

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE LAS ARTES DE YUCATÁN

CONTENIDO	PÁGINA
Introducción.	1
 Capítulo I. Disposiciones Generales	
1. Objeto.	1
2. Marco normativo.	1
3. Obligatoriedad y Supletoriedad.	2
4. Glosario de términos.	2
5. Principios.	3
 Capítulo II. Prevención	
6. Actos de violencia de género.	3
7. Acciones de prevención.	5
 Capítulo III. Atención	
8. Atención en casos de violencia de género.	5
9. Unidad de Igualdad de Género.	6
10. Presentación de un reporte.	6
11. Primer contacto.	7
12. Conocimiento de la queja.	7
13. Entrevista para el levantamiento de la queja.	8
 Capítulo IV. Procedimientos	
14. Tipos de procedimientos.	8
15. Procedimiento formal.	9

16. Procedimiento de investigación. -----	9
A. Primera etapa. -----	9
B. Segunda etapa. -----	9
C. Tercera etapa. -----	10
17_ Eliminación aprobada en la tercera sesión ordinario de Junta de Gobierno 27 de agosto de 2024	11

Capítulo V. Sanción

18. Sanción o resolución de los casos de violencia de género. -----	11
---	----

Capítulo VI. Registro

19. Registro de reportes y quejas. -----	11
20. Información reservada. -----	11

Transitorios

Primero. -----	11
Segundo. -----	11
Tercero. -----	11
Cuarto. -----	12

Introducción

El presente protocolo tiene como propósito determinar los procedimientos para prevenir, atender y sancionar la violencia de género en la Universidad de las Artes de Yucatán. Para su elaboración se consultaron y observaron lineamientos y protocolos de otras instancias públicas y universidades; además de bibliografía especializada. De esta manera, la Universidad de las Artes de Yucatán se suma a otras iniciativas nacionales para enfrentar la violencia de género y refrenda su compromiso de impulsar acciones para garantizar el respeto y protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación, activando medidas especiales orientadas hacia la eliminación de la violencia de género, lo que coadyuvará en el impulso de una cultura de ambiente académico y administrativo digno para todas y todos.

La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la Administración Pública estatal contemplan. Su existencia será difundida en todas las áreas de la Universidad de las Artes de Yucatán para asegurar el conocimiento del mismo.

Capítulo I

Disposiciones Generales

1. Objeto

El objeto del presente protocolo es la implementación efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar la violencia de género en la Universidad de las Artes de Yucatán, así como promover una cultura institucional de igualdad de género.

2. Marco normativo

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. “Convención Belém do Pará”.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Reglamento de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán.
- Decreto 580/2018 por el que se expide el Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Yucatán.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Yucatán.

- Decreto 581/2018 por el que se expide el Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Yucatán.
- Decreto 310/2020 por el que modifica la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Yucatán.
- Acuerdo 38/2021 por el que se expide el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en el estado de Yucatán.
- Acuerdo SCG 4/2019 por el cual se expide el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Yucatán.
- Ley General de Educación Superior.
- Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos del Estado de Yucatán.
- Decreto 608/2023 por el que se modifica el Decreto 469/2017 por el que se crea la Universidad de las Artes de Yucatán.
- Reglamento de Estudiantes de la Universidad de las Artes de Yucatán.

[Actualización aprobada en la tercera sesión ordinario de Junta de Gobierno 27 de agosto de 2024](#)

3. Obligatoriedad y Supletoriedad

El conocimiento y observancia de este Protocolo son obligatorios para toda la comunidad UNAY. El desconocimiento del mismo no exime de su cumplimiento.

Lo no previsto en este protocolo se atenderá conforme a las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Yucatán, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Yucatán y las demás disposiciones jurídicas aplicables.

4. Glosario de términos

Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

- **Abuso sexual:** se refiere a cualquier acción que presiona u obliga a alguien a hacer algo sexualmente indeseado. Dicho comportamiento afecta la habilidad de la persona de controlar su actividad sexual o las circunstancias bajo las cuales ocurre.
- **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.
- [Concepto eliminado, aprobado en la tercera sesión ordinario de Junta de Gobierno 27 de agosto de 2024](#)
- **Conflicto de interés:** la situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de una persona puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisiones o funciones.
- **Dictamen:** es el documento aprobado de la opinión que se emite sobre un caso en el procedimiento de investigación, que da por terminado el procedimiento y reconoce el derecho de alguna de las partes, mientras que la otra parte debe de respetar el veredicto y acatarlo.
- **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.

