



UJED
UNIVERSIDAD JUÁREZ DEL
ESTADO DE DURANGO

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

UNIVERSIDAD JUÁREZ DEL
ESTADO DE DURANGO

SUBSECRETARÍA GENERAL ACADÉMICA

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

2025

DIRECTORIO

M.S.P. Ramón García Rivera

Rector

M.C. Julio Gerardo Lozoya Vélez

Secretario General

COMF. Gamaliel Ortiz Sarabia

Subsecretario General Académico

Lic. Ana Bertha Adame García

Subsecretaria General Administrativa

Mtra. Claudia Castañeda Álvarez

Contralora General

Dr. Adolfo Antonio De la Parra Northon

Tesorero General

M.D.J. Gerardo Antonio Gallegos Isais

Abogado General

D.G.A.O. Gerardo Frayre Vázquez

Director de Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos



UJED

UNIVERSIDAD JUÁREZ DEL
ESTADO DE DURANGO

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



Aprobado por H. Junta Directiva en sesión celebrada el día 11 noviembre de 2025



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
CAPÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN	7
Artículo 1. Objeto	7
Artículo 2. Ámbito material de aplicación.....	7
Artículo 3. Ámbito espacial de aplicación	9
CAPÍTULO II. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y DEFINICIONES	9
Artículo 4. Principios para la atención de casos de violencia de género y definiciones.	9
A. Principios.....	9
B. Definiciones	11
CAPÍTULO III DERECHOS DE LAS PARTES.....	15
Artículo 5. Derechos de las víctimas	15
Artículo 6. Derechos del presunto responsable.....	16
CAPITULO IV MECANISMOS DE PREVENCIÓN.....	16
Artículo 7. Acciones afirmativas	16
TÍTULO II. DE LOS PROCEDIMIENTOS	17
CAPÍTULO I. DE LAS INSTANCIAS COMPETENTES	17
Artículo 8. Instancias competentes	17
Artículo 9. De las personas consejeras.....	17
Artículo 10. De las funciones de las personas consejeras.....	17
Artículo 11. De las funciones de las y los directivos de las Unidades Académicas.....	18
Artículo 12. Unidad de Prevención y Atención de Violencia de Género.....	19
Artículo 13. Integración del Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED.....	20
Artículo 14. Funciones del Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED.....	20
Artículo 15. Funciones de la Presidencia del Comité	21
Artículo 16. Funciones de la Secretaría Técnica del Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED.....	22
Artículo 17. De las funciones de la Oficina del Abogado General de la UJED	22
Artículo 18. De las funciones de la H. Junta Directiva	22
CAPÍTULO II. DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN.....	23
Artículo 19. Medidas de protección.....	23
Artículo 20. Elementos para la determinación de medidas de protección.....	23

Artículo 21. Tipos de medidas de protección	24
CAPÍTULO III. DE LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO.....	24
Artículo 22. De los procedimientos	24
Artículo 23. Etapas del procedimiento.....	24
Artículo 24. Atención de primer contacto	25
Artículo 25. De las diligencias de la persona consejera.....	25
Artículo 26. De las personas legitimadas para presentar una queja.....	26
Artículo 27. Del inicio del procedimiento de oficio	26
Artículo 28. Requisitos para la presentación formal de la queja	26
Artículo 29. Prevención, admisión o desechamiento de la queja	27
Artículo 30. Notificación de la admisión de la queja y de las medidas de protección .	27
Artículo 31. Contestación de la queja.....	28
CAPÍTULO IV. ETAPA DE INVESTIGACIÓN.....	28
Artículo 32. Inicio de la etapa de investigación.....	28
Artículo 33. Investigación del hecho	28
Artículo 34. Desahogo de medios probatorios	29
Artículo 35. Sesión de deliberación	29
Artículo 36. Dictamen.....	29
Artículo 37. Deliberación de la H. Junta Directiva	30
CAPÍTULO V. SANCIONES Y REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO.....	30
Artículo 38. Fundamento para las sanciones y reparación integral del daño	30
Artículo 39. Establecimiento de medidas de reparación del daño y sanciones.....	30
Artículo 40. Tipos de sanciones	30
Artículo 41. Del Derecho a la Reparación integral del daño.....	31
CAPÍTULO VI. RECURSO DE INCONFORMIDAD	32
Artículo 42. Recurso de inconformidad	32
CAPÍTULO VII. SEGUIMIENTO.....	32
Artículo 43. Seguimiento al cumplimiento de las medidas o sanciones	32
CAPÍTULO VIII. MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS	32
Artículo 44. Del objeto del capítulo	32
A. Del objeto del capítulo.....	32
B. De los principios.....	33

Artículo 45. Del momento para iniciar un Mecanismo Alternativo de Solución de Controversias.....	33
TITULO III. DE LOS MECANISMOS DE EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO	34
Artículo 46. De la observancia del Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de Violencia de Género.....	34
Artículo 47. De la difusión y evaluación del Protocolo.....	34
TRANSITORIO.....	34
ANEXO I. GUÍA DE ENTREVISTA, FORMATOS DE QUEJA POR VIOLENCIA DE GÉNERO Y ENTREVISTA.....	35
ENTREVISTA.....	35
Instrucciones:	35
GUÍA DE ENTREVISTA	35
FORMATO DE ENTREVISTA	36
FORMATO DE QUEJA POR VIOLENCIA DE GÉNERO.....	37

PRESENTACIÓN

Cada una de las personas que integran la Universidad Juárez del Estado de Durango tienen un gran sentido de identidad y orgullo de pertenecer a nuestra Máxima Casa de Estudios, que se caracteriza por una intensa vida académica y actividades de educación continua que trascienden, motivo por el cual, la tarea fundamental constituye precisamente en impulsar a los integrantes de la comunidad universitaria en el fortalecimiento académico, brindando espacios libres de violencia y privilegiando la Cultura de Paz.

El Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de la Violencia de Género en la Universidad Juárez del Estado de Durango, en su primera versión, fue aprobado por la H. Junta Directiva el siete de diciembre de dos mil veintiuno, con modificaciones aprobadas el siete de marzo de dos mil veintitrés, y reformado con fecha once de noviembre de dos mil veinticinco, el cual se emite para dar cumplimiento a la prevención y atención de violencia, en específico la de género, derivado de las obligaciones que se desprenden de lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, especialmente en sus artículos 1°, 3° y 4°; así como las contenidas en los tratados internacionales en materia de Derechos Humanos de los que México forma parte, principalmente en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos artículos 3 y 26; la Convención Americana sobre Derechos Humanos artículos 1 y 2; de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belém do Pará”, artículos 1, 2 y 7; así como en la Ley General de Educación Superior y Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, entre otras.

Desde su aprobación y posterior modificación, el Protocolo ha servido de guía, siendo de observancia general y aplicación obligatoria para las personas integrantes de la comunidad universitaria, estableciendo el procedimiento y los mecanismos necesarios para la prevención, atención, seguimiento y sanción de los casos de violencia de género que se presenten en cualquier espacio físico o virtual de la Universidad Juárez del Estado de Durango; así como los principios y definiciones para la interpretación, prevención, atención y seguimiento de casos de violencia de género.

El mismo Protocolo prevé la posibilidad de evaluar los procedimientos y mecanismos en él previstos, con la finalidad de mejorarlo, para ello, consideramos necesario que el referido documento sea menos extenso y de fácil comprensión, de manera que sea más accesible para quienes conformamos la comunidad universitaria de la UJED.

En ese sentido, se proponen algunas modificaciones encaminadas a eficientar y hacer más ágil el procedimiento de queja, buscando simplificar su trámite, pero sin dejar de observar lo establecido en los artículos 17 constitucional y 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de los que deriva el derecho de acceso efectivo a la justicia, el cual comprende, no solo el derecho a una tutela jurisdiccional efectiva, sino también los mecanismos de tutela no jurisdiccional que de igual forma deben ser efectivos y estar fundamentados constitucional, legal y convencionalmente; cumpliendo con las etapas y derechos correspondientes a cada una.

Es por ello que se busca describir en el Protocolo en qué consiste el procedimiento alternativo, y si es posible, en casos no graves, agotarlo antes del procedimiento de queja, informando a las partes involucradas sobre las características y ventajas de una solución alterna, para alcanzar una solución rápida y satisfactoria de los hechos motivo de su queja, y con ello incidir en la Cultura de Paz.

Finalmente, si bien ya se contemplaba, se pretende priorizar la prevención de la violencia de género en la universidad, a través de capacitaciones de manera permanente a estudiantes, docentes y administrativos de la Universidad Juárez del Estado de Durango, en materia de derechos humanos y perspectiva de género para favorecer la convivencia entre los integrantes de la comunidad universitaria, sensibilizar a los universitarios sobre la problemática de violencia de género, así como promover la divulgación del contenido del Protocolo con la finalidad de dar a conocer las conductas que pueden ser constitutivas de violencia así como las consecuencias por su comisión.

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 1. Objeto

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

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

Artículo 2. Ámbito material de aplicación

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

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.

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

Violencia psicológica: Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;

Violencia física: Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas;

Violencia patrimonial: Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales

o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;

Violencia económica: Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;

Violencia laboral y docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y/o seguridad de la víctima, atenta contra la igualdad e impide su desarrollo. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

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

Violencia sexual: Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad personal, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía del sujeto activo sobre la víctima, al denigrarla y concebirla como objeto.

Hostigamiento sexual: es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, como, insinuaciones sexuales o solicitud de favores sexuales, entre otras, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

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

Violencia cibernética: es toda acción realizada por medio de tecnologías de la información y de la comunicación como redes sociales, correos electrónicos, páginas web, blogs, telefonía fija, móvil a través de mensajes o llamadas cuya finalidad es acosar o difamar a una persona y puede consistir en difusión por cualquier medio de imágenes íntimas, sin la autorización expresa de la persona que aparece en las mismas, espiar o grabar a otras personas en baños, vestidores o lugares privados y exhibición pública no deseada de material gráfico con contenido sexual.

Artículo 3. Ámbito espacial de aplicación

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

Sin perjuicio de lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, en los respectivos Contratos Colectivos y en la normatividad que resulte aplicable.

CAPÍTULO II. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y DEFINICIONES

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

A. Principios

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

- I. Agilidad: La atención que se brinde a la víctima, en la medida de lo posible, deberá ser pronta, de calidad, con calidez, eficaz y efectiva, así como la resolución de la UJED a través de sus órganos;
- II. Atención integral: La atención que se brinde a las víctimas, se realizará considerando el conjunto de necesidades derivadas de la situación de violencia;
- III. Buena fe: Se presume la buena fe de la persona que presenta la queja. En consecuencia, las autoridades que conocen no deberán criminalizarla o responsabilizarla por la situación y deberán brindarle la atención prevista en este Protocolo, así como respetar y permitir el ejercicio efectivo de sus derechos;
- IV. Confidencialidad de la información: Las instancias y personas que intervengan en el procedimiento deberán tener un estricto tratamiento reservado del mismo, las quejas de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo; la revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en el procedimiento o legítimamente autorizadas;
- V. Debida diligencia: El procedimiento deberá ser efectuado conforme a los términos previstos en el presente Protocolo. La actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades universitarias que incluye: el contar con políticas de prevención, un adecuado marco jurídico de protección, la aplicación efectiva del mismo, la investigación exhaustiva en un plazo razonable, la sanción proporcional y la reparación suficiente; es decir, las prácticas necesarias para actuar eficazmente ante las quejas;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B. Definiciones

Para los efectos de este Protocolo se entenderá por:

- I. **ACCIONES AFIRMATIVAS:** Conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
- II. **ACECHO:** Es un patrón o la repetición de una conducta mediante la cual se mantiene de manera constante o repetida una vigilancia, proximidad física, visual o virtual sobre una persona específica.
- III. **ACOSO LABORAL:** Es una modalidad de trato discriminatorio que se presenta cuando el superior jerárquico de la víctima, en su calidad de persona trabajadora o servidora pública, la sujeta a uno o varios patrones de conducta que implican el propósito de intimidarla, amedrentarla o afectarla emocional o intelectualmente, de excluirla de la organización, o simplemente de satisfacer la necesidad del hostigador de agredir, controlar o destruir, mediante una serie de actos o comportamientos hostiles.
- IV. **ACOSO SEXUAL:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que si bien no existe subordinación hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva un estado de indefensión y de riesgo para la víctima independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

