Autónoma de Nayarit.
- Código de Ética de la Universidad Autónoma de Nayarit.
- Reglamento de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Nayarit.
- Reglamento de Estudios de Tipo Medio Superior y Superior de la Universidad Autónoma de Nayarit.
- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Universidad Autónoma de Nayarit y el Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Nayarit.
- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Universidad Autónoma de Nayarit y el Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nayarit.

1. GENERALIDADES.

El presente Protocolo de Prevención, Atención y Sanción a Casos de Violencia de Género, será considerado como tal, a criterio e interpretación de la Comisión Especial Permanente de Responsabilidades y Sanciones de Violencia de Género, quien de manera respetuosa a la autonomía universitaria, será la autoridad universitaria encargada de procurar que se respeten los derechos universitarios mediante el auxilio del primer contacto de cada dependencia y unidad académica de la Universidad, con la finalidad de prevenir, orientar, detectar, atender, acompañar, sancionar y dar seguimiento a los casos de violencia de género que se cometan entre integrantes de la comunidad universitaria, en cualquier espacio físico o virtual de la Universidad, considerando las medidas necesarias para otorgar la máxima protección a las personas involucradas.

2. OBJETIVO GENERAL

El Protocolo de Prevención, Atención y Sanción a Casos de Violencia de Género, está dirigido a toda la comunidad de la Universidad Autónoma de Nayarit, y tiene como propósito atender las problemáticas de violencia de género detectadas en espacios físicos o virtuales dentro del ámbito universitario, estableciendo bases y criterios de actuación y estrategias de capacitación y formación con perspectiva de género y derechos humanos.

Este protocolo constituye un instrumento que permite, establecer las instancias universitarias competentes de su aplicación, contar con facultad y capacidad de orientar y definir las medidas de prevención, atención y sanción a las conductas de violencia de género y promover una cultura institucional para hacer realidad el derecho a la igualdad, mediante parámetros que deberán seguirse en el procedimiento de responsabilidades y sanciones, a fin de combatir la discriminación y favorecer el acceso de todas las universitarias y universitarios a una vida libre de violencia.

3. PRINCIPIOS RECTORES

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

- I. **Accesibilidad:** Principio en virtud del cual se procura el fácil acceso a los servicios universitarios a favor de la comunidad universitaria.
- II. **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 autoridades que conozcan de casos sobre violencia de género están obligadas a proteger la información personal y sólo podrán revelar ésta a las personas legal y legítimamente involucradas en el caso, en términos de la normativa de transparencia vigente.
- III. **Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente. La actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades universitarias en tanto que las conductas constitutivas de violencia de género vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen.
- IV. **Debido proceso:** Principio que implica que el procedimiento debe realizarse con independencia, imparcialidad y transparencia, dentro de los plazos establecidos, sin dilaciones injustificadas y de conformidad con las disposiciones normativas aplicables. Deberá oírse a las partes de manera directa y en igualdad de circunstancias, y proporcionarles la información del desarrollo del procedimiento, cuando así lo soliciten.
- V. **Honestidad:** Se tomarán las medidas correspondientes en contra de quienes realicen denuncias falsas.
- VI. **Igualdad y no discriminación:** Toda persona integrante de la comunidad universitaria podrá hacer efectivo el contenido del presente Protocolo, cuando considere que es víctima de violencia de género, independientemente de sus condiciones particulares como: clase social, pertenencia étnica, orientación sexual, edad, sexo o género. Gozarán en todo momento de los mismos derechos e igualdad de circunstancias en su trato.
- VII. **Imparcialidad:** Independientemente de la calidad con la que se ostenten en la denuncia, toda persona deberá ser tratada de manera respetuosa en términos de igualdad y no discriminación; las autoridades competentes intervienen sin tomar partido, ajeno a intereses de las partes, y sin favorecer indebidamente a alguien.

- VIII. No revictimización:** La víctima deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Asimismo, se deberá evitar la narración de su historia a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario.
- IX. Legalidad:** Principio que implica que todo acto emitido por las autoridades competentes, derivado de la implementación del Protocolo, deberá estar debidamente fundado y motivado, y no deberá contravenir a las normas aplicables.
- X. Perspectiva de género:** Todas las instancias involucradas en las actuaciones comprendidas por este Protocolo deben contar con una metodología que identifique las causas de la desigualdad, injusticia y discriminación de las personas basada en su género; procurando crear condiciones de igualdad y bienestar a través de acciones aplicables a cada situación en particular, ya que se reconocen las necesidades e impactos diferenciados entre hombres y mujeres.
- XI. Presunción de inocencia:** Tanto el primer contacto como la Comisión Especial Permanente de Responsabilidades y Sanciones de Violencia de Género, deberán abstenerse de presentar a la persona señalada, como responsable en tanto se determine, mediante la resolución correspondiente, si se acredita o no el acto de violencia que se le imputa.
- XII. Pro persona:** Es el deber de acudir a la norma más amplia o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos fundamentales e inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida, si se busca establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o de su suspensión extraordinaria, por lo que, ante la existencia de varias posibilidades de solución a un mismo problema, obliga a optar por la que protege en términos más amplios.
- XIII. Respeto a la dignidad humana:** En todo momento se actuará con respeto a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales ratificados por el Estado Mexicano; se respetará el libre desarrollo de la persona y el principio de autodeterminación.
- XIV. Respeto de los derechos del colectivo LGBTTTIQ+:** Se realizarán al interior de la Universidad, las acciones tendientes a fomentar el respeto de cada persona a vivir y desarrollar libremente su personalidad sin verse sometido a presiones para ocultar, cambiar o develar su identidad u orientación sexual.

- XV. Transparencia:** Se garantizará a las partes involucradas el acceso a la información clara y al expediente. Todo procedimiento de denuncia, resultados y recomendaciones deben ser explicados, así como los razonamientos detrás de las decisiones asumidas.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo será aplicable a los casos de violencia de género, cuando la persona presuntamente agresora y la persona presuntamente agraviada formen parte de la comunidad de la Universidad Autónoma de Nayarit.

Serán atendidos de igual forma y conforme a lo establecido en el presente Protocolo, los casos de violencia de género cometidos por una persona integrante de la comunidad universitaria, en contra de una persona que no forme parte de la comunidad universitaria, cuando los actos se realicen en espacios y ámbitos universitarios, y la persona presuntamente agraviada decida presentar su denuncia en términos del presente Protocolo.

La persona presuntamente agraviada que forme parte de la comunidad universitaria podrá recibir atención conforme al presente Protocolo, aun cuando desconozca la identidad de la persona presuntamente agresora.

Cuando una tercera persona, constituya un acto de violencia de género en contra de quienes integran la comunidad universitaria, la Universidad, por conducto de la Oficina del Abogado General, asesora a la víctima con el objeto de iniciar las acciones legales que correspondan ante la autoridad competente.

5. ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO

5.1. PRINCIPIOS.

- I. La víctima de violencia de género nunca será responsable de lo que la parte agresora lleva a cabo.
- II. La víctima de violencia de género tendrá acceso a toda la información pertinente sobre la dinámica que el presunto agresor lleve a cabo para lograr confundirla en el ejercicio de atención a la violencia que se llevó a cabo.
- III. La víctima de violencia de género recibirá una atención desde la lógica que la perspectiva de género propone para la desarticulación de los mecanismos de poder que la cultura patriarcal promueve.
- IV. La víctima de violencia de género recibirá toda la información y apoyo pertinente para la adecuada toma de decisiones evitando su re-victimización.