- **Persona presunta agresora:** la persona sujeta a un procedimiento por conductas posiblemente constitutivas de violencia de género.
- **Persona presunta víctima:** la persona que posiblemente ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de un acto de violencia de género.
- **Perspectiva de género:** la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género;
- **Protocolo:** el Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género en la Universidad de las Artes de Yucatán;
- **Sensibilización:** la primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género.
- **Titular de la Unidad de Igualdad de Género:** la persona que es la titular de la Unidad de Igualdad de Género en la Universidad de las Artes de Yucatán.
- **Queja:** el reporte que reúne los requisitos de formalidad previstos en el Protocolo. Por medio de este se presume la realización de un acto de Violencia de Género.
- **UNAY:** la Universidad de las Artes de Yucatán.
- **Unidad de Igualdad de Género:** la Unidad de Igualdad de Género en la Universidad de las Artes de Yucatán conforme al Capítulo III Bis Unidades de Igualdad de Género de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Yucatán.
[Concepto actualizado, aprobado en la tercera sesión ordinario de Junta de Gobierno 27 de agosto de 2024](#)
- **Comunidad UNAY:** estudiantado, personal académico y administrativo de base y de confianza, y servidoras y servidores públicos.

5. Principios

La interpretación y aplicación del presente protocolo se regirá bajo los principios rectores siguientes:

- La no revictimización,
- La no tolerancia de las conductas de violencia de género,
- La igualdad de género,
- La perspectiva de género,
- La confidencialidad,
- La presunción de inocencia,
- El respeto, protección y garantía de la dignidad,
- La prohibición de represalias,
- La integridad personal,
- La información adecuada,
- La accesibilidad,
- La debida diligencia, y
- Un espíritu pro-persona.

Capítulo II Prevención

6. Actos de violencia de género

La violencia de género implica una violación a los derechos humanos que perpetúa

los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas.

Es importante aclarar que la violencia de género se distingue de otros tipos de violencia en tanto que ésta afecta a las personas o los grupos de personas con base en su sexo o género y puede incluir daños físicos, sexuales, psicológicos, patrimoniales, económicos o de cualquier otra índole. Cualquier persona, sin importar su sexo, puede sufrir o incurrir en actos que configuran violencia de género, sin embargo, se reconoce que son las niñas, las jóvenes y las mujeres las principales víctimas de ésta.

Los actos o conductas de violencia de género se pueden presentar en el marco de cualquier interacción, en una relación de pareja o expareja; en una relación académica de estudiante-profesor, estudiante-estudiante, o profesora-estudiante; una relación laboral entre pares o de subordinación formal; y entre personas que no mantienen relación alguna.

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

Algunas manifestaciones y ejemplos de violencia de género pueden ser:

a) Leve, de tipo verbal:

- Comentarios y chistes de tipo sexual.
- Piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia corporal.
- Preguntas sobre la vida sexual.
- Insultos, burlas o bromas de naturaleza sexual.
- Llamadas de teléfono ofensivas, indeseadas y persistentes.
- Mensajes telefónicos o vía redes sociales indeseados con contenido ofensivo, intimidatorio o sexual o que persisten después de haber sido expresada su condición de no deseados.
- Comentarios o burlas sobre creencias o ideología del destinatario o la destinataria.

b) Media, de tipo no verbal:

- Coqueteos no deseados.
- Gestos y miradas lascivas.
- Exposición a objetos o imágenes de tipo sexual a menores de edad o no deseados o sin justificación académica a mayores de edad.
- Entrega o solicitud de regalos que condicionen la relación.
- Uso de atractivos sexuales para obtener algún beneficio.
- Toma o difusión de fotografías y videos de carácter sexual sin el previo consentimiento de la persona.
- Seguir a una persona (acecho).
- Amenazas, tratos o comentarios discriminatorios.

- Amenazas o presión para aceptar proposiciones sexuales.
- Represalias por rechazar proposiciones sexuales.
- Presionar a alguien a exponer partes íntimas de su cuerpo a la mirada o el tacto de otra persona.

c) Grave, de tipo verbal y con contacto físico:

- Violencia física.
- Tocamientos indeseados.
- Pellizcos.
- Citas para hacer proposiciones de tipo sexual o citas innecesarias o no deseadas fuera de la universidad o del contexto académico.
- Acercamientos excesivos no consensuados.
- Caricias, abrazos y/o besos indeseados.
- Violación.
- Hostigamiento sexual.
- Acoso sexual.
- Abuso sexual.