- V. **AMBIENTE HOSTIL:** Aquella conducta que crea un entorno laboral o escolar intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de ella.
- VI. **ATENCIÓN:** Es la serie de estrategias complejas, articuladas, multidisciplinarias y coordinadas que aglutinan un “conjunto de servicios integrales, profesionales, gratuitos y expeditos que buscan reducir el impacto de la violencia en la vida de las mujeres”.
- VII. **COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UJED (CPAVG):** Es el órgano encargado de la prevención, atención y sanción de la violencia de género en la UJED.
- VIII. **CONFLICTO DE INTERÉS** Constituye la posible afectación del desempeño imparcial de un servidor público en su empleo, cargo o comisión, en razón de intereses personales, familiares o de negocios. Existe conflicto de interés en cualquier situación en la que el juicio o las acciones de cualquier persona que conoce del caso, sean o puedan ser influidas por un interés personal directo o indirecto, derivado de relaciones de parentesco, amistad o enemistad, o de índole económica con los involucrados en los actos relacionados con la queja.
- IX. **CONSENTIMIENTO:** El consentimiento no necesariamente representa la voluntad de una persona. Es el resultado de una deliberación que puede ser libre o forzada, se produce en el marco de relaciones que pueden no ser recíprocas y estar determinadas por dinámicas de poder, control y dominio
- X. **DENUNCIA:** Manifestación de manera escrita o verbal de los hechos que una persona hace del conocimiento a la autoridad universitaria correspondiente por actos presuntamente contrarios a las disposiciones del Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención a la violencia de género en la UJED.
- XI. **DIRECTIVOS DE UNIDAD ACADÉMICA:** Se entiende como directivos a las personas que ocupan los cargos titulares de dirección, secretaría administrativa y secretaría académica de cada unidad administrativa de la UJED.
- 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. **EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES.** Se define como un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades

- XIV. 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.
- XV. H. JUNTA DIRECTIVA: La H. Junta Directiva es el máximo órgano colegiado de la Universidad Juárez del Estado de Durango, quien conocerá los dictámenes que elabore el Comité y de conformidad con la Fracción XX de la Ley Orgánica de la UJED es la competente para imponer las sanciones y medidas disciplinarias establecidas en el presente Protocolo.
- XVI. 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.
- XVII. INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. La institucionalización de la perspectiva de género es un proceso sistemático de integración de un nuevo valor en las rutinas del quehacer de una organización mediante el cual las demandas de las mujeres por la igualdad sustantiva se insertan en los procesos y procedimientos regulares y a las normas institucionales.
- XVIII. LEY ORGANICA: Ley Orgánica de la Universidad Juárez del Estado de Durango.
- XIX. MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS (MASC): tienen como finalidad, propiciar a través del diálogo la solución de las controversias que surjan entre integrantes de la comunidad universitaria con motivo de hechos que puedan constituir discriminación, violencia de género, acoso y hostigamiento sexual, siempre y cuando se trate de derechos disponibles de las partes y no se contravengan disposiciones de orden público.
- XX. MEDIDAS DE CONTENCIÓN: Procedimiento terapéutico que debe ser realizado por una persona debidamente capacitada. Conjunto de acciones realizadas por el equipo que atiende a una persona en crisis emocional.
- XXI. MEDIDAS DE PROTECCIÓN: Son aquellas medidas urgentes de protección en casos que pudieran poner en riesgo la integridad física o psíquica de la persona que presenta una queja.
- XXII. MISOGINIA: Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.
- XXIII. OFICINA JURÍDICA DE LA UJED: Se refiere a la oficina del Abogado o abogada General de la UJED y/o a los abogados/as que hayan sido designados/as para este objetivo y que tengan formación en perspectiva de género.

- XXIV. PERSONA CONSEJERA: Es el enlace de la Unidad de Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED que atiende, recibe y orienta de forma empática y libre de prejuicios a la persona afectada de violencia, sobre los pasos y mecanismos para atender su caso. Las personas consejeras serán integrantes de la comunidad universitaria quienes harán de colaborar con la estrategia institucional. La Persona consejera tendrá las funciones de atender y orientar a la víctima, explicándole los procedimientos previstos en el presente Protocolo y las vías e instancias competentes para conocer los hechos. Así como dar seguimiento al procedimiento y documentarlo.
- XXV. PERSONA QUEJOSA: Es la persona que presenta una denuncia o queja porque considera haber sido víctima de violencia de género.
- XXVI. PERSPECTIVA DE GÉNERO. Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.
- XXVII. PRESIDENCIA DEL COMITÉ: Representante del Comité.
- XXVIII. PRESUNTO RESPONSABLE: Es la persona señalada por la parte quejosa de cometer una conducta que constituye violencia de género.
- XXIX. PRIMER CONTACTO: Constituye la reunión entre la persona consejera y la víctima, en donde se escuchará a la persona que solicite la orientación para explicarle los posibles pasos a seguir conforme los procedimientos establecidos por la UJED de acuerdo con el presente Protocolo.
- XXX. PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO: Procedimiento optativo mediante el cual las partes buscan alcanzar una solución satisfactoria a la queja presentada utilizando herramientas como la mediación y la conciliación.
- XXXI. PROTOCOLO: Instrumento para prevenir, atender, dar seguimiento y recomendar la aplicación de sanciones a los órganos competentes, contra actos que constituyan violencia de género en la UJED.
- XXXII. QUEJA: Reclamación o manifestación que realiza la persona que se considera agraviada por actos de violencia de género ante la UPAVG.
- XXXIII. REVICTIMIZACIÓN: Proceso mediante el cual se produce un sufrimiento añadido por parte de instituciones y profesionales encargados de prestar atención a la víctima.
- XXXIV. SECRETARIA TÉCNICA: Es la persona encargada de la sustanciación del procedimiento de queja.
- XXXV. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que

se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

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

XXXVII. UJED: Universidad Juárez del Estado de Durango.

XXXVIII. UNIDAD DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UJED: Es la instancia encargada de coordinar las acciones para prevenir y atender la violencia de género en la UJED.