- V. La víctima de violencia de género recibirá una atención dirigida a la protección y fortalecimiento de la confianza en sus espacios de interacción cotidianos.
- VI. La víctima de violencia de género recibirá el acompañamiento profesional en torno a los mecanismos legales necesarios y apoyarla en la canalización a instancias pertinentes para la denuncia.

5.2. ATENCIÓN A DENUNCIAS DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Las autoridades universitarias, en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán garantizar el ejercicio al derecho a la seguridad jurídica y al debido proceso, cuando se encuentren involucradas en calidad de persona presuntamente agraviada o como tercera persona, en el proceso de atención o en el proceso de responsabilidades, para lo cual se realizará, entre otras cuestiones, lo siguiente:

- I. Garantizarán el resguardo de su identidad y datos personales, para evitar algún tipo de victimización secundaria;
- II. Realizar la valoración del riesgo de la persona presuntamente agraviada, y en su caso, brindar la contención emocional que se requiera;
- III. Tratarán a las víctimas con respeto, preservando su dignidad, su integridad y el ejercicio pleno de sus derechos humanos;
- IV. Respetarán su derecho a recibir información veraz y suficiente que les permita decidir sobre las opciones de atención;
- V. En asuntos relacionados con violencia, se abstendrán de obligarlos a participar en mecanismos de conciliación con la persona presuntamente agresora;
- VI. Utilizarán técnicas audiovisuales en los casos en que se determine que es necesario evitar la confrontación con la persona presuntamente agresora;
- VII. Promoverán medidas de reeducación para las personas agresoras, teniendo como principal objetivo la rehabilitación y eliminación de los rasgos de violencia;
- VIII. Promoverán que los procesos sean libres de estereotipos y elementos discriminatorios por razón de género;

- IX. En asuntos relacionados con violencia contra las mujeres, se evitará que la atención que reciba la mujer y la persona presuntamente agresora sea proporcionada por la misma persona;
- X. La atención brindada a las personas deberá guiarse por criterios de atención integral, efectividad, legalidad, uniformidad, auxilio oportuno y respeto de los derechos humanos, y
- XI. Las demás que se consideren convenientes, para garantizar sus derechos.

5.3. ATENCIÓN A DENUNCIAS DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN MENORES DE EDAD.

Las autoridades universitarias, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuando se vean involucrados menores de edad, ya sea en calidad de persona presuntamente agresora, persona presuntamente agraviada o como tercera persona, deberán garantizar el ejercicio de sus derechos a la seguridad jurídica y al debido proceso para lo cual realizarán, entre otras cuestiones, lo siguiente:

- I. Garantizarán el derecho de los menores de edad, a ser representados en los procedimientos contenidos en el presente Protocolo;
- II. Realizar la valoración del riesgo de la persona presuntamente agraviada, y en su caso, brindar la contención emocional que se requiera;
- III. Garantizarán la posibilidad de que expresen su opinión, ya sea directamente o a través de su representante y que sus opiniones sean escuchadas por las autoridades competentes;
- IV. Proporcionarán información clara, sencilla y comprensible para los menores de edad, sobre los procedimientos y medidas de protección que se regulan en el presente Protocolo;
- V. En caso de que se requiera que un menor de edad sea entrevistado, realice una declaración, participe en una audiencia o participe en cualquier actuación, la instancia universitaria competente tomará en consideración su edad, madurez, estado psicológico, así como cualquier otra condición específica, y en su caso, podrá realizarla con el auxilio de familiares o la persona de su confianza. Se evitará la confrontación de la persona menor de edad, con la persona presuntamente agresora;

- VI. Implementarán medidas para proteger a los menores de edad, durante su participación en los procesos regulados por este Protocolo, y garantizarán el resguardo de su integridad emocional, identidad y datos personales, y
- VII. Las demás que se consideren convenientes para garantizar sus derechos.

En caso de que se requiera, el primer contacto buscará facilitar a la persona denunciante, los servicios gratuitos de un intérprete o traductor, que la auxilie y guíe durante el proceso de atención, o en su caso, ante el procedimiento de responsabilidades, y en su caso, en la implementación de las resoluciones.

5.4. PROCESO DE ATENCIÓN.

Para efectos del presente Protocolo, la presentación de la denuncia deberá ser de forma presencial o digital, a través del primer contacto que se ubicará físicamente en el lugar destinado para ello, asimismo, en cada Unidad Académica mediante el enlace nombrado para tal efecto. En su caso, la presentación de una denuncia por la vía digital, a través de la plataforma que para tal efecto se habilite, tendrá por objeto que la información sea remitida al primer contacto para fines estadísticos, y en su caso, para su valoración y, si corresponde, para su integración y trámite.

Podrá presentar una denuncia la persona que considere haber sufrido un acto de violencia, o 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 y comunitaria en materia de prevención de la violencia de género entre quienes integran la comunidad universitaria.

Quienes integran la comunidad universitaria, al presenciar una conducta que pueda constituir un acto de violencia, tienen el deber de señalarla ante las instancias competentes de aplicar el presente protocolo para que la persona agresora cese su comportamiento. Cualquier integrante de la comunidad universitaria testigo de un acto de violencia, tiene el deber de informarlo a las autoridades universitarias competentes.

El primer contacto será competente para recibir las denuncias, para lo cual no se exigirán más requisitos que los previstos en este apartado.

En caso de que la denuncia sea presentada ante una instancia universitaria distinta al primer contacto, dicha instancia deberá remitirla al primer contacto que corresponda dentro de los dos días hábiles siguientes a su recepción, informando de esta remisión a la persona presuntamente agraviada.

El primer contacto correspondiente, se excusará de conocer de las denuncias en las que

tenga conflicto de interés, y en las que considere que su juicio carecería de objetividad y de neutralidad.

En este caso, solicitará a la Comisión Especial Permanente de Responsabilidades y Sanciones de Violencia de Género, asigne otro primer contacto para atender el asunto. Dicha determinación se hará del conocimiento de la persona presuntamente agraviada.

Los plazos vinculados con cada una de las vías bajo las cuales podrá tramitarse la denuncia correrán a partir del día en que se recibe el escrito por la autoridad competente para conocer del asunto.

El plazo para interponer una denuncia será 365 días a partir de cuando sucedieron los hechos a excepción de las víctimas menores de edad cuyos casos no prescriben.

5.4.1. CONTENIDO DE LA DENUNCIA.

Información que se deberá aportar, al presentar una denuncia:

- I. Nombre completo de la persona presuntamente agraviada y su adscripción laboral o escolar;
- II. Si la persona presuntamente agraviada es menor de edad, el nombre y domicilio o correo electrónico de quienes ejerzan la patria potestad, tutela o guarda y custodia, de contar con esta información;
- III. Domicilio o correo electrónico para recibir notificaciones;
- IV. Descripción de los hechos, estableciendo las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron, para ello el primer contacto recabará la información en el expediente correspondiente;
- V. Datos que permitan identificar a la persona presuntamente agresora, según sea el caso. Si la persona presuntamente agresora es menor de edad, deberá indicarse el nombre y domicilio o correo electrónico de quienes ejerzan la patria potestad, tutela o guarda y custodia, de contar con esta información, y
- VI. Los medios de prueba que en su caso ofrezca la persona presuntamente agraviada, incluyendo el nombre y los datos de localización de las y los testigos en caso de que los hubiera.

Cuando la denuncia no sea presentada por la persona presuntamente agraviada, la tercera persona además deberá proporcionar su nombre completo, y domicilio o correo electrónico

para recibir notificaciones.