7. Acciones de prevención

La UNAY, para prevenir actos o conductas de violencia de género, realizará al menos las siguientes acciones:

- a) Política de “Cero Tolerancia”:** adoptar un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a los actos o conductas de violencia de género, que deberá darse a conocer a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su existencia;
- b) Campañas informativas:** promover una cultura institucional de igualdad de género y un ambiente libre de violencia de género, llevando a cabo campañas en toda la comunidad de la UNAY, con el fin de proporcionar información precisa a través de talleres, cursos, pláticas e instrumentos diagnósticos, entre otros;
- c) Sensibilización:** desarrollar acciones de sensibilización, para identificar actos o conductas que impliquen violencia de género, así como sus consecuencias, enfatizando la importancia de los valores del ser humano y haciendo hincapié en la buena relación basada en el respeto mutuo.
- d) Aplicación de la Normatividad Interna:** las áreas académicas y administrativas de la UNAY aplicarán los procedimientos disciplinarios necesarios de conformidad con lo establecido en los reglamentos y demás normatividad interna de la UNAY, para garantizar un ambiente académico y administrativo digno para todas y todos.

Capítulo III Atención

8. Atención en casos de violencia de género

El presente Protocolo contempla la atención de actos o conductas de violencia de género ocurridos en las instalaciones e inmediaciones de la UNAY, así como en espacios distintos a los

recintos institucionales, siempre y cuando intervengan personas integrantes de la comunidad UNAY entre las que exista una relación académica o administrativa.

9. Unidad de Igualdad de Género

La Unidad de Igualdad de Género será la instancia responsable de coordinar y asesorar la atención y seguimiento de los casos de violencia de género en la UNAY.

La Unidad de Igualdad de Género estará a cargo de una persona, denominada titular de la Unidad de Igualdad de Género, que será designada libremente mediante oficio por la persona titular de la UNAY y se auxiliará de las personas que requiera para el cumplimiento de su objeto, denominadas integrantes temporales de la Unidad de Igualdad de Género, que pueden ser parte de la comunidad de la UNAY o personas externas especializadas, que colaborarán con la estrategia en contra de la violencia de género. Dichas personas deberán contar con experiencia y conocimientos en las materias de derechos humanos, políticas públicas de género, u otras relacionadas con la igualdad de género, y serán nombradas por la persona titular de la UNAY.

Los cargos de las y los integrantes de la Unidad de Igualdad de Género son de carácter honorífico, por lo tanto, quienes los ocupen no devengarán retribución alguna por su desempeño.

Los datos de contacto de la titular de la Unidad de Igualdad de Género y las demás personas que integran la Unidad de Igualdad de Género estarán disponibles, con su consentimiento, en los medios que se determinen para ello.

10. Presentación de un reporte

Cualquier persona o grupo de personas que considere(n) haber sido víctima(s) de algún acto o conducta de violencia de género o tenga(n) conocimiento directo sobre actos o conductas de este tipo, podrá(n) presentarse ante la titular de la Unidad de Igualdad de Género a través de los siguientes medios:

1. Recepción directa: presentándose personalmente ante a la titular de la Unidad de Igualdad de Género,
2. Electrónico: enviando un correo electrónico a la dirección habilitada para ese fin, y
3. Escrito: mediante una carta dirigida a la titular de la Unidad de Igualdad de Género.

Deberán indicar su nombre o algún dato identificador y sus datos de localización, para establecer contacto con ella(s) con la mayor discreción, y proceder a su atención.

Cuando la(s) persona(s) que haya(n) presentado un reporte esté(n) en situación de minoría de edad, se le deberá dar aviso a su(s) padre(s), madre(s), persona(s) tutora(s) o a la autoridad correspondiente de acuerdo al caso.

En caso de que el reporte sea presentado por terceras personas, deberá ser comunicado a la persona señalada como presunta víctima para que personalmente manifieste si desea o no que se inicie el procedimiento de queja y/o la ruta de atención que quiera tomar.