CAPÍTULO III DERECHOS DE LAS PARTES

Artículo 5. Derechos de las víctimas

Las víctimas tendrán derecho a:

- I. Una vida libre de violencia en los espacios universitarios;
- II. Recibir orientación por parte de las autoridades universitarias de forma presencial o a través de un correo institucional designado para ello;
- III. Recibir asesoría jurídica gratuita, con información clara, precisa y accesible para determinar si el hecho que denuncia constituye un tipo de violencia de género; sobre los diferentes procedimientos que se pueden seguir y las instancias a las que puede recurrir;
- IV. Recibir un trato digno basado en el respeto a sus derechos humanos;
- V. A que se le proporcione la atención que requiera o a ser canalizada por la UPAVG a las instituciones especializadas en dichos servicios;
- VI. Que se le garantice la protección de sus datos personales en términos de normas jurídicas aplicables;
- VII. No poner en duda la veracidad de los hechos denunciados;
- VIII. Recibir medidas de protección para salvaguardar la integridad y el ejercicio pleno de sus derechos;
- IX. A participar en cualquier etapa del procedimiento y colaborar con las autoridades universitarias;
- X. Estar acompañada en todo momento de persona de su confianza durante cualquier etapa del procedimiento;
- XI. Acceder a mecanismos alternativos de solución de controversias;
- XII. A no ser obligada a agotar el procedimiento alternativo para iniciar el procedimiento de queja;
- XIII. Recibir información sobre el estado que guarda el procedimiento; e
- XIV. Interponer el recurso de inconformidad.

Artículo 6. Derechos del presunto responsable

El presunto responsable tendrá los derechos siguientes:

- I. A la presunción de inocencia;
- II. A recibir un trato digno y respetuoso;
- III. Que se le garantice por parte de las autoridades universitarias la protección de sus datos personales y de toda su información confidencial en términos de las leyes aplicables de la materia;
- IV. Al debido proceso, respetando la garantía de audiencia, el derecho de defensa, a ofrecer pruebas que considere pertinentes;
- V. A que se le informe de los hechos materia de la queja, el nombre de la persona que le señala y el curso que seguirá el procedimiento; y
- VI. A que se le notifique de la resolución que emitan los órganos de la UJED, a fin de que pueda ejercer su derecho a interponer el recurso de inconformidad.

CAPITULO IV MECANISMOS DE PREVENCIÓN

Artículo 7. Acciones afirmativas

La UJED a través de la UPAVG promoverá acciones encaminadas a garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres:

- I. La promoción y divulgación de este Protocolo en los espacios universitarios físicos y electrónicos;
- II. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, así como campañas de difusión para prevenir y erradicar la violencia de género;
- III. Difundir material sobre violencia de género, derechos humanos, igualdad y no discriminación;
- IV. Transversalizar la perspectiva de género en todos los procesos universitarios de los que sea parte.
- V. Desarrollar un programa de sensibilización y capacitación a la comunidad universitaria a través de cursos, talleres, conversatorios, conferencias; campañas al inicio de cursos regulares que incluyan el establecimiento de módulos de información y otras actividades sobre la violencia de género, temas de derechos humanos, inclusión, perspectiva de género y no discriminación;
- VI. Generar vínculos de colaboración con instituciones públicas, privadas, asociaciones civiles que trabajen en pro de la igualdad, la no discriminación y los derechos humanos; y
- VII. Evaluar los procedimientos y mecanismos con el propósito de mejorarlo, así como realizar un informe/diagnóstico anual de los resultados de las medidas de prevención del presente Protocolo.

TÍTULO II. DE LOS PROCEDIMIENTOS

CAPÍTULO I. DE LAS INSTANCIAS COMPETENTES

Artículo 8. Instancias competentes

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

- I. Personas consejeras;
- II. Directivos de cada una de las Unidades Académicas o instancias universitarias;
- III. Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género en la UJED.
- IV. Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED;
- V. Oficina del Abogado General de la UJED; y
- VI. H. Junta Directiva.

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

Artículo 9. De las personas consejeras

Cada una de las Unidades Académicas, contarán con una persona consejera, debidamente capacitada por la UPAVG, para la atención de casos de violencia de género, quien será nombrada por el titular del área o unidad.

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

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

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

Artículo 10. De las funciones de las personas consejeras

Las personas consejeras tendrán las siguientes funciones:

- I. Atender y orientar a la víctima, explicándole los procedimientos previstos en el presente Protocolo y las vías e instancias competentes para conocer los hechos;
- II. Entrevistar a la víctima sobre los hechos de violencia de género, utilizando la guía de entrevista;
- III. Auxiliar a la víctima para que reciba de manera inmediata la atención especializada que requiera;
- IV. Sugerir las medidas de protección o solicitar al Comité de Prevención y Atención a la Violencia de Género que resuelva la protección y garantía de la integridad y seguridad personal de la víctima;
- V. Informar de manera inmediata al Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED, sobre los hechos relatados por la víctima para que valore la atención integral que debe recibir la víctima, así como reportar incidentes urgentes o graves de manera inmediata;
- VI. Poner a disposición de la víctima el formato de queja del Sistema Institucional de Registro de la UJED y brindarle toda la información para su llenado;
- VII. Asistir a las capacitaciones que la UJED organice para la atención a la violencia de género;
- VIII. En caso de quejas anónimas, hará el registro correspondiente para la estadística, y se la hará saber al personal directivo de la unidad académica;
- IX. En caso de dudas sobre algún procedimiento, podrá solicitar orientación al Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género o a la Oficina del Abogado General de la UJED;
- X. Respetar la confidencialidad y protección de datos de las personas solicitantes durante el proceso; y
- XI. Las personas consejeras adscritas a cada una de las unidades académicas, en conjunto con la Unidad de Atención y Prevención de la Violencia de Género, deberán desarrollar un programa anual que permita la capacitación, sensibilización y concientización constante y permanente sobre el contenido del Protocolo y la promoción de una Cultura de Paz.