De no reunir los requisitos antes referidos, el primer contacto lo hará del conocimiento de la persona denunciante al momento de la presentación de la denuncia. Si no fuese posible subsanar las inconsistencias en ese momento, el primer contacto, requerirá a la persona denunciante para que los satisfaga en un plazo máximo de tres días hábiles, apercibiéndole que, de no hacerlo, la denuncia se tendrá por no presentada.

A solicitud de la persona denunciante, el primer contacto podrá asesorarla a efecto de que la denuncia satisfaga los requisitos mencionados con anterioridad. Asimismo, para facilitar la presentación de la denuncia, el primer contacto levantará los datos necesarios a través del formato de atención o cualquier otro formato que para tal efecto se autorice, y que contribuyan al principio de accesibilidad para todas las personas.

5.4.2. RATIFICACIÓN DE DENUNCIA.

En los siguientes supuestos, será necesario que la persona presuntamente agraviada ratifique la denuncia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a su presentación:

- I. Cuando la denuncia hubiera sido presentada en forma anónima;
- II. Cuando se hubiera presentado en forma electrónica;
- III. Cuando la denuncia hubiera sido presentada por una tercera persona, y
- IV. Cuando el escrito carezca de firma o huellas digitales.

Las comunicaciones anónimas no podrán ser consideradas formalmente como denuncia, ni se desahogarán por lo prescrito por el presente Protocolo, salvo que la naturaleza o gravedad del asunto, a juicio de la Comisión Especial Permanente de Responsabilidades y Sanciones de Violencia de Género, determine su desahogo de oficio o requiera para su tratamiento de la ratificación e identificación de parte de la persona presuntamente agraviada.

Cuando la denuncia no sea ratificada no activará la aplicación del protocolo, no obstante, se registrará y documentará para en su caso activar medidas de prevención establecidas en el presente protocolo.

El primer contacto deberá entregar a la persona que presente la denuncia, una constancia de su recepción, en la que conste lugar, fecha y hora.

El primer contacto deberá realizar una entrevista a la persona presuntamente agraviada, y en

su caso, apoyar en la presentación de la denuncia. La persona presuntamente agraviada, en dicha entrevista, decidirá si se hace acompañar por algún familiar o alguna persona de su confianza. Sin embargo, en este supuesto, a juicio del primer contacto, las personas que la acompañen no podrán intervenir en la entrevista.

5.4.3. ENTREVISTA.

El primer contacto, a efecto de no causar victimización secundaria, deberá seguir las siguientes pautas de conducta durante la entrevista, así como los demás lineamientos establecidos en el presente Protocolo, teniendo en consideración lo siguiente:

- I. Proporcionar su nombre y la dependencia de su adscripción y expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- II. Hacer énfasis en que la Universidad se guía por la política de cero tolerancia a las conductas de violencia y tiene un compromiso para sancionarlas;
- III. Tomar nota de lo que narre la persona presuntamente agraviada, generando un ambiente de confianza para que las personas entrevistadas se sientan escuchadas y debidamente atendidas;
- IV. Indicar que de la entrevista se generará un informe, independientemente de que la persona presuntamente agraviada decida o no interponer la denuncia;
- V. Abstenerse de expresar a la persona presuntamente agraviada o a otras personas ajenas al procedimiento, opinión acerca de la existencia o inexistencia de violencia o respecto de las posibles consecuencias del procedimiento;
- VI. Evitar culpar a la persona presuntamente agraviada por el supuesto acto de violencia o sugerir que todo es una mala interpretación por parte de dichas personas;
- VII. Ser imparcial y evitar expresiones, sean o no verbales, que den a entender que no se le cree a la persona presuntamente agraviada;
- VIII. Evitar cuestionar por qué si una situación ha durado mucho tiempo no presentó la denuncia antes o por qué ha tardado tanto tiempo en presentarla;
- IX. Mostrar respeto, generar empatía y escuchar atentamente lo que dice la persona presuntamente agraviada o darle la opción de que pueda asentarle por escrito. En el caso de que se considere prudente grabar la entrevista en audio o video, se deberá solicitar el consentimiento expreso por escrito de la persona presuntamente agraviada;

- X. Recabar en una sola entrevista los elementos necesarios para presentar la denuncia. Sin embargo, si la persona presuntamente agraviada se encuentra en crisis emocional, el primer contacto podrá posponer la entrevista, a efecto de proporcionarle contención emocional y en su caso, canalizarla para atención psicológica especializada;
- XI. Explicar a la persona presuntamente agraviada el procedimiento para la atención de casos de violencia, las diferentes vías y resoluciones posibles, y
- XII. Evitar realizar alguna advertencia sobre las represalias que se pueden producir por interponer la denuncia.

5.4.4. ANÁLISIS DE LA CONDUCTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Para el adecuado análisis de la posible conducta de violencia de género, el primer contacto deberá identificar los siguientes aspectos:

- I. Desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes.
- II. Si se está frente a una persona perteneciente a algún grupo en condiciones de vulnerabilidad, especialmente tratándose de mujeres adolescentes, personas de la población de la diversidad sexual, personas con algún tipo de discapacidad o que sean integrantes de alguna comunidad indígena o pueblo originario o que puedan ser sujetas a una mayor discriminación derivado de su edad, religión, nacionalidad, estado de embarazo, condición económica o cualquier otra característica que deba ser identificada y analizada en aras de aplicar el principio pro persona y los enfoques de género, derechos humanos e interculturalidad, de manera transversal en el desarrollo del procedimiento.
- III. La existencia de un daño de índole física o psicológica, así como algún tipo de riesgo. En el análisis anterior, el primer contacto podrá proponer que la conducta materia de la denuncia, sea sustanciada como un acto de violencia de género en términos del presente Protocolo, o en su caso, como un acto de violencia.

El análisis que realice el primer contacto deberá ser sin estereotipos de género, libre de prejuicios y discriminación y se ajustará a los principios de la debida diligencia y preservará la máxima confidencialidad de los actos denunciados.

El primer contacto, una vez que se haya integrado o presentado la denuncia, y se hayan realizado la entrevista y el análisis correspondiente turnará, en su caso, dichos elementos a la Comisión Especial Permanente de Responsabilidades y Sanciones de Violencia de Género, para conocer del acto materia de la denuncia, en los términos establecidos en el presente protocolo.

Para efectos de lo anterior, y considerando la orientación recibida por parte del primer contacto, la persona presuntamente agraviada manifestará si desea que se le continúe dando trámite a su denuncia a través de algunas de las vías que procedan; con independencia de lo anterior, el primer contacto podrá turnar de oficio la denuncia.

Cuando proceda, el primer contacto deberá turnar a la autoridad competente, el expediente que haya integrado conforme a lo previsto en el presente apartado, dentro de los cinco días hábiles siguientes de recibida la denuncia.

6. INSTANCIAS INVOLUCRADAS

Las autoridades universitarias responsables de aplicar el presente Protocolo, en su ámbito de competencia, son las siguientes:

- I. La Comisión Especial Permanente de Responsabilidades y Sanciones de Violencia de Género que será nombrada por el H. Consejo General Universitario;
- II. La Oficina del Abogado General;
- III. El primer contacto que se establecerá en las instalaciones de la Universidad.
- IV. Enlace de primer contacto en cada una de las Unidades Académicas.

Las autoridades involucradas en la implementación del presente Protocolo deberán registrarse por los principios de actuación, establecidos en el presente documento.

