

M.C. Jorge Ignacio Peña González, Rector de la Universidad Autónoma de Nayarit, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 21, fracción I y 23, fracción IV de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Nayarit; 45, fracciones XII y XVIII y 46 Bis fracción XIX de su Estatuto de Gobierno, y:

Considerando

Que en atención a las políticas establecidas en el Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad Autónoma de Nayarit 2016-2022; nuestra institución debe de atender a las políticas públicas de carácter nacional e internacional, las cuales presenta escenarios que implican una serie de innovaciones, además de un conjunto de necesidades de tipo social que las obliga a establecer mecanismos formales de interacción directa e indirecta al interior de la Institución con el fin de impulsar el desarrollo común y del bienestar social.

Que la Universidad Autónoma de Nayarit tiene una función precisa en el diseño y emprendimiento de políticas y estrategias que promuevan la cultura de protección de derechos, asesoría, orientación y apoyo necesario para el desarrollo de la comunidad universitaria.

Que se plantea la necesidad de atención a grupos vulnerables mediante programas y proyectos de atención integral para fomentar la inclusión, el cuidado de la salud, la igualdad, el bien común y los valores fundamentales universales, tanto de sus estudiantes, como de la comunidad en general.

Que la función Universitaria obliga a la Institución y a sus integrantes a interactuar de manera armónica, responsable y solidaria con los distintos sectores que la integran, por tanto, se debe garantizar la comunicación permanente con los diversos sectores universitarios con el fin de coadyuvar en el desarrollo social y humano de nuestra institución; estableciendo mecanismos de atención a las problemáticas del entorno.

Que es inaplazable la implementación de protocolos que atiendan a las problemáticas de violencia de género que se susciten entre los integrantes de la comunidad Universitaria.

Por lo anterior, he tenido a bien expedir el siguiente:

Acuerdo que establece el Protocolo para la Prevención y Atención a las Incidencias de Violencia de Género de la Universidad Autónoma de Nayarit.

La creación de este protocolo es para lograr establecer políticas institucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de casos de violencia de género en la Universidad Autónoma de Nayarit.

El objetivo de este instrumento es articular el procedimiento que la Unidad de Asuntos Jurídicos deberá implementar para la atención de los casos de violencia de género.

Este protocolo pone un énfasis en ciertos momentos de la atención que resultan fundamentales en casos de violencia de género: la orientación, la entrevista a la persona que considera haber sido víctima de estos actos, el establecimiento de medidas urgentes de protección, el acompañamiento a la persona agredida y el seguimiento al cumplimiento de las sanciones. Asimismo, establece la posibilidad de que algunos casos puedan resolverse a través de la mediación.

Es importante aclarar que la violencia de género se distingue de otros tipos de violencia, en tanto que ésta afecta a las personas o a los grupos de personas con base en su sexo o género y puede incluir daños físicos, sexuales y psicológicos.

Cuando se habla de “**sexo**” se hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como “hombre” o “mujer”.

Cuando se habla de “**Género**” se refiere a los atributos que, social, histórica, cultural y geográficamente, se le han asignado a los hombres y a las mujeres. “Género” se utiliza para referirse a las características (estereotipos) que social y culturalmente se consideran identificadas como “masculinas” y “femeninas”. Dichas características pueden abarcar desde las funciones que se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs. cuidar), las actitudes que se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs. emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse.

La 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.

Este protocolo establece un lineamiento claro sobre los pasos y criterios que deberán seguir las instancias y/o autoridades de la Universidad que tengan conocimiento de casos de violencia de género.

El documento está desarrollado en cinco secciones y un anexo: en la primera sección se desarrollan los principios que deben regir la atención de estos casos, haciendo un particular hincapié en el tema de las reglas sobre confidencialidad, atendiendo a las

buenas prácticas y las obligaciones de la Universidad en la materia; el segundo apartado especifica qué actos configuran la violencia de género, algunos ejemplos y algunas reglas generales sobre los casos en los que efectivamente puede aplicarse este protocolo; en la tercera sección se aclaran las autoridades, instancias y actores que participan en el procedimiento previsto en este instrumento, el cuarto apartado detalla el procedimiento de atención, explicando cada una de sus etapas; la sección quinta aborda el tema de la evaluación de los mecanismos de atención; y finalmente en el Anexo se ofrece un bosquejo de la normatividad internacional, nacional en la materia.

I. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO:

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

- I. **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.
- II. **Confidencialidad:** la revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesiten conocerla. Por lo que, las autoridades que conozcan de casos sobre violencia de género están obligadas a mantener la privacidad de la información personal y, por otro lado, las partes deberán preservar la privacidad de la información personal en todas las etapas del procedimiento.
- III. **Transparencia:** 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.
- IV. **Accesibilidad:** el procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones.

1.1.- La confidencialidad en los procedimientos de atención a casos de violencia de género.

Las autoridades de la Universidad que intervengan en los procedimientos formales o en el proceso alternativo sólo podrán revelar información a las personas legal y legítimamente involucradas en el caso. Cualquier revelación innecesaria puede ser motivo de responsabilidad.

Todas las partes involucradas en el procedimiento de atención deben firmar una carta de confidencialidad obligándose a respetar la confidencialidad del proceso.

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

II. ACTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Estas conductas se encuentran descritas en la legislación internacional y nacional. 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.

Algunas manifestaciones y ejemplos de violencia de género:

Se consideran algunas manifestaciones de violencia de género: acoso y hostigamiento sexuales (incluidos chantaje sexual y ambiente hostil), acoso laboral, violencia docente, violencia física, violencia sexual, violación, abuso sexual, discriminación por motivos de sexo o género, e intimidación o conducta hostil basada en estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género que no incluyan conductas de naturaleza sexual.

Chistes sexuales u obscenos; comentarios o bromas acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales de una persona; invitaciones, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables y persistentes, en la Universidad o fuera de ésta; seguir a una persona de la Universidad al hogar (acecho); gestos ofensivos con las manos o el cuerpo; contactos físicos indeseados; insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales; 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.

2.1 Aspectos generales sobre el procedimiento de atención de casos de violencia de género

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

Podrá presentar una queja la persona que considere haber sido víctima de un acto de violencia de género, así como terceras personas que tengan conocimiento directo de

hechos materia de este protocolo. Esto último, con el fin de estimular la vigilancia en contra de la violencia de género entre quienes integran la comunidad universitaria.

La Universidad Autónoma de Nayarit, a través de las instancias competentes, sólo podrá iniciar el procedimiento establecido en este Protocolo cuando se presente una queja, salvo que se trate de personas menores edad, en cuyo caso deberá operar de oficio.

Quienes integran la comunidad universitaria deberán actuar con honestidad al emplear estos procedimientos. La Universidad, conforme a la normativa universitaria aplicable, tomará las medidas correspondientes en contra de quienes realicen quejas falsas.

Sólo se recibirán quejas relacionadas con violencia de género dentro de los doce meses posteriores a la comisión del acto reclamado. En el caso de actos continuados, el plazo se computará a partir de que se haya presentado el último hecho. Cuando se trate de actos cometidos en contra de la libertad y seguridad sexual de personas menores de edad, no habrá término para la presentación de la queja.

III. INSTANCIAS COMPETENTES EN LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

3.1 Sobre la instancia coordinadora de la atención y seguimiento a los casos de violencia de género

La Dirección General de la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Universidad 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:

- I. Concentrar el registro de quejas y procedimientos de atención a casos de violencia de género;
- II. Coordinar, dar seguimiento y, en su caso, instruir a las instancias competentes para atender casos de violencia de género; coordinación con las autoridades de cada unidad académica o dependencia universitaria, sobre las acciones encaminadas al mejoramiento de la atención y seguimiento de quejas relacionadas con violencia de género;
- III. Coordinar la capacitación y actualización permanente del personal encargado de la atención de los casos relacionados con violencia de género;
- IV. Asesorar y mantener comunicación estrecha con autoridades, funcionarios, personas titulares de las unidades académicas, dependencias administrativas o de cualquier otra instancia universitaria para coadyuvar en la atención, implementación de medidas urgentes de protección, sanción y seguimiento de las quejas relacionadas con violencia de género, así como en el uso y aplicación de los estándares en materia de derechos humanos;