Con el fin de evitar revictimizar a la presunta víctima o prejuzgar las conductas objeto de los

reportes, estos no podrán ser difundidos en redes sociales ni medios masivos de comunicación por quienes los presentan, por las y los testigos -si los hubiere-, por la persona presunta agresora, ni por ninguna otra persona que esté al tanto de los mismos. Si se detecta la divulgación del reporte, la Unidad de Igualdad de Género lo hará constar en el expediente.

En caso de que se descubra la presentación de un reporte falso, la Unidad de Igualdad de Género investigará y tomará las medidas correspondientes conforme a la normativa aplicable.

La circunstancia de presentar un reporte no otorga a la persona que lo presenta el derecho de exigir una determinada actuación por parte de la Unidad de Igualdad de Género.

11. Primer contacto

El primer contacto lo realizará la titular de la Unidad de Igualdad de Género y tendrá como objetivo brindar atención y orientación a la(s) persona(s) que realiza(n) el reporte conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y a este propio protocolo, escuchar la narrativa de los hechos y analizar si se identifican como actos o conductas generadoras de violencia de género.

En caso de que la(s) persona(s) que realiza(n) el reporte se encuentre(n) en un evidente estado de alteración, se deberá gestionar apoyo de contención de la manera más expedita posible, ya sea al interior de la UNAY o a través de un servicio externo.

Si como resultado del análisis de la narrativa de los hechos se identifican posibles actos o conductas generadoras de violencia de género, se le informará a la o las personas que presentaron el reporte, proporcionando los procedimientos para darle seguimiento. Para ello se levantará un acta de hechos con una persona testigo, integrante de la Unidad de Igualdad de Género.

En caso de que de la narrativa de los hechos se identifique o desprenda otro tipo de acción o conducta diferente de la violencia de género, se le informarán a la persona las otras vías por las que podrá dar seguimiento al caso.

Si la persona que presenta el reporte, luego del primer contacto no desea darle seguimiento a través de procedimiento alguno, se elaborará un informe confidencial sobre la decisión tomada.

La Unidad de Igualdad de Género llevará una bitácora de las acciones realizadas a lo largo de la atención y seguimiento de los reportes, garantizando la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento, constancia e información que se le proporcione.

12. Conocimiento de la queja

La Unidad de Igualdad de Género conocerá de la queja y realizará una entrevista para recabar la información necesaria, preparar el caso y levantar el acta de hechos.

Igualmente, la Unidad de Igualdad de Género llevará una bitácora de las acciones realizadas a lo largo de la atención del caso, su seguimiento y hasta la implementación de las sanciones o

los acuerdos adoptados, garantizando a la presunta víctima la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que proporcione, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

Cualquier integrante de la Unidad de Igualdad de Género deberá excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera ocurrir un conflicto de interés.

13. Entrevista para el levantamiento de la queja

La titular de la Unidad de Igualdad de Género y la persona testigo integrante de la Unidad de Igualdad de Género, al momento de realizar la entrevista, deberán considerar los siguientes puntos:

1. Elegir un lugar propicio para realizar la entrevista, en el que haya un mínimo de interrupciones y una atmósfera neutral que estimule la conversación.
2. Levantar el acta de hechos preferentemente en una sola sesión, tomando en consideración el estado emocional de la persona que acuda a presentar su queja.
3. Hacer del conocimiento de la persona que presentó su queja que tanto su derecho a la confidencialidad como el de la persona presuntamente agresora serán resguardados y que se adoptarán medidas para proteger a ambas partes en contra de cualquier represalia.
4. Enfatizar que la Universidad de las Artes de Yucatán sanciona las conductas relacionadas con violencia de género y tiene una política enérgica para erradicar estas prácticas.
5. Indicar que la entrevista generará un informe independientemente de que la persona decida o no darle seguimiento a la queja, para efectos del registro estadístico.
6. Mostrar respeto por las personas entrevistadas, generar empatía y escuchar atentamente lo que dicen o darles la opción de que puedan asentarlo por escrito.
7. Ser totalmente imparcial y evitar en todo momento expresiones (sean o no verbales) en que se dé a entender que no se le cree a la persona; aprobación o desaprobación; o que se sobreentienda que el acto de violencia es su culpa (por ejemplo “entendió mal”, “no puede ser”).
8. Evitar cuestionar por qué si una situación ha durado mucho tiempo no ha sido reportada con anterioridad.