6.1. DE LA COMISIÓN ESPECIAL PERMANENTE DE RESPONSABILIDADES Y SANCIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Es la instancia universitaria encargada concentrar el registro de denuncias y procedimientos de atención a casos de violencia de género, teniendo como atribuciones las siguientes:

- I. Diseñar, ejecutar y evaluar, planes y programas de trabajo, orientados a las actividades de perspectiva de género, que permitan formar una cultura institucional a la comunidad universitaria.
- II. Construir estrategias orientadas a la prevención, orientación y atención, a los casos de violencia de género, con la finalidad de obtener los menores casos posibles en nuestra institución.

- III. Diseñar, ejecutar y evaluar las políticas públicas institucionales de igualdad jurídica entre la mujer y el hombre, de respeto a la dignidad humana y no discriminación, a efecto de concientizar a la comunidad universitaria al respeto de los derechos humanos con perspectiva de género.
- IV. Realizar, evaluar y ejecutar acciones de difusión y comunicación del contenido y alcances del presente Protocolo, para que las personas que integran la comunidad universitaria, tengan conocimiento del instrumento, como protección a sus derechos.
- V. Implementar medidas y estrategias, en los casos en los que se vean involucrados menores de edad durante su participación en los procesos regulados por este Protocolo, para que se garanticen y protejan sus derechos humanos.
- VI. Diseñar e implementar programas permanentes de sensibilización, formación y capacitación en igualdad de género dirigidos a toda la comunidad universitaria, mediante acciones y políticas de prevención de violencia, de igualdad entre mujeres y hombres, con el fin de contribuir a transformar estereotipos y relaciones de violencia.

6.2. DEL PRIMER CONTACTO.

El primer contacto es la instancia encargada de la atención integral a las personas que para ello acudan, teniendo como atribuciones las siguientes:

- I. Desempeñarse como primer contacto en las denuncias que sean presentadas por actos de violencia de género y derechos humanos;
- II. Analizar los hechos que se sometan a su consideración, a efecto de identificar el acto de violencia de género, así como el carácter de la persona presuntamente agresora;
- III. Recibir, registrar en el formato o sistema habilitado para tal efecto, y remitir a la Comisión Especial Permanente de Responsabilidades y Sanciones de Violencia de Género, las denuncias que le sean presentadas, y en su caso, atender a las personas que le canalicen;
- IV. Solicitar a las instancias universitarias competentes, la información que requiera para la atención de las denuncias que le sean presentadas;
- V. Informar y orientar a la persona presuntamente agraviada sobre los procedimientos, las vías y las distintas resoluciones posibles, derivado de la presentación de la denuncia;

- VI. Realizar la primera entrevista a la persona presuntamente agraviada, de conformidad con los principios establecidos en este Protocolo, haciendo de su conocimiento que su información será confidencial y se adoptarán las medidas necesarias para protegerla;
- VII. Considerar las condiciones adecuadas para que el lugar en donde se realice la entrevista sea neutral, seguro, cómodo, privado y en el cual no se presenten interrupciones;
- VIII. Informar a la persona presuntamente agraviada o a la tercera persona, sobre el trámite que le dio a la denuncia presentada;
- IX. Realizar la valoración del riesgo de la persona presuntamente agraviada, y en su caso, brindar la contención emocional que se requiera;
- X. Mantener la confidencialidad de la información que se obtenga, genere o resguarde de las denuncias que le sean presentadas y utilizarla únicamente para los fines legales a los que haya lugar conforme lo establecido en el presente Protocolo;
- XI. Procurar, la debida atención psicológica, jurídica, médica o de trabajo social que requiera la persona presuntamente agraviada;
- XII. Solicitar a la Comisión Comisión Especial Permanente de Responsabilidades y Sanciones de Violencia de Género, que confirme las medidas de protección de los derechos de las personas presuntamente agraviadas, y
- XIII. Determinar, en su caso, las autoridades competentes para conocer del acto materia de la denuncia.

Cuando una persona considere que ha sufrido algún tipo de violencia por una persona integrante de la comunidad universitaria, y acuda ante cualquier autoridad universitaria, integrante del personal académico o administrativo, éstos tendrán el deber de hacer de su conocimiento este Protocolo, así como informarle que puede acudir con el primer contacto.

7. DEL PROCEDIMIENTO DE RESPONSABILIDADES Y SANCIONES.

El procedimiento de responsabilidades y sanciones implica una serie de medidas para la prevención, orientación, detección, atención, acompañamiento, sanción y seguimiento, que contribuyan a dar soluciones a los problemas basados en violencia de género a través de la formación, información y sensibilización de la comunidad universitaria; y, en su caso, tramitar y resolver las denuncias presentadas por las personas agraviadas bajo las debidas garantías.

La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse, respecto de las denuncias que se presenten por las personas integrantes de la comunidad universitaria, o bien, terceras personas, debido a los actos de violencia de género situados en los siguientes supuestos:

- I. Los cometidos entre pares (docentes, estudiantes y administrativos);
- II. Los cometidos por una autoridad universitaria o superior jerárquico en contra de otra persona integrante de la comunidad universitaria;
- III. Los cometidos por una persona integrante de la comunidad universitaria en contra de una autoridad o superior jerárquico, y
- IV. Los cometidos por una persona integrante de la comunidad universitaria, en contra de una persona que no forme parte de la comunidad universitaria, cuando los actos se realicen en espacios y ámbitos universitarios, y la persona presuntamente agraviada decida presentar su denuncia en términos del presente Protocolo.

El procedimiento de responsabilidades y sanciones inicia una vez que la Comisión Especial Permanente de Responsabilidades y Sanciones de Violencia de Género acuerda el inicio del procedimiento, derivado de la denuncia remitida por el primer contacto, o en su caso por el enlace de primer contacto de cada Unidad Académica o de manera directa por la persona presuntamente agraviada.

La Comisión Especial Permanente de Responsabilidades y Sanciones de Violencia de Género, tomando en consideración la propuesta del primer contacto, determinará si la conducta materia de la denuncia corresponde a violencia de género, en cuyo caso sustanciará el procedimiento de responsabilidad en términos de lo dispuesto por el presente Protocolo.

Cuando alguna tercera persona, sus colaboradores o trabajadores, con la que la Universidad tiene celebrado algún convenio, contrato o algún otro acto jurídico, que constituya acto de violencia de género en contra de quienes integran la comunidad universitaria, la persona presuntamente agraviada podrá informar a la Oficina del Abogado General, que revisará el caso e iniciará las acciones legales a que haya lugar.

Asimismo, la persona presuntamente agraviada en términos del párrafo anterior, podrá recibir atención de conformidad con el presente Protocolo

8. DE LA INVESTIGACIÓN

Si de la revisión de la información y el expediente remitido, la Comisión Especial Permanente de Responsabilidades y Sanciones de Violencia de Género, advierte que no cuenta con

elementos suficientes para iniciar el procedimiento en contra de la persona presuntamente agresora, podrá acordar, entre otros, lo siguiente:

- I. Solicitar la asistencia de la persona presuntamente agraviada, a fin de conocer mayores elementos respecto de su denuncia, e
- II. Iniciar una investigación para allegarse de las pruebas necesarias para incoarlo.

La investigación a que se refiere el punto anterior deberá ser exhaustiva, libre de estereotipos de género, y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, además la Comisión Especial Permanente de Responsabilidades y Sanciones de Violencia de Género, buscará allegarse de todos los elementos probatorios que le ayuden para la resolución y la identificación de la conducta de violencia de género denunciada.