- V. Vigilar, en coordinación con las autoridades, funcionarios, personas titulares de 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 derivados de la mediación como procedimiento alternativo, y
- VI. Coadyuvar en el establecimiento y capacitación de la figura de orientador u orientadora en casos de violencia de género en cada unidad académica, dependencia administrativa o instancia universitaria, para que haya personas en toda la estructura de la Universidad que puedan brindar asesoría sobre que es violencia de género y los procedimientos al interior de la Universidad para su atención.

3.2 Instancias que pueden atender quejas sobre violencia de género.

La Dirección General de la Unidad de Asuntos Jurídicos será la instancia responsable de atender y dar seguimiento a los casos de violencia de género, el personal facultado para atender casos de violencia de género deberá estar capacitado y profesionalizado para recibir las declaraciones y desahogar las diligencias que se requieran, dar confianza a la persona afectada y garantizar el buen desarrollo del procedimiento de atención.

Se acompañará a las personas que consideren haber sido víctimas de violencia de género desde la presentación de la queja hasta la conclusión del procedimiento (formal o alternativo) y, en su caso, durante la etapa de seguimiento a las sanciones y acuerdos de mediación.

3.4 La figura de las personas orientadoras en casos de violencia de género

Se debe de establecer políticas institucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en la UAN, las unidades académicas o dependencias universitarias deberán impulsar la creación de la figura de orientador u orientadora en casos de violencia de género.

Las personas orientadoras son integrantes de la comunidad universitaria, que colaboran con la estrategia en contra la violencia de género a título voluntario, mismas que recibirán capacitación y seguimiento periódico por parte de cualquier unidad académica o dependencia universitaria.

En cada unidad académica o dependencia universitaria habrá como mínimo una persona orientadora representante de todos los sectores de la comunidad; de manera que quienes forman parte de la comunidad universitaria puedan tener contacto directo y cercano con personas capacitadas que estén en condiciones de darles una primera orientación de carácter informal.

Las personas orientadoras en casos de violencia de género sólo brindarán asesoría sobre violencia de género pero no podrán dar trámite a las quejas relacionadas con actos de violencia de género.

Los datos de contacto de las personas orientadoras en casos de violencia de género, con su consentimiento, estarán disponibles en los medios que se determinen para ello.

IV. EL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

4.1 Etapas generales del procedimiento de atención de casos

El procedimiento de atención y seguimiento a casos de violencia de género estará compuesto por tres etapas:

Etapa I: Primer contacto, orientación.

- a) Medidas de contención necesarias en el primer contacto

Etapa II: Interposición de la queja, definición de procedimiento de atención más adecuado para el caso (alternativo y/o formal) 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) Acompañamiento y asesoría para el procedimiento penal
- e) Verificación del procedimiento (alternativo o formal)

Etapa III: Seguimiento de acuerdos derivados del procedimiento alternativo o de las sanciones y medidas derivadas del proceso formal.

4.2 Etapa I: primer contacto u orientación

El primer contacto tendrá como objetivo:

- I. Orientar a las personas sobre los actos que se consideran contrarios a las políticas de igualdad de género;
- II. Explicar a las personas sobre las posibles alternativas de solución al interior de la Universidad, en caso de que quiera interponer una queja en contra de un acto de violencia de género, y,
- III. Referir a la persona, en caso de ser necesario, con las instancias dependientes para que se gestione un apoyo de contención psicológica de la manera más expedita posible.

El primer contacto podrá realizarse, por comparecencia, con una persona orientadora en casos de violencia de género o con cualquiera de las instancias competentes para atender casos de violencia de género.

Cuando el primer contacto u orientación se realice ante la Unidad de Asuntos Jurídicos éste podrá llevarse en el domicilio ubicado en la calle Eucalipto No. 44, en la colonia San Juan.