Artículo 11. De las funciones de las y los directivos de las Unidades Académicas

Sus funciones en la atención a los casos de violencia de género son las siguientes:

- I. Apoyar en la canalización de los casos a las dependencias correspondientes, mediante la solicitud institucional que deberán formular en nombre de la UJED;
- II. Mantener comunicación con las personas consejeras de la unidad académica;
- III. Colaborar en el ámbito de su competencia, en el trámite de las quejas que se atiendan, inclusive cuando se trate de aplicar medidas de protección en los casos que se determinan en el presente Protocolo; facilitar entrevistas con testigos,

recabar y proporcionar documentos, videos o cualquier otro registro que puedan constituir evidencia para sustentar los casos;

- IV. Aplicar las sanciones determinadas por H. Junta Directiva que correspondan a su ámbito de competencia;
- V. Promover la implementación de conferencias, cursos, talleres y capacitaciones que inciden en el conocimiento y la adopción de la perspectiva de género y/o que coadyuven en los procesos remediales de las situaciones de violencia de género encaminados a generar espacios libres de violencia; y
- VI. Resguardar los informes de atención a los casos de violencia, en el archivo de la unidad académica.

Artículo 12. Unidad de Prevención y Atención de Violencia de Género

Será una instancia que en la estructura administrativa dependerá de la Rectoría de la UJED, cuya creación atiende a las políticas, objetivos, estrategias y líneas de acción previstas en la Ley de Educación superior.

La UPAVG contará con una oficina central en la ciudad de Durango y una oficina con área jurídica en la ciudad de Gómez Palacio, Durango.

Tendrá las siguientes funciones:

- I. Coordinar la aplicación de los mecanismos de prevención y atención, para la intervención de la violencia de género en los espacios universitarios;
- II. Generar como parte de su labor operativa en el tema de la violencia de género la aplicación de acciones afirmativas, así como evitar todo procedimiento que conlleve la revictimización de la víctima;
- III. Facilitar la aplicación de procedimientos profesionales y efectivos que prioricen el respeto a los derechos humanos en los casos de violencia de género presentados en la comunidad universitaria;
- IV. Propiciar la vinculación institucional que permita y garantice la aplicación del Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de la Violencia de Género en la comunidad universitaria.
- V. Desarrollar un programa anual en coordinación con las personas consejeras que permita la sensibilización, difusión y la capacitación constante y permanente en el tema de violencia de género, derechos humanos y la construcción de una Cultura de Paz, al interior de las unidades académica; y
- VI. Elaborar en coordinación con la Oficina del Abogado General la realización de los convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas que permitan dar a las víctimas una atención integral y especializada.

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

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

- I. La persona Coordinadora de la Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género en la UJED;
- II. Tres integrantes de la UJED; y
- III. La persona Titular de la Oficina Jurídica de la UPAVG.

El Comité contará con una Presidencia que recaerá en la Coordinadora titular de la UPAVG y una Secretaría Técnica que recaerá en la persona que funja como titular de Oficina Jurídica.

El Comité contará además con el personal de apoyo administrativo, para la realización y recepción de oficios y documentos relativos a las funciones del propio Comité, para su notificación a través de la persona notificadora adscrita al mismo; así como para revisar el Sistema Institucional de Registro de Quejas de la UJED y remitir la información a la persona consejera que corresponda para iniciar la etapa de orientación.

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

Las funciones del Comité serán las siguientes:

- I. Recibir de la persona consejera el formato de queja que contenga toda la información sobre los hechos relativos a la violencia de género;
- II. Actuar de oficio cuando los hechos de violencia involucren a una persona menor de edad previo aviso a padre, madre o tutor, salvaguardando en todo momento, el interés superior de la niñez;
- III. Emitir el acuerdo de admisión e inicio de investigación de la queja, y notificar a las partes;
- IV. Analizar y determinar de oficio o a petición de la víctima, la procedencia de las medidas de protección y /o urgente atención y ordenar la ejecución de éstas;
- V. Hacer del conocimiento a la Contraloría de la UJED los casos que involucren a servidores públicos de la Universidad, que pudieran constituir faltas administrativas;
- VI. Recabar de oficio cualquier elemento probatorio que considere pertinente, con apego a la legalidad;
- VII. Pronunciarse sobre la pertinencia de las pruebas solicitadas por las partes;

- VIII. Desahogar las pruebas en los términos y plazos establecidos en el artículo 88 de la fracción I de la Ley Orgánica, que para el efecto del cómputo se considerarán en días hábiles que son los marcados por el calendario de la Universidad;
- IX. Dictar el cierre de investigación cuando considere que cuenta con los elementos necesarios para resolver la queja;
- X. Elaborar el proyecto de dictamen en los términos y plazos establecidos en el artículo 88, Fracción III de la Ley Orgánica;
- XI. Podrá solicitar observaciones y asesoría técnica a la Oficina del Abogado General de la UJED sobre cualquier aspecto que involucre la legislación universitaria o normas jurídicas locales y nacionales;
- XII. Poner a disposición de las partes el expediente para consulta;
- XIII. Dar seguimiento al cumplimiento de las medidas de reparación y a las sanciones emitidas por la H. Junta Directiva;
- XIV. Administrar y dar seguimiento al sistema de quejas, y en caso de que la persona quejosa acuda directamente a la UPAVG para tramitar la queja o la realice mediante el sistema, se hará del conocimiento del Comité para su ratificación;
- XV. Documentar los procedimientos de atención y sistematizar la información de casos de violencia de género ocurridos en la UJED; y
- XVI. Notificar sus acuerdos y actuaciones a las partes por conducto la persona designada como Notificadora.

Artículo 15. Funciones de la Presidencia del Comité

La Presidencia del Comité tendrá las siguientes facultades:

- I. Representar y presidir las sesiones del Comité;
- II. Convocar mediante la Secretaría Técnica a las sesiones del pleno del Comité;
- III. Solicitar la verificación del quórum, mismo que podrá declararse existente cuando haya al menos cuatro miembros del Comité, excepto cuando la sesión sea para aprobar el dictamen, el Comité deberá sesionar con la asistencia de todas las personas integrantes;
- IV. Dar el uso de la voz en las sesiones;
- V. Dictar las medidas de protección o de urgente atención;
- VI. Solicitar a las autoridades que correspondan la ejecución de las medidas de protección;
- VII. Turnar a la H. Junta Directiva el dictamen aprobado por el pleno del Comité; y
- VIII. Llevar los registros de los asuntos de su competencia y expedir las copias certificadas de los documentos que se encuentren en sus archivos.