Para efectos de realizar la investigación en términos del punto anterior, la Comisión Especial Permanente de Responsabilidades y Sanciones de Violencia de Género, podrá realizar, entre otras acciones, lo siguiente:

- I. Recibir y considerar toda clase de elementos de convicción pertinentes para el conocimiento de los hechos motivo de la denuncia, tales como: correos electrónicos, mensajes, fotografías, videos, audios o grabaciones, entre otros, con los que podría contar la persona presuntamente agraviada para demostrar los hechos, además de considerar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se desarrollan;
- II. Citar a una entrevista -por separado- con la víctima y otra con la persona presunta agresora, para entrevistarlos y analizar los hechos y las pruebas sobre el hecho.
- III. Girar oficios a instancias y autoridades universitarias con el fin de solicitar información o documentación con la que pudieran contar y que apoyen al esclarecimiento de los hechos, así como otras acciones que permitan obtener oficiosamente información o documentación que se considere necesaria;
- IV. Verificar la posible existencia de denuncias previas presentadas en contra de la persona presuntamente agresora, y
- V. Allegarse de información respecto del contexto laboral o académico del espacio o ámbito universitario en el que se circunscriben los hechos motivo de la denuncia.

La investigación, así como la asistencia o participación de la persona presuntamente agraviada en el procedimiento de responsabilidades y sanciones, deberá conducirse con perspectiva de género y de derechos humanos, así como respetando los principios de legalidad, igualdad y no discriminación, dignidad e integridad personal, a efecto de que no

exista victimización secundaria.

En su ámbito de competencia, seguirá el procedimiento de responsabilidades y sanciones, en términos de lo establecido en la Ley Orgánica y el Estatuto de Gobierno, ambos de la Universidad Autónoma de Nayarit, y demás disposiciones aplicables.

La Comisión Especial Permanente de Responsabilidades y Sanciones de Violencia de Género, podrá auxiliarse con las dependencias universitarias que considere convenientes y de expertos en la materia, para el desahogo del procedimiento de responsabilidades y sanciones.

El procedimiento de responsabilidades, así como la resolución que emita la Comisión Especial Permanente de Responsabilidades y Sanciones de Violencia de Género, como resultado de dicho procedimiento, deberá realizarse con perspectiva de género y de derechos humanos, con base en las disposiciones normativas en la materia, y tomando en consideración, entre otros, los siguientes elementos:

- I. Previo al análisis de fondo, se deberá advertir y analizar:
 - a) Si existen situaciones de poder, contextos de desigualdad estructural y/o contextos de violencia que deriven en un desequilibrio entre las partes, y
 - b) Determinar si el material probatorio es suficiente o si, por el contrario, es necesario recabar más pruebas con el fin de dilucidar si se está ante un contexto de desequilibrio, conforme a lo descrito en el punto anterior.
- II. Durante el análisis del fondo, al apreciar los hechos y valorar las pruebas:
 - a) Se deberá desechar cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visibilizar las situaciones de desventaja que puedan generar dichos estereotipos o prejuicios, y
 - b) Analizarlos con sensibilidad sobre las múltiples consecuencias que tiene el género en la vida de las personas;
- III. Además de lo anterior, al aplicar el derecho o las disposiciones normativas durante el análisis de fondo, se deberá considerar lo siguiente:
 - a) Resolver con base en estándares de derechos humanos internacionales, tomando a consideración no solo las normas nacionales, los tratados, convenciones y otros instrumentos internacionales en materia de derechos humanos ratificados por México, sino también documentos, como observaciones

o recomendaciones generales de organismos internacionales, los precedentes nacionales, internacionales o de derecho comparado sobre el caso a resolver, e

- b)** Interpretar las disposiciones aplicables, tomando en consideración el posible impacto diferenciado que éstas pueden tener en ciertos grupos de personas como mujeres, niñas o minorías sexuales.

En lo no previsto en el presente apartado, se observará lo dispuesto en la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Nayarit, su Estatuto de Gobierno, así como lo establecido en el Código de Ética, sus respectivos reglamentos y demás disposiciones legales aplicables.

9. DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Derivado de la situación de violencia o del caso particular, el primer contacto en el proceso de atención podrá solicitar a la Comisión Especial Permanente de Responsabilidades y Sanciones de Violencia de Género, imponga las medidas de protección para proteger los derechos de las personas presuntamente agraviadas.

Para evitar la consumación de hechos irreparables o la producción de daños de difícil reparación, el primer contacto podrá realizar la solicitud de las medidas de protección sin que para ello sea necesaria la remisión de la denuncia o el expediente correspondiente.

Las autoridades universitarias están obligadas a realizar las medidas de protección que la Comisión Especial Permanente de Responsabilidades y Sanciones de Violencia de Género imponga, a efecto de evitar la consumación de hechos irreparables o la producción de daños de difícil reparación.

Las medidas de protección que podrán imponerse por la Comisión Especial Permanente de Responsabilidades y Sanciones de Violencia de Género, dependiendo de la urgencia, la gravedad, la frecuencia, la posición de poder, la probable recurrencia de la conducta denunciada, y la inminencia del riesgo, son las siguientes:

- I.** Cuando se trate de un trabajador o trabajadora universitaria, promoverá ante la instancia competente de la Universidad, la separación provisional del cargo, comisión o empleo;
- II.** Reubicación del puesto;
- III.** Promoción ante la autoridad competente de la Universidad, el cambio de dependencia, horario, turno, grupo o unidad académica;

- IV. Apercibimiento a la persona presuntamente agresora para que cese la conducta denunciada y evite todo contacto con la persona presuntamente agraviada;
- V. Garantía del goce de sus derechos universitarios;
- VI. Garantizar los derechos académicos en caso de que la persona en situación de víctima sea estudiante.
- VII. Remoción provisional del cargo de tutor o sinodal del probable responsable para evitar el contacto entre la persona en situación de víctima y este.
- VIII. Apoyo académico, psicológico, médico, jurídico o cualquier otro necesario;
- IX. Prohibición expresa de proferir amenazas, intimidar, o llevar a cabo acciones adversas en contra de la persona que presenta la denuncia;
- X. Restricción de acercamiento;
- XI. Dar parte a las instancias responsables de la seguridad pública, y
- XII. Cualquier otra medida que se considere conveniente a juicio de la Comisión Especial Permanente de Responsabilidades y Sanciones de Violencia de Género.

Estas medidas de protección deberán notificarse a la persona presuntamente agresora, a la persona presuntamente agraviada y a la persona titular de la dependencia de adscripción de la persona presuntamente agresora.

Las medidas de protección, a solicitud del primer contacto, podrán hacerse extensivas por la Comisión Especial Permanente de Responsabilidades y Sanciones de Violencia de Género, en favor de otras personas relacionadas con los hechos.

El primer contacto deberá tener acercamiento permanente con la persona presuntamente agraviada, mantendrá contacto con la Comisión Especial Permanente de Responsabilidades y Sanciones de Violencia de Género, para informar sobre los avances en la investigación, cuidando los datos que sean de carácter confidencial y que no obstruyan con el curso de la misma deberá asegurarse de que la persona presuntamente agraviada se encuentre estable, acuda en su caso, a la atención psicológica y que el asunto sea atendido desde la perspectiva de género y de derechos humanos.