Podrán solicitar orientación las personas que consideren haber sido víctimas de violencia de género, terceras personas que tengan conocimiento directo sobre actos materia del protocolo y personas que consideren haber cometido conductas de violencia de género.

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.

En la reunión de primer contacto, la instancia u orientador/a en casos de violencia de género escuchará a la persona que solicite la orientación y explicará los posibles pasos a seguir conforme los procedimientos establecidos por la Universidad en este Protocolo.

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 etapa.

Deberá ser la persona afectada quien decida personalmente si se desea proseguir con la queja formal interpuesta por un tercero o no, y qué ruta de solución quiere tomar.

Las personas que consideren haber cometido conductas consideradas como violencia de género y que se acerquen a la orientación podrán ser canalizadas a instancias de la Universidad o externas a ésta en las que se le brinde apoyo psicológico y, en su caso, jurídico.

a) Medidas de contención necesarias en el primer contacto

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 (ya sea al interior de la Universidad o fuera de ésta). En el caso de que un orientador u orientadora tenga conocimiento de casos bajo este supuesto, deberá referir a la persona o, de ser posible, acompañarla directamente a una de las instancias para que se haga la gestión correspondiente.

4.3 Etapa II: interposición de la queja, definición de procedimiento de atención más adecuado para el caso (alternativo y/o formal) y su verificación.

a) Presentación de una queja

Después del primer contacto u orientación y que se haya brindado la información, 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 una de las instancias competentes para atender casos de violencia de género para iniciar el procedimiento de queja.

La Unidad de Asuntos Jurídicos puede recibir quejas de todas las personas integrantes de la comunidad universitaria (alumnado, personal académico y administrativo de base y de confianza y funcionarios) correspondientes a cualquier unidad académica o dependencia de la Universidad y accionar el procedimiento de atención de conformidad con lo establecido en este protocolo.

En caso de que la queja sea presentada por una tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos de violencia de género, la queja deberá ser comunicada a la persona afectada para que personalmente manifieste si desea que se inicie el procedimiento de queja sobre el incidente o no 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.

El desconocimiento de la identidad de la persona agresora no eximirá el inicio del procedimiento ante las instancias para su debido registro y atención; en estos casos la persona titular de la unidad académica o dependencia universitaria, en colaboración con la Unidad de Asuntos Jurídicos, tomará las medidas correspondientes para atender el caso y evitar que el acto se repita.

Cuando la persona afectada sea una menor de edad, la instancia correspondiente deberá dar aviso a su padre, madre, tutor o a la autoridad correspondiente de acuerdo al caso. En relación con adolescentes (personas mayores de doce años), estos podrán elegir entre que se dé aviso a sus padres o tutores o a una persona mayor de edad de su confianza.

La instancia que conozca del caso deberá brindar a la persona que interponga la queja una explicación clara y precisa sobre las distintas opciones que se tiene para proceder, ya sea a través del procedimiento formal o, si procede, a través del procedimiento alternativo o legal correspondiente.

Si la persona que interpone la queja lo solicita expresamente y si el caso cumple con los requisitos establecidos para ello, podrá realizarse el procedimiento alternativo. De lo contrario, el caso deberá resolverse a través del procedimiento formal.

b) Medidas urgentes de protección para la persona que presenta la queja

La Unidad de Asuntos jurídicos recomendará a las autoridades universitarias competentes que se tomen las medidas urgentes de protección en casos que pusieran en riesgo la integridad física o psíquica de la persona; lo anterior, considerando que la oportuna definición de acciones pueden impedir la escalada de violencia (la intensidad y frecuencia de las agresiones). Las medidas urgentes de protección podrán hacerse extensivas en favor de otras personas relacionadas con los hechos.

Se considerarán como factores para determinar las medidas que deben implementarse los siguientes:

- I. La naturaleza de la violencia de género:
 - a) Gravedad del incidente (efectos para la parte afectada);
 - b) Duración de los incidentes (uno aislado o una serie continuada);
 - c) Si el hostigamiento es verbal o físico, y
 - d) Si hubo actos similares anteriormente (frecuencia y escalada de violencia).
- II. Las relaciones de poder entre quien denuncia y la persona presunta infractora:
 - a) Si hay o no abuso de autoridad, y
 - b) La posición de la parte afectada (edad, nivel de experiencia, posición en la organización).