Artículo 16. Funciones de la Secretaría Técnica del Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED

La Secretaría Técnica del Comité tendrá las siguientes facultades:

- I. En ausencia de la persona que funja como titular de la presidencia, representar y presidir el Comité;
- II. Realizar el pase de lista a las y los integrantes del Comité;
- III. Recibir las quejas que le remitan las personas consejeras sobre hechos que puedan constituir violencia de género;
- IV. Asignar un número de identificación a la queja, y continuar con la integración del expediente;
- V. Recibir las pruebas que presenten las partes;
- VI. Emitir acuerdo de cierre de la investigación;
- VII. Turnar al pleno del Comité el dictamen para la deliberación;
- VIII. Elaborar una minuta de cada reunión celebrada;
- IX. Recibir y acordar en su caso, la contestación a la queja que realice la persona contra quien se presenta; y
- X. Llevar los registros de los asuntos de su competencia y expedir las copias certificadas de los documentos que se encuentren en sus archivos.

Artículo 17. De las funciones de la Oficina del Abogado General de la UJED

El Abogado/a General de la UJED y/o las y los abogados/as que hayan sido designados/as para cumplir con las atribuciones previstas en este Protocolo, contarán con formación en perspectiva de género, a quienes les corresponderá las siguientes funciones:

- I. Coadyuvar con el Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED en la tramitación legal de los casos cuando este lo solicite;
- II. Auxiliar a la implementación de las medidas de protección;
- III. Asesorar y acompañar en su caso a la víctima cuando ésta decida iniciar un procedimiento penal en contra del presunto agresor;
- IV. Coadyuvar con el Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED en la fundamentación legal del dictamen; y
- V. Elaborar los convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas que permitan dar a las víctimas una atención integral y especializada.

Artículo 18. De las funciones de la H. Junta Directiva

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

- I. Analizar, discutir y en su caso, aprobar los dictámenes que presente el Comité para la Prevención y Atención de la Violencia de Género en la UJED; y
- II. Aplicar de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica y Reglamento General de la UJED las sanciones correspondientes a las personas que resulten infractoras de conductas constitutivas de violencia de género cometidas por cualquier integrante de la Comunidad Universitaria.

CAPÍTULO II. DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 19. Medidas de protección

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

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

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

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

Artículo 20. Elementos para la determinación de medidas de protección

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

- I. El riesgo y las condiciones de seguridad de quien presenta la queja;
- II. La gravedad del hecho de violencia;
- III. El tipo de conducta: verbal, física o a través de medios electrónicos;
- IV. Los antecedentes del hecho;
- V. La reincidencia;
- VI. El tipo de relación: familiar, académica, laboral, entre otras; esto para identificar relaciones de poder entre la parte afectada y el presunto responsable;
- VII. El tipo de interacción entre las partes; y

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

Artículo 21. Tipos de medidas de protección

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

- I. Prohibición de acercamiento de la persona contra quien se presenta la queja a la víctima dentro de las instalaciones de la UJED;
- II. Prohibición de comunicación directa entre las partes relacionadas con los hechos de violencia, a través de terceras personas o de medios electrónicos;
- III. Cambio de turno, área de trabajo, funciones o adscripción, preferentemente de la persona contra quien se presenta la queja y excepcionalmente de la víctima siempre que esta así lo solicite;
- IV. Apoyo académico y/o laboral para que la víctima no vea afectado el desarrollo de sus actividades; y
- V. Cualquier otra que se considere necesaria para garantizar la seguridad e integridad de las personas.

CAPÍTULO III. DE LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 22. De los procedimientos

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

- a) Procedimiento alternativo.
- b) Procedimiento de queja.

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

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

Artículo 23. Etapas del procedimiento

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

- a) Primera Etapa: Atención inicial y valoración del riesgo.
- b) Segunda Etapa: Investigación y propuesta de dictamen.
- c) Tercera Etapa: Resolución y seguimiento.

Entre la primera etapa inciso a y la segunda etapa inciso b, se podrá optar por el procedimiento alternativo de solución en los términos previstos por el capítulo VIII de este Protocolo.

Artículo 24. Atención de primer contacto

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

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

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

Artículo 25. De las diligencias de la persona consejera

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

La Persona Consejera en esta etapa deberá:

- I. Propiciar un ambiente de confianza para la conversación y realización de la entrevista;
- II. Mantener una escucha activa sobre los hechos narrados, sin emitir juicios de valor;
- III. Observar el estado de afectación emocional que presenta la persona en situación de violencia, y en su caso, canalizarla de forma inmediata a la instancia que pueda brindar contención emocional y/o primeros auxilios psicológicos, apoyo psicológico durante el proceso y posterior a la conclusión de este en caso de ser necesario;
- IV. Brindar orientación con información clara, precisa y pertinente sobre las diferentes vías e instancias competentes para conocer los hechos;
- V. Hacer del conocimiento de la persona afectada que su derecho a la confidencialidad permanecerá en resguardo;
- VI. Orientar a la víctima sobre el objeto, alcance, y procedimientos establecidos en el Protocolo;

- VII. Registrar la entrevista, utilizando el formato respectivo;
- VIII. Si en la entrevista la víctima manifiesta su deseo de iniciar alguno de los procedimientos establecidos en este Protocolo, pondrá a su disposición el formato de queja;
- IX. Informar de inmediato al Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED del caso respectivo y entregar la información recabada.

Artículo 26. De las personas legitimadas para presentar una queja

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

Artículo 27. Del inicio del procedimiento de oficio

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

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

Artículo 28. Requisitos para la presentación formal de la queja

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

- I. Nombre completo de la persona que presenta la queja y del presunto responsable; en caso de que ésta se presente por una tercera persona se podrá mantener en reserva su identidad si así lo solicita;
- II. Tipo de vinculación de la víctima con la UJED y de la persona contra quien se presenta la queja;
- III. Datos de contacto de la víctima: domicilio para oír notificaciones, teléfono y correo electrónico;
- IV. Narración cronológica de los hechos denunciados, así como circunstancias de modo, tiempo y lugar;
- V. En su caso, nombre completo de las personas que hayan presenciado o que les consten los hechos y fungirán como testigos, sus datos de localización, así como otros medios de prueba tales como entrevistas, audios, grabaciones, videograbaciones, fotografías, mensajes emitidos vía electrónica y dictámenes en materia de psicología, entre otros; y
- VI. Firma de la persona que presenta la queja.