Capítulo IV Procedimientos

14. Tipos de procedimientos

La Unidad de Igualdad de Género deberá brindar a la persona que presentó la queja, información clara y precisa sobre los diferentes procedimientos para la atención de los posibles actos o conductas de violencia de género. La Unidad de Igualdad de Género mantendrá informada de manera directa y permanente a la persona que presentó la queja, si lo desea, sobre el desarrollo del procedimiento desde el inicio y hasta su conclusión.

Dichos procedimientos son los siguientes:

- a) Procedimiento formal.
- b) Procedimiento de investigación.
- c) [Eliminación aprobada en la tercera sesión ordinario de Junta de Gobierno 27 de agosto de 2024.](#)

15. Procedimiento formal

El procedimiento formal se llevará a cabo si el posible acto o conducta de violencia de género pudiese constituir un delito. Para ello, la presunta víctima, si quisiera, podrá interponer una denuncia ante las autoridades judiciales y la UNAY, a través de la Unidad de Igualdad de Género, brindará la atención necesaria de acompañamiento adecuado hasta el encuentro con las autoridades correspondientes.

16. Procedimiento de investigación

Los casos podrán llevarse a través de un procedimiento de investigación en el cual la Unidad de Igualdad de Género deberá determinar si los hechos presentados configuran la presunta existencia de actos o conductas de violencia de género, verificando que se precisen con toda claridad circunstancias de modo, tiempo y lugar. Si la Unidad de Igualdad de Género lo considera necesario, podrá invitar a personas externas especialistas para darles a conocer el caso que requiere de su atención. En caso de que la persona presunta agresora sea una persona servidora pública se considerará la ruta de actuación implementada para ello por las instancias correspondientes.

El procedimiento de investigación, para su mejor ejecución, contará con tres etapas.

A. Primera etapa

La Unidad de Igualdad de Género será la facultada para realizar la investigación y deberá notificar, si se conoce quién es, a la persona presunta agresora sobre la queja, informándole de la situación para que conozca el procedimiento que se llevará a cabo. Para ello se levantará un acta de hechos con una persona testigo, integrante de la Unidad de Igualdad de Género.

Posteriormente, se reunirá por separado, a través del medio que considere, con cada una de las partes para realizarles una entrevista personalizada, y a las y los testigos, si los hubiere, que no podrán ser más de tres con el fin de evitar atrasos en el procedimiento y garantizar una resolución expedita.

Dichas entrevistas se realizarán con mínimo dos integrantes de la Unidad de Igualdad de Género y quedarán registradas en un documento que formará parte del expediente de cada parte.

La entrevista se realizará considerando lo siguiente:

- a) Precisar circunstancias de modo, tiempo y lugar,
- b) Tomar la declaración de manera literal,
- c) Redactar en primera persona, evitando incluir apreciaciones subjetivas, vagas o imprecisas.
- d) Cuando se tome la declaración de las y los testigos en caso de existir, se les hará patente que sus manifestaciones versarán respecto de hechos que les consten.

B. Segunda etapa

Una vez realizadas todas las entrevistas y reuniones pertinentes, la Unidad de Igualdad de Género tendrá el expediente, en el que deberán constar: las declaraciones de las partes y las de

las y los testigos; si las hubiere, evidencias (mensajes, correos electrónicos, cartas, imágenes, etc.) relacionadas con la queja, entre otros documentos.

La Unidad de Igualdad de Género, con la información recaudada, analizará el caso desde una perspectiva de género, y a partir de los resultados obtenidos deberá determinar la naturaleza del caso y procederá a emitir una resolución fundada y motivada.

Los daños a identificar, para determinar la resolución, pueden ser de los siguientes tipos:

- i. Daños inmateriales: son las afectaciones producto de la conducta cometida, que pueden constituir daños psicológicos o simbólicos causados directamente a una persona,
- ii. Daño a la dignidad humana: incluye perjuicios en la honra, el sufrimiento y el dolor derivados de la conducta cometida,
- iii. Daño psicológico: alteraciones clínicas agudas que puede sufrir una persona producto de un evento traumático, que le incapacita para hacer frente a los requerimientos de la vida ordinaria a nivel personal, laboral, familiar o social,
- iv. Daño físico: modificación del estado normal del cuerpo humano, ya sea por entes físicos, químicos o biológicos,
- v. Daño al proyecto de vida: pérdida de oportunidades de desarrollo personal, en forma irreparable o muy difícilmente reparable,
- vi. Daño colectivo y social: son vulneraciones derivadas de la conducta que afectan a un grupo de personas o comunidad determinada, más en su calidad de grupo que de las afectaciones de carácter individual, y
- vii. Daño material: es la pérdida o detrimento de ingresos de la persona afectada o los gastos erogados a causa de los hechos que causaron el agravio.