Las medidas urgentes de protección que podrán tomarse son:

- I. La reubicación en lugar distinto de trabajo (en su caso, de conformidad con el contrato colectivo de trabajo aplicable);
- II. El cambio de turno, grupo o plantel cuando sea pertinente (en su caso, de conformidad con el contrato colectivo de trabajo aplicable);
- III. La garantía del goce de sus derechos universitarios;
- IV. Apoyo académico para que la persona no vea afectado el desarrollo de sus actividades, y
- V. Otras medidas que se consideren pertinentes.

Si el caso lo requiere, la Unidad de Asuntos Jurídicos podrá solicitar a la persona titular de la unidad académica y/o dependencia correspondiente que se adopten medidas de carácter académico que permitan que la persona afectada desarrolle sus actividades de manera normal.

c) Medidas de contención para la persona que presenta la queja

En caso de encontrarse la persona en un evidente estado de alteración, la instancia que tenga conocimiento del caso, en coordinación con la Unidad de Asuntos Jurídicos, deberá gestionar el apoyo de contención psicológica de manera expedita, ya sea al interior de la Universidad o a través de un servicio externo.

d) Directrices para la entrevista en el levantamiento de la queja

- I. Elegir un lugar propicio para realizar la entrevista, en el que haya un mínimo de interrupciones y una atmósfera neutral que estimule la conversación.
- II. Hacer del conocimiento de la persona afectada que su derecho a la confidencialidad será resguardado y que se adoptarán medidas para protegerla en contra de cualquier represalia.
- III. Enfatizar que la Universidad condena las conductas relacionadas con violencia de género y tiene una política enérgica para erradicar estas prácticas.
- IV. Indicar que la entrevista generará un informe independientemente de que la persona decida por no interponer la queja, para efectos del registro estadístico. En el caso en que se considere prudente grabar la entrevista, se deberá solicitar su consentimiento por escrito.
- V. Mostrar respeto por las personas entrevistadas, generar empatía y escuchar atentamente lo que dicen o darle la opción de que pueda asentarlos por escrito.
- VI. 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”).
- VII. Evitar cuestionar por qué si una situación ha durado mucho tiempo no ha sido reportada antes. Ello debido a que generalmente hay razones de peso 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.

e) Acompañamiento ante el Ministerio Público para levantar la denuncia o querrela correspondiente

Si el acto de violencia de género cometido pudiese constituir un delito y la persona que interpone la queja quisiera emprender acciones legales, la Universidad, a través de la Unidad de Asuntos Jurídicos que esté conociendo del asunto, brindará el apoyo correspondiente.

4.4 Tipos de procedimientos

a) Procedimiento Alternativo

El procedimiento alternativo consistirá en una mediación. Por mediación se entiende el mecanismo voluntario mediante el cual las partes, en libre ejercicio de su voluntad, buscan, construyen y proponen opciones con el fin de alcanzar la solución a la controversia. La persona mediadora propiciará la comunicación y el entendimiento mutuo entre las partes.

El procedimiento alternativo se llevará a cabo por la Unidad de Asuntos Jurídicos.

Podrán llevarse por la vía alternativa los casos en los que:

- I. Hayan existido relaciones de confianza entre las partes;
- II. No exista violencia física; y,
- III. No genere un daño profundo en la persona en quien lo recibe (esto dependerá del contexto y su experiencia de vida y deberá analizarse caso por caso).

No podrá llevarse un procedimiento alternativo, cuando los casos involucren alguna de las siguientes circunstancias:

- I. Aproximaciones sexuales con personas menores de edad;
- II. Aproximaciones sexuales entre personas desconocidas;
- III. Si problemas similares se han presentado antes con la persona presunta infractora;
- IV. Cuando los incidentes que configuran la violencia de género, aunque de naturaleza distinta, se hayan repetido más de una vez o vayan en escalada;
- y
- V. Se trate de posibles delitos que se persigan de oficio.

