

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DEL ESTADO DE SINALOA

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Los principios rectores aplicables a las relaciones, situaciones y procesos vinculados a la observancia del presente Protocolo son los siguientes:

I. Respeto a la dignidad humana. Se actuará en todo momento observando principios y parámetros que permitan el pleno desarrollo de la persona, en especial los relacionados con los derechos humanos. Se atenderá a las personas con absoluto respeto, con escucha empática, sin revictimizarlas.

II. Confidencialidad. Los procedimientos regulados por este Protocolo deben garantizar la reserva y la confidencialidad. Se resguardará la información de las personas involucradas en los casos. Nadie debe brindar o difundir información relativa a las partes y en la investigación a persona ajena a la misma, por considerar que se trata de información íntima protegida por la legislación de acceso a la información pública.

El personal involucrado en la implementación de este Protocolo solo podrá revelar información a las personas legal y legítimamente involucradas en el caso, en términos de la normativa de transparencia vigente. Todas las partes involucradas en el procedimiento de atención deben firmar una carta de confidencialidad del proceso.

III. Debida diligencia. Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva y la sanción proporcional.

Es una obligación de quienes intervienen en los procedimientos de actuar con debida diligencia.

IV. Información adecuada. El procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas.

V. Ambiente saludable y armonioso. Es el derecho a ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral y educativo, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando plenamente su desarrollo y desempeño profesional.

VI. Igualdad de oportunidades. Toda persona debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro del ámbito educativo y laboral, siendo contraria a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, género, edad, raza, preferencias sexuales, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.

VII. Accesibilidad. El Protocolo contará con mecanismos de fácil alcance y en igualdad de condiciones.

VIII. Principios para investigación de los casos. Se refieren a las directrices mínimas que deben observarse en la investigación.

- a) Evaluar razonablemente la ausencia de consentimiento libre y voluntario por parte de la víctima respecto del contenido sexual materia de la queja.
- b) El valor preponderante del dicho de la víctima.
- c) Aplicar el estándar de la *persona razonable* como mecanismo de interpretación
- d) La posibilidad de que las personas por su contextos, puedan percibir con relativa facilidad una conducta o actitud violenta o que por el contrario, no sean capaces de distinguir conductas abusivas cometidas.
- e) Evaluar la existencia de relaciones de poder.
- f) Evitar el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente y sin discriminación por motivos de género.

El alcance de este Protocolo es de orden interno para la UPES y de ninguna manera sustituye las instituciones y mecanismos de procuración y administración de justicia contemplados en la legislación nacional y estatal, por lo que se exhorta a las personas que

consideren ser víctimas de violencia de género al interior de la Universidad a que también acudan a las autoridades públicas correspondientes, para lo cual contarán con la orientación y acompañamiento por parte de la Universidad.

Artículo 2. Todas las conductas de violencia de género se consideran graves, estas se encuentran descritas en la legislación nacional y estatal, las cuáles se tienen por reproducidas y se adhieren al presente protocolo.

Tratándose de conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual, infligidas entre las y los integrantes de la comunidad universitaria, en cualquiera de sus manifestaciones, éstas son consideradas más graves, por lo que las instancias y autoridades universitarias deberán tomar las medidas necesarias de protección a la presunta víctima, en cuanto tengan conocimiento de tales conductas.

Las instancias y autoridades universitarias, conforme a lo establecido en el artículo 1° de la CPEUM, deberán privilegiar la aplicación de la norma que brinde la mayor protección a la persona.

A fin de orientar, en el sentido de la gravedad de las conductas de acoso y violencia laboral, se describen lo siguiente:

Acoso		
Niveles	Formas	Acciones específicas
Nivel 1 Acoso Leve	Verbal	Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, comentarios ofensivos por razón de género, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, llamadas telefónicas, mensajes e imágenes con contenido sexual.
Nivel 2 Acoso Medio	No verbal y sin contacto físico	Acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas.
Nivel 3 Acoso Grave	Verbal y con contacto físico	Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roses, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.