C. Tercera etapa

La Unidad de Igualdad de Género determinará, a través de su resolución, las responsabilidades a que haya lugar y recomendará a la persona titular de la Rectoría las sanciones respectivas. De acuerdo con el caso o casos que se presenten y el tipo de violencia identificada, la Unidad de Igualdad de Género podrá recomendar las siguientes sanciones:

Actualización aprobada en la tercera sesión ordinario de Junta de Gobierno 27 de agosto de 2024

- i. Amonestación verbal o escrita, con copia al expediente personal,
- ii. Baja temporal condicionada,
- iii. Baja definitiva,
- iv. Destitución del puesto,
- v. Cualquier otra que determine.

Dicha resolución quedará registrada en el Dictamen, que incluirá el fallo, la sanción y las acciones que se sugieren realizar como medidas precautorias y correctivas, suscrito por las y los integrantes de la Unidad de Igualdad de Género. Dicho Dictamen será remitido a la persona titular de la UNAY, quien lo adoptará y tendrá la fuerza de resolución para restaurar el ambiente sano y seguro en la UNAY, concluyendo de esta forma el procedimiento.

Si durante el procedimiento se deja de tener contacto con la presunta víctima, este no se podrá concluir y se elaborará un informe confidencial que se integrará al registro de casos.

El presente procedimiento deberá ejecutarse en un plazo máximo de dos meses, contados a partir de que se solicite por la persona que presenta la queja; este plazo se podrá ampliar de así requerirlo la Unidad de Igualdad de Género, debiendo notificarlo a las partes involucradas.

17. Procedimiento alternativo

Eliminación aprobada en la tercera sesión ordinario de Junta de Gobierno 27 de agosto de 2024

Capítulo V

Sanción

18. Sanción o resolución de los casos de violencia de género

En casos del procedimiento formal, donde haya procedido la denuncia ante la autoridad correspondiente, esta misma dictaminará la sanción aplicable.

En casos del procedimiento de investigación, el Dictamen de la Unidad de Igualdad de Género y las sanciones que recomiende tendrán la fuerza de resolución para restaurar el ambiente sano y seguro de la UNAY, y prevenir otros actos de violencia de género.

Párrafo eliminado aprobado en la tercera sesión ordinario de Junta de Gobierno 27 de agosto de 2024

Capítulo VI

Registro

19. Registro de reportes y quejas

La Unidad de Igualdad de Género contará con un registro de todos los casos de violencia de género en la UNAY, con la información correspondiente, con la intención de asegurar el correcto cumplimiento de los objetivos y procedimientos del presente Protocolo.

20. Información reservada

La información que se obtenga, genere o resguarde con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

La información que se genere para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales

TRANSITORIOS

PRIMERO. La UNAY se reserva el derecho de hacer las revisiones que crea pertinentes a este Protocolo, en los tiempos y momentos que considere oportunos.

SEGUNDO. Cualquier caso no contemplado en el presente Protocolo será resuelto por las autoridades competentes.

TERCERO. Se deroga el Protocolo expedido el día 18 de febrero del año 2020.



CUARTO. El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por la Junta de Gobierno de la Universidad de las Artes de Yucatán.

Aprobado por la Junta de Gobierno de la Universidad de las Artes de Yucatán, en su Primera Sesión Extraordinaria, llevada a cabo en la ciudad de Mérida, capital del Estado de Yucatán, Estados Unidos Mexicanos a los dos días del mes de febrero del año 2024.

(RÚBRICA)

Mtra. Karla Patricia Berrón Cámara

Rectora

Universidad de las Artes de Yucatán

Actualización aprobada por la Junta de Gobierno de la Universidad de las Artes de Yucatán, Tercera Sesión Ordinaria, llevada a cabo en la ciudad de Mérida, capital del Estado de Yucatán, Estados Unidos Mexicanos a los veintisiete días del mes de agosto del año 2024.