Artículo 29. Prevención, admisión o desechamiento de la queja

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

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

- I. Admisión: Cuando la queja reúna los requisitos señalados en el artículo 28 del presente Protocolo y se adviertan posibles actos constitutivos de violencia de género.
- II. Prevención: Cuando la queja no cuente con los requisitos señalados en el presente Protocolo artículo 28, o bien cuando se requiera una aclaración indispensable de la parte quejosa que permita conocer si los actos pueden ser constitutivos de violencia de género, se le notificará a la brevedad posible por cualquier medio electrónico o físico para que, dentro de los cinco días hábiles siguientes, a partir de la notificación pueda subsanar la queja o realizar la aclaración. En caso de no desahogarse la prevención en tiempo y forma, la queja se tendrá por no presentada, quedando a salvo los derechos para que pueda presentarla nuevamente.
- III. Desechamiento: Se dictará cuando:
 - A. La Secretaría Técnica en consulta con los integrantes del Pleno del Comité determinen que de la queja no se desprenden actos de violencia de género;
 - B. Cuando la queja sea presentada por una tercera persona y no sea ratificada por la víctima;
 - C. Cuando la queja versa sobre los mismos hechos y haya sido presentada por la misma persona agraviada, y ésta se encuentre por resolverse o ya haya sido resuelta.
 - D. Cuando la parte agraviada no haya desahogado el acuerdo de prevención en el término correspondiente.

Artículo 30. Notificación de la admisión de la queja y de las medidas de protección

El Comité emitirá el acuerdo de admisión y las medidas de protección a que haya lugar, debidamente fundado y motivado, ordenando su notificación a las partes.

Se entregará a la persona contra quien se promueve la queja las constancias que obren en el expediente hasta el momento de la notificación y se pondrá a disposición de las partes lo que obre en el expediente.

Artículo 31. Contestación de la queja

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

La contestación de la queja deberá señalar:

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

CAPÍTULO IV. ETAPA DE INVESTIGACIÓN

Artículo 32. Inicio de la etapa de investigación

Una vez que el Comité determine la admisión de la queja acordará el inicio de la investigación, la cual deberá ser desarrollada conforme a lo dispuesto por la Ley Orgánica, Reglamento General, Contratos Colectivos de Trabajo y demás legislación aplicable de la UJED.

Artículo 33. Investigación del hecho

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

- A. Las personas consejeras apoyarán en la realización de entrevistas con la víctima, entrevistas a estudiantes, docentes y personal administrativo.
- B. El personal directivo, a petición de la persona consejera, realizará entrevistas con la persona presunta responsable, facilitará información relevante como podrían ser grabaciones de las cámaras institucionales o de otros medios.
- C. El Comité para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED recabará y resguardará datos sensibles de los casos que se lleven a cabo por la vía de procedimiento de queja, así como los resultados de peritajes especializados.
- D. La Oficina Jurídica y la Contraloría de la UJED participarán en la investigación en los casos que sean requeridos.

Artículo 34. Desahogo de medios probatorios

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

El desahogo de las pruebas se realizará ante el Comité en pleno en fechas diferentes para evitar un encuentro entre las partes.

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

Artículo 35. Sesión de deliberación

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

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

Artículo 36. Dictamen

En la sesión de dictaminación se determinará si a juicio del pleno del Comité existen los elementos que acrediten o no, que la persona contra quien se presenta la queja es responsable del acto de violencia que se le atribuye.

El dictamen contendrá:

- I. Los datos de identificación del caso;
- II. Los antecedentes con el resumen cronológico del procedimiento, desde la presentación de la queja, hasta la sesión de dictaminación;
- III. Razonamientos y argumentos lógico conceptuales: consideraciones por medio de las cuales se motiva y fundamenta el dictamen, a partir del análisis de los hechos, el contexto, las pruebas, la conducta de violencia de género analizada bajo el enfoque interseccional y la perspectiva de género, así como las recomendaciones de medidas de reparación y de sanciones a aplicarse; y
- IV. Una vez aprobado los términos del dictamen, la Presidencia del Comité en un plazo que no podrá exceder de tres días hábiles lo turnará a la H. Junta Directiva, de conformidad al artículo 24 párrafo VI de la Ley Orgánica.

Artículo 37. Deliberación de la H. Junta Directiva

La H. Junta Directiva analizará el dictamen del Comité y emitirá una resolución, ordenando las notificaciones correspondientes.

CAPÍTULO V. SANCIONES Y REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO

Artículo 38. Fundamento para las sanciones y reparación integral del daño

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

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

Artículo 39. Establecimiento de medidas de reparación del daño y sanciones

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

- I. El daño e impacto generado en la víctima y la necesidad de su atención integral;
- II. La gravedad de la acción, omisión o práctica;
- III. La reiteración de los actos; y
- IV. La existencia o no de represalias en el proceso de queja e investigación.

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

Artículo 40. Tipos de sanciones

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

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

- V. Expulsión en caso de alumnado; y
- VI. Destitución en caso de autoridades.

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

Artículo 41. Del Derecho a la Reparación integral del daño

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

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

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

- I. Restitución de la víctima a su entorno escolar o laboral de manera digna y segura;
- II. Restablecimiento de derechos escolares, académicos o laborales;
- III. Devolución de los bienes o valores propiedad de la víctima que hayan sido retenidos por el responsable de la conducta;
- IV. Una declaración institucional que restablezca la dignidad, la reputación y los derechos de la víctima;
- V. Una disculpa pública de parte del responsable que incluya el reconocimiento de los hechos y la aceptación de responsabilidades, siempre que la víctima esté de acuerdo;
- VI. La realización de actos en los que se reconozca la calidad de víctima y la dignidad de la persona agraviada y/o el rechazo de los actos de violencia y discriminación cometidos;
- VII. La educación, de modo prioritario y permanente, de la comunidad universitaria respecto de los derechos humanos de las niñas y mujeres en particular el derecho a una vida libre de violencia y la capacitación en esta materia del personal docente y administrativo de la UJED;
- VIII. La promoción de la observancia de este Protocolo y de las normas nacionales e internacionales que promueven la igualdad de género;

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

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

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

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

CAPÍTULO VI. RECURSO DE INCONFORMIDAD

Artículo 42. Recurso de inconformidad

El Recurso de Inconformidad es el medio de impugnación de la resolución a que se refieren los artículos 5 fracción XIV y 6 fracción VI del presente Protocolo.