10. DE LAS SANCIONES

La presentación de una denuncia dará inicio a las acciones legales en alguna o algunas de

las siguientes vías, según las circunstancias del caso:

- I. **De responsabilidades:** aquella que se realiza ante el Consejo General Universitario o Consejos de Unidad Académica;
- II. **Laboral:** aquélla que se realiza ante la autoridad competente en este ámbito, y
- III. **Desahogo de la denuncia:** aquélla que se realiza ante la Comisión Especial Permanente de Responsabilidades y Sanciones de Violencia de Género.

Una vez que el primer contacto haya recibido la denuncia, entrevistado a la persona presuntamente agraviada y realizado el análisis correspondiente, si procede remitirá el expediente a la autoridad competente conforme a lo siguiente:

- I. Si la denuncia se refiere a un acto de violencia realizado entre pares (docentes, estudiantes y administrativos); un acto de violencia realizado por una autoridad universitaria, o por un integrante de la comunidad universitaria en contra de una persona ajena a dicha comunidad o en contra de una autoridad, en espacios o ámbitos universitarios, remitirá copia a quien corresponda, la cual procederá a desahogar el procedimiento de responsabilidades y sanciones, en los términos de la normatividad aplicable, y tomando en consideración lo establecido en el presente Protocolo;
- II. En los casos en donde la persona presuntamente agresora sea una autoridad universitaria, integrante del personal administrativo o integrante del personal académico, se remitirá copia a la autoridad competente para que proceda con la revisión de la situación laboral que corresponda, en términos de la normatividad aplicable, y
- III. En caso de que se identifique una violación a un derecho universitario, se remitirá copia, para que, en su caso, proceda con el trámite correspondiente.

Los procedimientos a que se refieren los incisos anteriores podrán desahogarse de manera simultánea, según sea el caso, por la instancia competente y conforme a las disposiciones normativas aplicables a cada caso.

En los procedimientos de responsabilidades y sanciones, que se generen derivados de la aplicación del presente Protocolo, se deberá respetar el principio de presunción de inocencia.

Lo establecido en el presente apartado, no limita cualquier otro derecho que la normatividad universitaria otorgue a las personas integrantes de la comunidad universitaria, de presentar de manera directa ante la Comisión Especial Permanente de Responsabilidades y Sanciones

de Violencia de Género, las solicitudes que conforme a su derecho les correspondan.

La Universidad mediante este protocolo, cuenta con los mecanismos y procedimientos que permiten determinar responsabilidades y aplicar las sanciones a que haya lugar, por los actos de violencia de género, que cometan las personas integrantes de la comunidad universitaria, de conformidad con la Ley Orgánica y el Estatuto de Gobierno de la Universidad Autónoma de Nayarit, así como de las demás disposiciones aplicables.

La Comisión mediante el dictamen correspondiente recomendará la aplicación de sanciones con motivo de las conductas establecidas en el presente Protocolo.

I. Si el agresor es parte del personal académico:

- a) Amonestación.
- b) Apercibimiento.
- c) Extrañamiento oral o escrito.
- d) Suspensión temporal.
- e) Rescisión.
- f) Remoción.
- g) Inhabilitación para ocupar un cargo universitario.

II. Si el agresor es parte del personal administrativo o manual:

- a) Amonestación.
- b) Apercibimiento.
- c) Suspensión temporal.
- d) Rescisión.
- e) Remoción.
- f) Inhabilitación para ocupar un cargo universitario.

III. Si el agresor es parte de la comunidad estudiantil:

- a) Amonestación.
- b) Apercibimiento.
- c) Suspensión en sus derechos universitarios, hasta por un semestre o periodo escolar, según la gravedad de la falta cometida.
- d) Expulsión de la Universidad.

Además de las sanciones antes referidas, las personas que integran la comunidad universitaria deberán atender las medidas que en su caso establezca la autoridad competente.

Será sancionada cualquier persona que realice en contra de quienes integran la comunidad universitaria, un uso deliberado e ilegítimo del poder o de la fuerza, cualquiera que sea su naturaleza, por una o varias personas, que vulnere o tenga probabilidades de vulnerar a otra u otras en su dignidad, integridad, libertad, seguridad o propiedad, con independencia del tipo o modalidad de violencia.

Será sancionada en lo específico la violencia de género, entendida como el uso deliberado e ilegítimo del poder o de la fuerza, cualquiera que sea su naturaleza, ejercido por una o varias personas, que vulnere o tenga probabilidades de vulnerar a otra persona o grupos de personas, con base en su género, sexo, identidad de género u orientación sexual, que cause un daño o sufrimiento físico, psicológico o sexual.

Las denuncias falsas tienen las consecuencias siguientes:

- I. Afectan a la Universidad al representar un costo en términos de esfuerzo, tiempo y recursos;
- II. Pueden dañar seriamente a las personas acusadas injustamente;
- III. Pueden desincentivar a quienes sí han sido agraviadas, pues impide que la institución concentre sus esfuerzos en atenderlas adecuadamente; y
- IV. La autoridad universitaria podrá tomar las medidas y sanciones previstas en la normativa aplicable, en contra de quienes realicen denuncias falsas.

Las conductas previamente establecidas pueden ser utilizadas como guía, por las autoridades competentes, para determinar la materialización de actos constitutivos de violencia, con el fin de sancionarlos en términos de la normatividad universitaria.

Para la aplicación del presente Protocolo, se deberá considerar, para las conductas antes referidas, que se realicen por razones de género, esto es, con base en el género, sexo, identidad de género u orientación sexual de la persona.

En caso de duda sobre si se está ante una conducta constitutiva de violencia en razón de género, deberá actuarse de conformidad a lo establecido por el presente Protocolo.

11. PRÁCTICAS RESTAURATIVAS

Podrán llevarse a cabo prácticas restaurativas en el caso de las personas mayores de edad, a partir del reconocimiento y aceptación de las conductas realizadas en agravio de la persona en situación de víctima. Las medidas de restitución se realizarán por el acuerdo de voluntades de las partes.

De igual manera, en el caso de la población adolescente, además de considerar que se requiere el acompañamiento todo el tiempo de la madre, padre, tutor o representante legal, se aplicarán las medidas de actuación que privilegian las prácticas restaurativas, de acuerdo a la Ley Nacional del Sistema Integral de Justicia para Adolescente al enunciar en el artículo 88 “El resultado restaurativo tiene como presupuesto un acuerdo encaminado a atender las necesidades y responsabilidades individuales y colectivas de las partes. Así como lograr la integración de la víctima u ofendido y de la persona adolescente en la comunidad en busca de la reparación de los daños causados y el servicio a la comunidad”.

12. CONCEPTOS FUNDAMENTALES

- I. **Agresor (a):** persona que inflige algún tipo de violencia.
- II. **Ámbito universitario:** Comprende aquellas actividades que, sin ser realizadas en espacios universitarios, quedan sujetas a la aplicación del presente Protocolo, toda vez que se realizan como consecuencia de actividades académicas, estudiantiles y otras organizadas, coordinadas o apoyadas por las autoridades competentes de la Universidad Autónoma de Nayarit, en ejercicio de sus funciones.
- III. **Atención integral:** Conjunto de acciones en las que se identifican las necesidades y prioridades de la persona presuntamente agraviada, con la finalidad de proteger su integridad física y emocional, así como para informar y orientar.
- IV. **Autoridad universitaria:** La autoridad (unitaria y/o colegiada), de gobierno o personal universitario a quienes la Universidad Autónoma de Nayarit ha conferido legítimamente la atribución para realizar una función o tomar una determinación, de conformidad con la normativa aplicable.
- V. **Comunidad universitaria:** Es la comunidad conformada según lo señalado por la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Nayarit.
- VI. **Condiciones de vulnerabilidad:** Se refiere a información sobre si la persona presuntamente agraviada presenta alguna discapacidad permanente, alguna aptitud sobresaliente, o pertenece algún grupo étnico o de la diversidad sexual, está embarazada o cuenta con otra condición por la cual pueda resultar discriminada.
- VII. **Conflicto de interés:** La afectación del desempeño neutral, imparcial y objetivo de las personas que intervienen en el proceso de atención y las autoridades que

intervienen en el procedimiento de responsabilidades y sanciones, en razón de intereses personales, familiares o de negocios, entre otros.