Violencia Laboral		
Niveles	Formas	Acciones específicas
Violencia Laboral Nivel bajo	Verbal	La intimidación, las humillaciones, la descalificación del trabajo realizado sin justificación, las amenazas, exigir una apariencia física determinada y todo tipo de discriminación por condición de género
Violencia Laboral Nivel medio	Verbal	Negativas ilegales a respetar la permanencia o condiciones generales de trabajo, exigir un estado civil determinado, edad, maternidad, diferente remuneración por realizar mismas funciones o tareas
Violencia Laboral Nivel alto	Verbal y físico	Actos u omisiones en abuso de poder que daña la autoestima, salud, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad, exigir certificados de gravidez, despido por motivo de embarazo, impedimento del periodo de lactancia conforme a la ley, hostigamiento psicológico en forma sistemática, agresiones físicas, negar los permisos de paternidad o maternidad.

Artículo 3. Para efecto del presente Protocolo se le denominará:

- a) **Acoso sexual.** El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, de conformidad a lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- b) **CAVG.** Comité para la atención y sanción a casos de violencia de género.
- c) **CPEUM.** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- d) **Denuncia.** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican violencia de género en los que se encuentra involucrada cualquier miembro de la comunidad universitaria.
- e) **Recomendación.** La que emite el CAVG una vez agotados los procedimientos, con relación a las denuncias en materia de violencia de género.

- f) **Discriminación.** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación y/o preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.
- g) **Discriminación de género.** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el sexo, embarazo u orientación y/o preferencia sexual y asociada con el origen étnico o nacional, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.
- h) **Equidad de género.** Establecimiento y fortalecimiento de mecanismos destinados a impulsar la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres; revalorar el papel de la mujer y del hombre en el seno familiar, y en los ámbitos institucional y social; eliminar la discriminación individual y colectiva hacia el hombre y la mujer u otras minorías.
- i) **Hostigamiento sexual.** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva, de conformidad con lo dispuesto por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- j) **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 familia.

- k) **Medidas Precautorias.** Son los actos de carácter temporal que puede recomendar la UNIGÉNERO y/o el CAVG para la adecuada protección de las partes y demás personas involucradas en las quejas por violencia de género, tendientes a garantizar sus derechos y estabilidad en el área de trabajo o estudio durante el tiempo que dura la indagación.
- l) **Persona agresora.** Quien inflige cualquier tipo de violencia de género contra algún integrante de la comunidad universitaria.
- m) **Presunta Víctima.** Integrante de la comunidad universitaria a quien se le inflige cualquier tipo de violencia basada en su género, sexo, orientación y/o preferencia sexual, en instalaciones universitarias.
- n) **Revictimización.** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.
- o) **UNIGÉNERO.** La Unidad para la Igualdad de Género de la UPES.
- p) **UPES.** La Universidad Pedagógica del Estado de Sinaloa.
- q) **Violencia de género.** Cualquier acción u omisión contra un integrante de la comunidad universitaria, derivada de su condición de género, orientación y/o preferencia sexual y que resulte en daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte y que se cometa en instalaciones universitarias, en cualquiera de los tipos y modalidades que se establezcan en la Ley para el acceso a una vida libre de violencia del estado de Sinaloa.
- r) **Violencia laboral y docente.** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación de jerarquía, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.

Constituye **violencia laboral** la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

Incluye, para efectos de esta ley, la exigencia o condicionante de certificados de no gravidez, así como para la obtención de un trabajo o el despido por motivo de embarazo, el impedimento de llevar a cabo el periodo de lactancia conforme a la ley, además del acoso y el hostigamiento sexual.

Constituye **violencia docente** las conductas que dañen la autoestima del alumnado con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones o características físicas, que les infligen maestras o maestros.

Capítulo II

De la prevención de la violencia de género

Artículo 4 La UNIGÉNERO es la instancia responsable de promover acciones encaminadas a la prevención de la violencia de género, algunas acciones específicas son:

- I. Capacitación constante en igualdad de género, violencia de género a través de cursos, talleres, conferencias, seminarios, que contribuyan a la sensibilización y concientización de la comunidad Universitaria;
- II. Difusión de materiales informativos impresos o digitales a través de los medios de comunicación oficiales;
- III. Implementación y actualización de los mecanismos para la atención de la violencia de género;
- IV. Realizar investigaciones periódicas para el fomento de la prevención de la

- violencia basada en género;
- V. Promover campañas de sensibilización respecto a las distintas problemáticas de violencia de género;
 - VI. Contar con acervo bibliográfico sobre temas relacionados con la igualdad y equidad de género, discriminación, diversidad sexual, masculinidades y violencia de género, y
 - VII. Las demás que considere necesarias la UNIGÉNERO, siempre que contribuyan a brindar espacios universitarios libres de violencia de género, y que de acuerdo a las facultades del acuerdo de creación.