La instancia que conozca del caso hará, con el apoyo de la Unidad de Asuntos Jurídicos, la valoración para determinar si el caso cumple con los requisitos establecidos para ser mediable. Si la persona afectada elige el procedimiento alternativo, el caso será remitido para su verificación; en caso contrario se iniciará el procedimiento formal.

En el procedimiento alternativo la persona que presenta la queja será llamada “primera parte” y la otra persona invitada a la mediación será llamada “segunda parte”.

Para llevar a cabo el procedimiento alternativo, la Universidad designará a una persona externa certificada en competencias de mediación y perspectiva de género, quien conducirá la mediación en coordinación estrecha con la Unidad de Asuntos Jurídicos, considerando siempre las relaciones desiguales de poder que pueda haber entre las partes y tomando medidas para equilibrarlas.

Todas las partes involucradas en un caso de violencia de género deben manifestar expresa y voluntariamente su consentimiento de que el caso sea resuelto por medio de la vía alternativa.

El procedimiento alternativo se registrará bajo los siguientes lineamientos generales:

- I. Una vez recibida la solicitud de mediación por parte de quien presentó la queja, se contactará a la segunda parte para invitarla a que asista a una conferencia de mediación confidencial;
- II. La segunda parte recibirá información acerca del procedimiento de mediación, una lista de consejeros a los que puede contactar en busca de más información o apoyo y un esbozo escrito de los temas que se discutirán en la mediación;
- III. Convocar a una mediación no significa que haya un caso que resolver;
- IV. Que la segunda parte acepte someterse al procedimiento alternativo no significa que acepte la comisión de una falta, sino una posible afectación a la persona que interpuso la queja;
- V. Cada una de las partes podrá asistir a la mediación en compañía de cualquier persona –sea consejera, colega o representante de un sindicato– siempre que no esté directamente involucrada en el caso y no sea su abogado(a), patrono(a) o apoderado(a) legal. El papel de la persona acompañante es apoyar, no intervenir en la conferencia; y,
- VI. Ninguna de las constancias que obren en la mediación será admisibles como evidencia en ninguna otra acción emprendida según estos u otros procedimientos formales o en cualquier mecanismo legal.

El papel de la persona mediadora consiste en coadyuvar a que las partes lleguen a un arreglo entre ellas; no le corresponde realizar una investigación formal o determinar la resolución del caso. De igual manera, la persona mediadora puede dar por concluido el proceso de mediación si considera que no hay avance en la solución del caso.

El acuerdo al que lleguen las partes en el procedimiento alternativo deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- I. Debe adoptarse en un tiempo determinado que no exceda los plazos acorde con el procedimiento formal que corresponda.
- II. Las partes deberán firmar un acta escrita del arreglo de mediación al término de ésta.

Una vez tomado y aprobado el acuerdo entre las partes, se deberá dar seguimiento a su cumplimiento en los siguientes términos:

- I. La persona mediadora informará a la persona titular de la unidad académica o dependencia universitaria correspondiente y a la Unidad de Asuntos Jurídicos sobre el resultado de los acuerdos derivados de la mediación para su reconocimiento en el acta que pone fin al procedimiento y su seguimiento.
- II. La Unidad de Asuntos Jurídicos tomará las medidas necesarias para asegurar que las personas que recurran a los procedimientos informales no serán objeto de represalias y tomará las medidas necesarias para asegurar su bienestar.

En relación con el manejo de información resultante del proceso de mediación se tendrán las siguientes consideraciones:

- I. En un proceso alternativo no hay una investigación, así que las acusaciones hechas no han quedado acreditadas.
- II. La persona mediadora podrá tomar notas confidenciales durante la mediación, las cuales estarán bajo su resguardo y responsabilidad y a la conclusión del proceso serán destruidas, ya que contienen acusaciones que no han sido acreditadas.
- III. Considerando lo delicado de la información, será preciso contar con un registro del procedimiento de mediación y su resultado para la estadística institucional y que ésta sirva para identificar áreas problemáticas y tener datos ciertos del número de casos relacionados con violencia de género en la Universidad.