- VIII. Denuncia:** Acción que puede realizar la persona presuntamente agraviada o una tercera persona, la cual hace del conocimiento al primer contacto, o en su caso, a la Comisión Especial Permanente de Responsabilidades y Sanciones de Violencia de Género, de la posible comisión de un acto de violencia.
- IX. Derechos universitarios:** Los derechos conferidos a quienes integran la comunidad universitaria, en la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Nayarit y en la normatividad que, de esta deriva, en el marco de los derechos humanos.
- X. Dignidad:** La dignidad humana es un valor, principio y derecho fundamental base y condición de todos los demás. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos, y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte del Estado o de los particulares.
- XI. Discapacidad:** Es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.
- XII. Discriminación por género:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando sea por motivo de sexo, género, características genéticas, embarazo, orientación o identidad sexual. También se entenderá como discriminación de género la homofobia y la misoginia.
- XIII. Diversidad sexual:** Hace referencia a todas las posibilidades de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir identidades y orientaciones sexuales (distintas en cada cultura y persona).
- XIV. Espacio universitario:** Instalaciones físicas que posee o administra la Universidad de Autónoma de Nayarit.

- XV. Enfoque o perspectiva de derechos humanos:** Se centra en los grupos que históricamente han sido más discriminados e implica adoptar distintas perspectivas con las cuales se hagan efectivos los derechos de todas las personas, a través de identificar sus diferencias, reconocerlas, así como garantizar que el tratamiento que se les da a las mismas no se traduzca en un obstáculo para que puedan gozar de sus derechos.
- XVI. Enlaces de Unidad Académica:** Las instancias designadas por el Rector de la Universidad en cada una de las Unidades Académicas, encargadas de recibir las denuncias por actos de violencia.
- XVII. 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, que con frecuencia se usan para justificar la discriminación de género.
- XVIII. Género:** El conjunto de atributos asignados socialmente a las personas a partir de su sexo. El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos.
- XIX. Homofobia:** Comportamiento que se define como el odio, rechazo, aversión, prejuicio y discriminación contra las personas que tienen preferencias sexuales diversas a la heteronormatividad; se asocia principalmente con el rechazo a los homosexuales. Tiene un efecto directo sobre esta población, tales como el rechazo, la falta de oportunidades, de educación, etc. En ocasiones puede llevar a cometer crímenes de odio en contra de personas con tal orientación sexual.
- XX. Igualdad de género:** Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.
- XXI. Medidas de protección:** Son acciones que tienen como finalidad proteger la integridad física y psicológica de la persona denunciante, a efecto de asegurar su acceso a la igualdad jurídica y la no discriminación, mediante mecanismos para evitar la consumación de un hecho irreparable o la producción de daños de difícil reparación.

- XXII. Pares:** Integrantes de un mismo grupo con condiciones o intereses similares.
- XXIII. Partes:** Persona presuntamente agraviada y la persona presuntamente agresora que participan en un proceso de atención o procedimiento de responsabilidades y sanciones, derivados de casos de violencia de género.
- XXIV. Persona denunciante:** Quien presenta la denuncia ante el primer contacto, bien sea en su carácter de persona presuntamente agraviada o de tercera persona.
- XXV. Persona presuntamente agresora:** Persona a quien se le imputa la comisión de un acto de violencia en agravio de quien forma parte de la comunidad universitaria.
- XXVI. Persona presuntamente agraviada:** Integrante de la comunidad universitaria que considera que ha sufrido un acto de violencia ejercida en su contra y lo hace del conocimiento del primer contacto o de la Comisión Especial Permanente de Responsabilidades y Sanciones de Violencia de Género.
- XXVII. Primer contacto:** La instancia designada por el Rector de la Universidad, encargada de coordinar a los enlaces de Unidad Académica y la atención integral a las personas con motivo de casos de violencia de género.
- XXVIII. Proceso de atención:** Proceso que inicia desde que una persona presuntamente agraviada acude al primer contacto en razón de considerar que ha sufrido un acto de violencia, presenta su denuncia y que concluye, en su caso, con la remisión de la misma a las instancias universitarias competentes, así como la atención integral a la persona presuntamente agraviada.
- XXIX. Sexo:** Diferenciación socialmente reconocida basada en las características biológicas que existen entre hombres y mujeres.
- XXX. Tercera persona:** Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de violencia y lo haga del conocimiento del primer contacto.
- XXXI. Universidad:** Universidad Autónoma de Nayarit.
- XXXII. Victimización secundaria:** La acción u omisión institucional que genera un maltrato físico y/o psicológico a las personas presuntamente agraviadas y/o a las y los testigos en el proceso de atención previsto en el presente Protocolo. También se presenta victimización secundaria cuando se culpa del acto de violencia a la persona presuntamente agraviada, se utiliza un lenguaje

inapropiado por parte del personal con quien tiene contacto, se destinan espacios inadecuados para las entrevistas o la recepción de las denuncias, se le formulan preguntas repetitivas y excesivas sobre los mismos actos de violencia, entre otras.

- XXXIII. Violencia:** El uso deliberado e ilegítimo del poder o de la fuerza, cualquiera que sea su naturaleza, por una o varias personas, que vulnere o tenga probabilidades de vulnerar a otra u otras en su dignidad, integridad, libertad, seguridad o propiedad, incluidos el acoso y el hostigamiento, cualquiera que sea la variante que asuman, tales como laboral, sexual, de género, digital, o escolar.
- XXXIV. Violencia contra las mujeres:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.
- XXXV. Violencia de género:** Implica una violación a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas. Es importante referir que cualquier persona, sin importar su sexo, puede sufrir o incurrir en actos que configuran violencia de género. Sin embargo, se reconoce que son las niñas, las jóvenes y las mujeres, las principales víctimas de ésta.
- XXXVI. Violencia física:** Es cualquier acto que inflige o genera daño no accidental, haciendo uso de la fuerza física, algún tipo de arma, sustancia u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas, o ambas. Este tipo de violencia puede expresarse a través de conductas como las siguientes:
- a) Dar golpes, jalones, empujones, pellizcos, bofetadas, cachetadas, patadas, palizas o utilizar cualquier parte del cuerpo con el fin de provocar un daño corporal a una persona;
 - b) Agredir físicamente provocando la generación de hematomas, magulladuras, heridas, fracturas, esguinces, dislocaciones, o algún menoscabo a la salud;
 - c) Realizar o intentar realizar ataduras, estrangulamientos o generar asfixia;
 - d) Obligar a una persona al consumo de sustancias como alcohol o drogas;
 - e) Utilizar armas, objetos punzocortantes o cualquier otro objeto con el fin de causar un daño o menoscabo en la salud, y

- f) Utilizar objetos incendiarios, sustancias químicas o cualquier otro medio para provocar quemaduras en forma intencional a una persona.