Capítulo III

De los Derechos

Artículo 5. Son derechos de la presunta víctima, los siguientes:

- A. Ser tratada con dignidad, sin discriminación, con confidencialidad, eficacia y con igualdad.
- B. Recibir orientación y acompañamiento del personal competente.
- C. No ser revictimizada, criminalizada, ni sometida a juicios de valor sobre su comportamiento y/o cuestionamientos que pongan en duda la veracidad de su denuncia.
- D. Tener garantía de protección de la información que se refiera a su vida privada, datos personales e información confidencial, en los términos de la normativa aplicable en la materia.
- E. Tener acceso a las medidas de protección establecidas en este Protocolo.
- F. Ser acompañada por una persona de su confianza durante todo el procedimiento, si así lo desea.
- G. Recibir información sobre el desarrollo de su denuncia.

Artículo 6. Son derechos de la persona agresora, los siguientes:

- A. Ser tratada con dignidad, con igualdad y sin discriminación.
- B. Tener garantía de protección

El CAVG se instalará y sesionará solamente en los casos donde sean canalizadas las

denuncias recibidas en los términos establecidos en este Protocolo.

Capítulo IV

De las Instancias

Artículo 7. En la implementación de este Protocolo, conocerán las instancias siguientes:

- I. El Abogado general,
- II. El Comité para la atención a casos de Violencia de Género, CAVG.
- III. La Unidad para la Igualdad de Género, UNIGÉNERO.

Las y los integrantes del CAVG se deberán conducir en estricto apego a los principios que rigen al presente protocolo.

Artículo 8. El CAVG es la instancia responsable de conocer de las denuncias en materia de violencia de género, que sean recepcionadas por cualquiera de los mecanismos implementados para ello por la UNIGÉNERO, hasta su resolución.

Artículo 9. El CAVG es el órgano colegiado que conocerá de las denuncias, realizara la investigación, y emitirá una recomendación, una vez agotada la investigación y turnar al Abogado General para que en términos de sus facultades orgánicas aplique la sanción correspondiente.

En cada Unidad Académica de UPES y en la Rectoría se deberá conformar e instalar el CAVG, el cual sesionará solamente en los casos donde sean canalizadas las denuncias recibidas en los términos establecidos en este Protocolo, la cual será por convocada, en el caso de la Unidades Académicas, por la Enlace de Género, y en el caso de la Rectoría por la UNIGÉNERO.

Las y los integrantes del CAVG se deberán conducir en estricto apego a los principios que rigen al presente protocolo.

Artículo 10. El CAVG en las Unidades Académicas de la UPES se conformará por:

- I. Una persona representante del departamento jurídico,
- II. La Enlace de Género de la Unidad,
- III. Dos personas representante del personal docente, y
- IV. Dos personas representante del personal administrativo.

Las y los integrantes del CAVG deberán estar capacitados y/o formados en la perspectiva de género, se elegirán a partir de la convocatoria que emitirá la UNIGÉNERO; atendiendo los requisitos establecidos en el presente protocolo.

Artículo 11. El CAVG que conocerá de los casos de violencia de Género de la Rectoría de UPES, se conformará por:

- I. Una persona representante del departamento jurídico,
- II. La Coordinadora de la Unidad para la Igualdad de Género
- III. Una persona representante del personal directivo,
- IV. Una persona representante del personal administrativo.

Las y los integrantes del CAVG deberán estar capacitados y/o formados en la perspectiva de género, se elegirán a partir de la convocatoria que emitirá la UNIGÉNERO; atendiendo los requisitos establecidos en el presente protocolo.