Cuando las partes no alcancen una solución en la mediación, se continuará el procedimiento formal.

b) Procedimiento Formal

El procedimiento formal se llevará a cabo en caso de que se cumpla alguna de las siguientes circunstancias:

- I. La queja incluya acusaciones que estén bajo alguno de los supuestos en los que no puede darse el procedimiento alternativo.
- II. Los intentos de resolución alternativa no se lograron o una de las partes no asistió a la sesión de mediación.
- III. Quien presenta la queja expresa su deseo de tomar una ruta formal de resolución.
- IV. La persona que interpuso la queja muestra síntomas postraumáticos y ha sido afectada severamente.

Si la queja fue presentada ante alguna autoridad universitaria, ésta la remitirá a la Unidad de Asuntos Jurídicos para que inicie el procedimiento formal.

En el procedimiento formal se llamará a las partes “persona presunta infractora” y “persona afectada”. El problema planteado será “la queja”.

El procedimiento formal se llevará de conformidad con lo establecido en la normatividad universitaria o laboral respectiva:

- a) Para el alumnado: procedimiento disciplinario;
- b) Para el personal administrativo y académico: procedimiento de investigación administrativa, previsto en el contrato colectivo de trabajo correspondiente;
- c) En el supuesto de que la persona presunta infractora tenga dos o más calidades se instrumentarán conjuntamente los procedimientos que correspondan atendiendo a los plazos establecidos en la normativa.

La Unidad de Asuntos Jurídicos dará trámite y seguimiento al procedimiento formal y mantendrá informada de manera directa y permanente a las partes sobre éste desde el inicio y hasta su conclusión. Asimismo, llevará una bitácora de las acciones realizadas a lo largo de la atención del caso y hasta la implementación de las sanciones y su seguimiento.

c) Directrices para la investigación de casos de violencia de género

La investigación y actuaciones realizadas por la Unidad de Asuntos Jurídicos en conjunto con las unidades académicas, dependencias universitaria 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 retoman los siguientes¹:

- I. **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 laboral y/o 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.

- II. **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 otras 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.

- III. **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.

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.

En consecuencia, se determina que una persona es víctima de acoso laboral o sexual 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.

- IV. **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 acoso 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.

Por ejemplo, se piensa adecuado “piropear” a la 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.

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

- V. **Evaluar la existencia de relaciones de poder:** los buenos procedimientos de investigación, garantizan la seguridad jurídica de las personas involucradas. 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 laboral y sexual. Por ello, 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.

4.5 Etapa III: Seguimiento a las sanciones y acuerdos de mediación

La resolución a los casos de violencia de género tomados tanto por vía del procedimiento formal como alternativo deberán contar con una fase de seguimiento a corto, mediano y largo plazos por parte de la persona titular de la unidad académica o dependencia universitaria que conoció del asunto y de la Unidad de Asuntos Jurídicos.

El seguimiento de las sanciones y acuerdos derivados de la mediación 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 o la re victimización. Para ello, se deberá mantener comunicación directa y permanente con la primera parte o persona afectada, 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.

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

V. EVALUACIÓN DE LOS MECANISMOS DE ATENCIÓN

Se establecerá un mecanismo de evaluación de los procedimientos de atención de casos de violencia de género, con el fin de medir el nivel de satisfacción de las personas usuarias y el impacto de las resoluciones y acuerdos en la disminución de la violencia de género en la Universidad.

Se publicará anualmente, a través de los medios que considere más adecuados, las estadísticas sobre casos de violencia de género que se presenten en la Universidad para conocimiento de la Comunidad.

DADO en Tepic, Nayarit; Campus Ciudad de la Cultura; a los 14 días del mes de febrero del dos mil dieciocho.

M.C. Jorge Ignacio Peña González
Rector

M.I. Adrián Navarrete Méndez
Secretario General

Lic. Francisco Jesús Ortega Fernández
Director de la Unidad de Asuntos jurídicos