XXXVII. Violencia digital: Es cualquier acto realizado mediante el uso de materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales, plataformas de internet, correo electrónico, o cualquier medio tecnológico, por el que se obtenga, exponga, distribuya, difunda, exhiba, reproduzca, transmita, comercialice, oferte, intercambie y comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona, sin su consentimiento; que atente contra la integridad, la dignidad, la intimidad, la libertad, la vida privada de las mujeres o cause daño psicológico, económico o sexual tanto en el ámbito privado como en el público, además de daño moral, tanto a ellas como a sus familias.

XXXVIII. Violencia docente: Son aquellas conductas que dañan la autoestima de los estudiantes con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas que les infligen el personal docente.

XXXIX. Violencia laboral: Es la ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la persona a la que se dirige, con independencia de la relación jerárquica; y consiste en la acción u omisión que atenta contra la igualdad y dignidad y por tanto daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad e impide su desarrollo armónico. Esta modalidad de violencia se puede manifestar a través de conductas como las siguientes:

- a) Descalificar el trabajo realizado por razones discriminatorias;
- b) Proferir amenazas, humillaciones o intimidaciones, vinculadas a cuestiones del ámbito laboral, e
- c) Impedir a las mujeres llevar a cabo el período de lactancia, o cualquier otra forma de discriminación en este sentido, prevista en las disposiciones normativas aplicables.

XL. Violencia psicológica: 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.

Este tipo de violencia puede expresarse a través de conductas como las siguientes:

- a) Tratar a una persona con negligencia, ironía o actitudes devaluatorias, incluidas las gesticulaciones y obscenidades mediante señas, miradas o expresiones corporales;
- b) Generar o difundir rumores con el fin de causar menosprecio, afectación o humillación a una persona;
- c) Realizar o incitar a realizar, agresiones verbales a través de burlas, bromas, gritos, insultos, comentarios denigrantes o hirientes, apodosos o humillaciones en perjuicio de una persona;
- d) Formular comparaciones y/o críticas destructivas con el fin de generar un perjuicio, daño o afectación a la estabilidad emocional de la persona a quien van dirigidas;
- e) Realizar acciones con el fin de desvalorar, intimidar o controlar las actuaciones, actividades, comportamientos, planes y/o decisiones de una persona, las cuales pueden manifestarse en chantaje, prohibiciones, exclusión social, marginación, descalificación, condicionamiento, manipulación, coacción, amenazas, entre otras;
- f) Demeritar o resaltar los defectos por encima de los valores y virtudes de la persona, atentando contra su autoestima, y
- g) Emitir expresiones, frases o palabras que sean sexistas, machistas, misóginas o que puedan resultar ofensivas por referirse, en forma despectiva o con odio, al grupo vulnerable al que pertenece la persona.

XLI. Violencia sexual: Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de una persona y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Este tipo de violencia se expresa a través de conductas como acoso u hostigamiento sexual.

- a) **Acoso sexual:** Asedio con fines o móviles lascivos o sexuales, conllevando a un estado de indefensión y riesgo para la persona a la que se dirige, con independencia de que se realice en uno o varios eventos.
- b) **Hostigamiento sexual:** Ejercicio de poder que se manifiesta a través del acoso con fines o móviles lascivos o sexuales, valiéndose de la posición

jerárquica derivada de las relaciones laborales, docentes o cualquier otra que implique subordinación de la persona presuntamente agraviada a la persona presuntamente agresora.

Se consideran actos de acoso y/u hostigamiento sexual, entre otras conductas, las siguientes:

- a) Realizar, generar o incitar a realizar señas, burlas, insultos, apodos, rumores, comentarios, preguntas inapropiadas, preguntas o insinuaciones de contenido sexual no deseados, incluyendo aspectos vinculados a la apariencia física, en perjuicio de una persona;
- b) Difundir rumores respecto de la vida sexual o privada de una persona;
- c) Condicionar la prestación de un trámite, servicio, ejercicio de una atribución o función, actividad o evaluación escolar, a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;
- d) Realizar invitaciones no deseadas, a integrantes de la comunidad universitaria, para tener encuentros fuera de los espacios universitarios o para salir a citas, de forma repetitiva, agresiva u hostil;
- e) Coaccionar a una persona, para que realice un acto u omisión en contra de su voluntad, a través de amenazas de carácter sexual;
- f) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones y atribuciones, a sus obligaciones laborales, o actividades estudiantiles; realizar cambios negativos en el trato, o imponer medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- g) Realizar actos de exhibicionismo corporal sexual en espacios y ámbitos universitarios.
- h) Exhibir o enviar mensajes, carteles, calendarios, imágenes, ilustraciones o videos de naturaleza sexual sin el consentimiento de la persona receptora;
- i) Tomar fotografías o grabar videos privados, íntimos o de contenido sexual de integrantes de la comunidad universitaria sin su consentimiento, o aun con su consentimiento cuando se trate de menores de edad;

- j) Amenazar con afectar negativamente la situación laboral o escolar de una persona si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales;
- k) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, sin el consentimiento de la persona, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jaloneos, o cualquier otro acto erótico-sexual, u obligar a la persona a realizarlos;

XLII. Violación. Entendiéndose como tal, el introducir sin consentimiento, total o parcialmente el miembro viril en el cuerpo de una persona, vía vaginal, oral o anal; también se considerará violación el introducir con fines eróticos-sexuales y sin consentimiento, un objeto o instrumento en el cuerpo de una persona, ya sea por vía vaginal o anal.

Transitorios:

Primero. El presente acuerdo entrará en vigor a los sesenta días hábiles siguientes al de su publicación en la Gaceta Universitaria.

Segundo. Se derogan todas aquellas disposiciones de la normatividad universitaria que se contrapongan al presente Protocolo.

Tercero. Se deberán realizar diálogos permanentes con toda la comunidad universitaria, para la creación de programas en materia de igualdad entre hombres y mujeres y prevención de la violencia de género, que se encuentren apegados a los principios rectores, propósitos y criterios del Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad, así como a la normatividad aplicable.

Cuarto. En un plazo de sesenta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, se deberá regular las atribuciones, competencia, integración y demás medidas necesarias para la coordinación y funcionamiento de las autoridades universitarias que intervienen en la aplicación del presente Protocolo, en caso de ser necesario, se modifiquen los ordenamientos universitarios a que haya lugar.

Quinto. Todo lo no previsto en el apartado “De las Sanciones” del presente Protocolo, será resuelto por la Comisión Especial Permanente de Responsabilidades y Sanciones de Violencia de Género.

DADO en el Campus Ciudad de la Cultura “Amado Nervo”, Tepic, capital del estado de Nayarit, a los 21 días del mes de diciembre de 2021.

En cumplimiento al acuerdo del Consejo General Universitario, dado en sesión plenaria de fecha veintiuno de diciembre del año dos mil veintiuno, y para su debida observancia, promulgo el presente Acuerdo que establece el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción a Casos de Violencia de Género de la Universidad Autónoma de Nayarit, en la residencia oficial de la Universidad Autónoma de Nayarit, Ciudad de la Cultura “Amado Nervo”, en Tepic, capital del estado de Nayarit, a los diez días del mes de enero del año dos mil veintidós.

M.C. Jorge Ignacio Peña González

M.A.E. Adrián Navarrete Méndez

**Rector y Presidente del Consejo General
Universitario
Rúbrica**

**Secretario General y Secretario del
Consejo General Universitario
Rúbrica**



**Universidad
Autónoma
de Nayarit**