Artículo 12. Las y los integrantes del CAVG mediante votación económica elegirán dentro de sus miembros a 1 integrante, quien realizará la función de investigación de los hechos constitutivos de la denuncia, y una vez concluida la investigación, integrara los elementos recabados, posteriormente emitirá un informe, el cual será puesto de conocimiento de la totalidad de las y los integrantes del CAVG, así como los elementos aportados por las partes los cuales deberán ser valorados en colectivo.

Si fuese el caso de que la persona denunciada es integrante del CAVG, esta no podrá ser parte del procedimiento y se retirará del Comité si una vez concluida la investigación se acredita su responsabilidad.

Artículo 13. Para ser representante ante el CAVG deberá observarse los requisitos siguientes:

- I. Contar con al menos 2 años de antigüedad en la UPES, tratándose de personal administrativo, cuando se emita la convocatoria.
- II. En el caso de personal docente deberá ser personal de carrera.
- III. Demostrar que se encuentra capacitado en igualdad de género, acoso y hostigamiento sexual y derechos humanos.
- IV. No haber sido sancionado por faltas graves.

Artículo 14. Son facultades y/u obligaciones del CAVG las siguientes:

- I. Cumplir y hacer cumplir el presente Protocolo y demás normatividad institucional.
 - i. Respetar la confidencialidad sobre los casos, mantener el anonimato de las partes y la imparcialidad en su tratamiento.
 - ii. Tramitar los procedimientos derivados de las denuncias que por presuntos actos de violencia de género sean turnados por la UNIGÉNERO.
- III. Llevar a cabo la investigación de los hechos motivo de la denuncia.
- IV. Imponer en su caso las medidas precautorias que se estimen convenientes.
- V. Emitir recomendación en cada uno de los casos que conozca.
- VI. Informar al Consejo Académico de los casos de violencia de género que se sancionen.
- VII. Vigilar el cumplimiento de las sanciones.
- VIII. Revisar cuando menos cada tres años el presente Protocolo.
- IX. Las demás que la reglamentación universitaria le confiera.

Artículo 15. La UNIGÉNERO es la instancia responsable de asegurar la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, así como de impulsar mecanismos para la atención de la violencia de género en la UPES. Y, está facultada para dar seguimiento a las

denuncias turnadas al CAVG, a las medidas precautorias dictadas por la Unidad Académica o área que se trate, además brindará orientación y acompañamiento a la presunta víctima, desde la etapa de primer contacto hasta que se emita una recomendación al caso.

Artículo 16. Son facultades y/u obligaciones de la UNIGÉNERO en casos de violencia de género:

- I. Cumplir y vigilar que se cumpla con el presente Protocolo y demás normatividad institucional aplicable.
- II. Respetar la confidencialidad sobre los casos denunciados, mantener el anonimato de las partes y la imparcialidad en su tratamiento.
- III. Recepcionar las denuncias que por presuntos actos de violencia de género se presenten.
- IV. Imponer en su caso las medidas precautorias que se estimen convenientes.
- V. Canalizar las denuncias por violencia de género, incluyendo el auxilio de personal profesional que se requiera.
- VI. Orientar a las presuntas víctimas de violencia de género sobre los derechos y prerrogativas que las leyes les confieren.
- VII. Turnar al CAVG toda la información referente a cada uno de los casos de violencia de género para su investigación y la emisión del dictamen.

Artículo 17. Es responsabilidad de la UPES atender, dar respuesta a las denuncias por conductas consideradas violencia de género cometidas por las y los integrantes de la comunidad universitaria, y sancionarlas por conducto de la figura del Abogado general, cuando se presenten en las siguientes:

- I. Dentro de instalaciones bajo el control de la UPES.
- II. Cualquier lugar donde se realice una actividad oficial de la UPES, sea de carácter académico, cultural, social, deportivo o de cualquier otra índole.
- III. Cualquier actividad oficial organizada por grupos estudiantiles pertenecientes a la UPES, así como en espacios distintos a los recintos institucionales, siempre y cuando intervenga una persona perteneciente a la comunidad universitaria y transgredan la

normativa, el orden, la disciplina, los principios y valores que deben guiar la conducta de los universitarios afectando las relaciones académicas y laborales.