Cuando alguna de las partes no se encuentre conforme con la determinación de la H. Junta Directiva, podrá interponer el recurso de inconformidad en el término de cinco días hábiles contados a partir de la fecha de la notificación del acto motivo del recurso, en los términos del artículo 114 del Reglamento de General de la UJED.

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

CAPÍTULO VII. SEGUIMIENTO

Artículo 43. Seguimiento al cumplimiento de las medidas o sanciones

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

CAPÍTULO VIII. MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Artículo 44. Del objeto del capítulo

A. Del objeto del capítulo

El presente capítulo tiene por objeto establecer los principios, bases, requisitos y condiciones de los mecanismos alternativos de solución de controversias, los cuales

tienen como finalidad, propiciar a través del diálogo la solución de las controversias que surjan entre miembros de la comunidad universitaria con motivo de hechos que puedan constituir discriminación, violencia de género, acoso y hostigamiento sexual, siempre y cuando se trate de derechos disponibles de las partes y no se contravengan disposiciones de orden público. Dichos mecanismos estarán basados en la oralidad, la economía procesal y la confidencialidad, para lo cual intervendrá un tercero que facilitará la comunicación para favorecer la construcción de acuerdos de solución y reparación del daño.

B. De los principios

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

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

Artículo 45. Del momento para iniciar un Mecanismo Alternativo de Solución de Controversias

Los mecanismos alternativos de solución de controversia, pueden implementarse antes de iniciar el procedimiento de queja o una vez iniciado éste, hasta antes de que se emita el dictamen correspondiente, siempre y cuando ambas partes manifiesten su voluntad de participar en el mismo. En caso de que ya se haya iniciado el procedimiento

de queja y ambas partes están de acuerdo en participar, el procedimiento de queja se suspenderá al igual que los plazos y términos.

TITULO III. DE LOS MECANISMOS DE EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

Artículo 46. De la observancia del Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de Violencia de Género

Las acciones de prevención previstas en el presente Protocolo tienen como objetivo, prevenir, atender y sancionar la violencia por razones de género, por lo que se deberán evaluar con el propósito de mejorarlo, así como realizar un informe/diagnóstico anual de los resultados de las medidas de prevención y atención del presente Protocolo.

Artículo 47. De la difusión y evaluación del Protocolo

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

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

TRANSITORIO

ÚNICO. El presente ACUERDO del Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED entrará en vigor el día ____ de noviembre de dos mil veinticinco, fecha en que fueron aprobadas las modificaciones por la Honorable Junta Directiva de la UJED.

ANEXO I. GUÍA DE ENTREVISTA, FORMATOS DE QUEJA POR VIOLENCIA DE GÉNERO Y ENTREVISTA.

ENTREVISTA

Instrucciones:

La entrevista debe ser presencial en la medida de lo posible. La guía tiene como objetivo obtener información específica y precisa de la persona entrevistada, pudiendo ser obtenida de manera verbal o escrita. Debe ser aplicada a discreción, y con la sensibilidad que el caso amerita, en un espacio privado y conducida por la Persona consejera de cualquiera de las Unidades Académicas, miembros de la Unidad de Prevención y Atención de Violencia de Género y/o integrantes del Comité.

Se reitera que las preguntas contenidas en los formatos pretenden la obtención de la información que el Protocolo estipula, ya que contiene la información con la que se generará el expediente motivo de queja. Es importante recalcar que en todo momento se deben respetar los lineamientos de perspectiva de género que hacen de este testimonio una instancia probatoria distinta de otras. Específicamente, se debe considerar que la persona pasó por una experiencia de trauma, y el tono de la entrevista debe atender siempre al estado emocional, salvaguardando su bienestar psicológico y cuidando la no revictimización.

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

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

GUÍA DE ENTREVISTA

¿Qué sucedió? (descripción de hechos, conductas y contexto)

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

¿Cuándo y dónde sucedieron los hechos?

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

FORMATO DE ENTREVISTA

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

FECHA:	HORA DE INICIO:	HORA DE CONCLUSIÓN:
--------	-----------------	---------------------

DATOS PERSONALES

NOMBRE:		
EDAD:	GÉNERO:	UNIDAD ACADÉMICA:
VINCULACIÓN CON LA UNIVERSIDAD:		

DATOS DE CONTACTO

DOMICILIO:	
TELÉFONO:	CORREO ELECTRÓNICO:
DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN:	
ASUNTO A TRATAR:	

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

NOMBRE Y FIRMA DEL ENTREVISTADOR	
NOMBRE Y FIRMA DE LA PERSONA ENTREVISTADA	

FORMATO DE QUEJA POR VIOLENCIA DE GÉNERO

Fecha y hora:		Folio:
Datos personales de la persona afectada.		
Nombre:		
Edad:	Matrícula:	Género: Otro (especificar):
Unidad Académica:		
Vinculación con la Universidad:		
Especificar el programa de estudios que cursa:		
Datos de contacto		
Correo electrónico:	Teléfono:	

En caso de ser de la plantilla UJED especifique su tipo de contrato:				
Académico:				
Administrativo:				
Tipo de Contrato:	De base	De confianza	Por sustitución	Otro:
Sindicato al que pertenece:				

Violencia de género			
Tipo de la violencia de género:			
Nombre de la persona presunta responsable:			
Relación de la persona presunta responsable con la persona afectada:			
Lugar donde ocurrieron los hechos:			
Testigos:			
Fecha de los hechos:	Documentación anexa	Si	No
Tipo de Documentación:			
Persona consejera que recibe la queja:			

Descripción de los hechos

Solicito la aplicación del Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la UJED.

Firma de la persona quejosa

La presente propuesta de actualización se presenta ante la Secretaría General de la UJED y la Oficina del Abogado General de la Universidad Juárez del Estado de Durango, el veintiocho de octubre de dos mil veinticinco.

La Honorable Junta Directiva en sesión ordinaria de fecha once de noviembre de dos mil veinticinco aprobó las modificaciones al Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la Universidad Juárez del Estado de Durango.