Artículo 18. Las disposiciones de este Protocolo se aplicarán a toda persona integrante de la comunidad universitaria, con relación a las conductas señaladas en el mismo, con motivo del quehacer académico, administrativo o estudiantil y que se presentan tanto al interior o exterior de la Universidad.

Capítulo V

Del Procedimiento

Artículo 19. La persona que considere haber sido víctima de violencia de género podrá acudir ante la UNIGÉNERO para solicitar atención y/o presentar una denuncia por escrito y con las formalidades establecidas en el presente protocolo.

Artículo 20. La UNIGÉNERO podrá iniciar el procedimiento establecido en este Protocolo cuando se presente una denuncia por parte de la persona que se considere víctima.

Asimismo, podrá presentar una denuncia la persona que tenga conocimiento directo de hechos materia del presente Protocolo. Esto último tiene como fin estimular la vigilancia y corresponsabilidad social, entre quienes integran la comunidad universitaria; en cuyo caso la UNIGÉNERO, sólo podrá iniciar el procedimiento si la persona señalada como probable afectada presenta una denuncia.

Artículo 21. Las denuncias por violencia de género se podrán presentar en todo momento.

Artículo 22. La UNIGÉNERO asignará un número de expediente y se documentarán las acciones emprendidas hasta la resolución del caso.

Artículo 23. Las denuncias podrán presentarse de manera individual o colectiva. En el supuesto de recibirse dos o más denuncias por los mismos actos que se atribuyan a una misma

persona, se acordará su trámite en expedientes distintos, lo que deberá ser notificado a todas las partes denunciantes.

Artículo 24. En caso de que no se conozca la identidad de la persona responsable de conducta de violencia de género, la dirección de la dependencia o unidad académica deberá tomar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 25. Las denuncias pueden presentarse a través de los medios siguientes:

- I. Ante la UNIGÉNERO donde se proporcionará un formato de denuncia el cual deberá firmar la persona denunciante.
- II. Por medio del buzón de género físico.
- III. A través del buzón de género en línea a través de la plataforma upes.edu.mx/genero/buzon.
- IV. Por teléfono.

Cuando la denuncia se reciba vía electrónica, la UNIGÉNERO contactará a la presunta víctima para invitarla a acudir a la Unidad para realizar la entrevista. Cuando se presente de manera telefónica, se le invitará a que acuda personalmente a interponer la denuncia formalmente en la oficina de la UNIGÉNERO.

Artículo 26. Cuando la denuncia sea interpuesta por una tercera persona, UNIGÉNERO contactará a la persona señalada como presunta víctima para que manifieste si desea que se active el protocolo y, en caso afirmativo, acuda a la Unidad para realizar la entrevista e iniciar el proceso.

Artículo 27. Cuando en la presentación de la denuncia se refiera a más personas afectadas, éstas tendrán que acudir personalmente a la UNIGÉNERO a presentar la denuncia respectiva en forma personal.

Artículo 28. En caso de presentar denuncias anónimas, y atendiendo a la gravedad de los hechos

denunciados, el CAVG se encargará de investigar la veracidad de lo denunciado.

Artículo 29. Los requisitos que deberá contener el acta de la denuncia son:

- I. Nombre, apellidos, nacionalidad, domicilio, número telefónico, correo electrónico (opcional) y medio para escuchar y recibir notificaciones.
- II. La narración de los hechos que le afectan de acuerdo a su dicho.
- III. Los datos que permitan identificar a la persona señalada como responsable y su relación con la Universidad.
- IV. En su caso, las pruebas relacionadas con la misma, incluyendo el nombre y ubicación de los testigos, en caso de que los hubiere.
- V. Firma autógrafa o huella digital de la persona interesada.
- VI. Plan de atención y medidas de protección hasta en tanto se resuelve por el CAVG.
- VII. La información recabada en el acta atenderá lo dispuesto en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

Artículo 30. Recibida la denuncia, se integrará a un expediente, asignándole un número de registro y ubicación que se deberá proporcionar a la persona afectada, haciéndole saber que se guardará la confidencialidad de la misma, los derechos que le asisten y las medidas precautorias que se deberán tomar para salvaguardar su integridad y seguridad en sus labores.

En esta primera entrevista, además de escuchar a la persona, se le explicarán los pasos a seguir conforme los procedimientos establecidos en este protocolo, y se le informará que los datos que proporcione serán confidenciales.

Artículo 31. En caso de que la denuncia se dirija contra quien se encuentra en facultades de recibirla, atenderla o resolverla, ésta deberá turnarse al CAVG, quien designará a las personas indicadas para la debida atención del caso, siguiéndose para tal efecto este mismo procedimiento.

Artículo 32. En la entrevista se ponderará por parte de quien recibe la denuncia una actitud abierta, objetiva y tolerante a la problemática planteada, con estricto apego al respeto a los derechos humanos. Así mismo, se deberán explorar las medidas para afrontar la situación, alternativas posibles de solución, el riesgo y condiciones de la persona afectada, tomando en cuenta la interacción, evaluar el requerimiento de atención inmediata a través de la canalización a instancias externas para coadyuvar a la salvaguarda de su integridad física y emocional.

Artículo 33. Recibida la denuncia, ésta deberá ser turnada al CAVG en un plazo no mayor a cinco días hábiles, posteriores a la fecha de recepción.

El CAVG ponderará los principios en los términos señalados en el presente protocolo, en la investigación de todos los casos.

Artículo 34. El CAVG es la instancia facultada para dar trámite o rechazar la denuncia; debiendo realizarlo dentro de los diez días posteriores a la recepción de la denuncia, se iniciará la investigación correspondiente pudiendo darse dentro del proceso tantas entrevistas por separado como se considere pertinente con la persona señalada como agresora y la presunta víctima a fin de esclarecer los hechos y si hubiese condiciones se entrevistarán de manera conjunta.

Las o los integrantes del CAVG que llevarán a cabo la investigación contarán con el apoyo en términos de tiempo y recursos por parte de la Universidad.

Artículo 35. La notificación a las partes para citarlas a entrevista se llevará a cabo con una anticipación no menor de tres días hábiles.

Artículo 36. Cuando del análisis de los elementos anteriores se desprenda la probable comisión de un delito en términos de la legislación penal aplicable, se asesora a la víctima con la finalidad de que pueda presentar la denuncia ante las instancias legales correspondientes, tanto en materia penal, administrativa y laboral.

Artículo 37. Una vez concluida la última entrevista con las partes, el CAVG dentro del plazo de diez días hábiles deberá emitir una recomendación.

Durante este período, las partes podrán realizar manifestaciones por escrito de acuerdo a lo que a su derecho convenga, mismo que deberán ratificar, así como ofrecer los documentos o elementos probatorios que estimen procedentes.

Artículo 38. Los plazos señalados en este Protocolo son en días hábiles y empezarán a correr el día siguiente al en que surta efectos la notificación, y podrán ampliarse previo acuerdo del CAVG o a petición de una de las partes involucradas.

Artículo 39. La recomendación que emita el CAVG deberá contener lo siguiente:

- I. Número de expediente.
- II. Nombres de las partes.
- III. Número de empleado o matrícula estudiantil, en su caso.
- IV. Síntesis de los hechos.
- V. Fundamentación y motivación.
- VI. Valoración de las pruebas sobre la procedencia o improcedencia de la queja.
- VII. La recomendación al caso.

Artículo 40. El CAVG deberá notificar a las partes la recomendación emitida, al abogado general y a la máxima autoridad en términos de la Ley Orgánica de UPES. Contra la recomendación del CAVG no procederá recurso alguno.

Artículo 41. Se dejan a salvo los derechos de las partes para que acudan si es su deseo ante la autoridad competente, manteniéndose en su caso las medidas precautorias impuestas.

Capítulo VI **De las Medidas de Protección**

Artículo 42. Con la finalidad de asegurar la mayor protección a la presunta víctima se podrán dictar medidas de protección siguientes:

- I. Apercibimiento contra quien se instaura la denuncia para que se abstenga de molestar o causar un daño a la parte quejosa o sus testigos, el cual se notificará por conducto de la oficina del abogado general; haciéndole saber que en caso de desobediencia, se aplicará el procedimiento disciplinario correspondiente;
- II. Prohibición expresa de proferir amenazas, intimidar y/o llevar a cabo acciones adversas relacionadas con el empleo o la prestación de bienes y servicios contra la persona que denuncia las conductas de violencia de género, en contra de quien asiste a alguien en una denuncia relativa a estas conductas, o que participa de cualquier manera en una investigación;
- III. Cambio de adscripción de la víctima, a solicitud de la misma;
- IV. Prohibición de acercarse a la presunta víctima afectada o a su entorno familiar; y
- V. Canalización para que reciba asesoría psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física.

Artículo 43. Cuando se presente una denuncia por violencia de género contra la persona responsable del área, la UNIGÉNERO reportará el caso a su superior jerárquico, tomando las medidas preventivas siguientes:

- I. A solicitud de la persona que resiente violencia de género, respetando la confidencialidad del caso.
- II. Para que la presunta víctima afectada no tenga contacto o comunicación directa con la persona acusada.

Artículo 44. La presunta víctima podrá solicitar la aplicación de la medida preventiva inmediatamente después de realizada la denuncia y será efectiva durante el tiempo en que se lleve a cabo la indagación y hasta que se concluya con la recomendación correspondiente.

Cuando se trate de hechos que involucre a estudiantes, se brindarán las medidas de atención que sean de mayor beneficio a las y los estudiantes involucrados. Tratándose del personal con funciones administrativas y/o docentes se atenderá a lo dispuesto en el Reglamento del personal Académico y técnico de apoyo de la UPES.

Artículo 45. La UNIGÉNERO podrá canalizar a la presunta víctima a otras instancias públicas o privadas externas donde se le brinde apoyo psicológico, médico y/o jurídico según sea pertinente. Esta canalización puede realizarse desde el primer contacto, para casos en que la situación de la persona afectada así lo requiera; así como, dará seguimiento a la atención que se brinde a la persona afectada hasta la resolución del caso.

Artículo 46. Con independencia de la determinación sobre la procedencia o improcedencia de la denuncia, UNIGÉNERO se pondrá en contacto con la instancia o Unidad Académica en donde ocurrieron los hechos denunciados, y/o donde se encuentre la persona señalada como responsable, para informar de la denuncia recibida a fin de que se tomen las medidas urgentes de protección necesarias para resguardar la integridad física o psíquica de la presunta víctima.

Capítulo VII De las Sanciones

Artículo 47. En los casos que involucre al personal docente y técnico de apoyo se impondrán las sanciones en términos de lo establecido en los artículos 77, 78 y 79 del Reglamento del Personal Académico y Técnico de Apoyo de la Universidad Pedagógica del Estado de Sinaloa y la Ley Federal del Trabajo.

Cuando se trate de personal no docente y conforme lo determine el CAVG se impondrán las sanciones en términos de lo establecido en el artículo 118 del Reglamento Interior de Trabajo del Personal no Docente de la Universidad Pedagógica Nacional, en términos de lo dispuesto en el artículo transitorio decimosegundo de la Ley Orgánica de la Universidad Pedagógica del Estado de Sinaloa.

Artículo 48. A la persona que provea información falsa, parcial o total, u oculte información pertinente para la investigación de una queja sobre violencia de género, cuando ello le haya sido requerido por el CAVG, o por alguna autoridad universitaria competente, queda sujeta a la responsabilidad derivada de la normatividad aplicable y será sancionada en términos de la Legislación aplicable.

Artículo 49. Quien quebrante la confidencialidad de un procedimiento por violencia de género, por divulgación intencional o maliciosa de la información adquirida como parte del proceso de tramitación, incurrirá en responsabilidad y se aplicarán en su contra las sanciones en términos de la legislación aplicable.

Artículo 50. El presente protocolo deberá revisarse por el CAVG cuando menos cada tres años y realizarse los ajustes en caso de requerirse.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Este Protocolo entrará en vigor al momento de su aprobación por el Consejo Académico de UPES.

SEGUNDO. Publíquese en la Gaceta y en todos los medios oficiales de la UPES.

TERCERO. Los supuestos que se presenten y no se establezcan en el presente Protocolo, se atenderán en términos de lo dispuesto en la Ley Orgánica de la UPES y la demás normativa vigente.