

### **3.3.2. Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM)**

El SITUAM es el órgano que representa a las trabajadoras y los trabajadores. De acuerdo con el artículo 2 del Estatuto del SITUAM, éste es un organismo independiente, representativo y democrático, que puede tener conocimiento de casos de violencia de género que involucren a las personas que representan; su intervención se llevará a cabo a través del Grupo Interno Coordinador (GIC) correspondiente.

### **3.4. Instancias de seguimiento y evaluación del Protocolo**

#### **3.4.1. Consejo Académico**

La LO, en el artículo 23, fracción IV, estatuye que a este órgano colegiado le corresponde proponer, ante el órgano respectivo, las medidas que tiendan al mejoramiento de las actividades de la Unidad. En atención a lo anterior, en la sesión 6.19, celebrada el 10 de junio de 2019, integró la Comisión encargada de dar seguimiento a la aplicación del Protocolo para la Atención de la Violencia de Género en la UAM-X y proponer medidas tendientes al mejoramiento del mismo.

#### **3.4.2. Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género (UPAVIG)**

Esta Unidad es competente para revisar periódicamente que los casos de violencia de género se atiendan de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, así como solicitar y recibir información acerca del tratamiento que se le dio a los casos y de las resoluciones tomadas al respecto.

## **4. RUTA PARA LA ATENCIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

El presente apartado establece la ruta que debe seguirse para atender los casos de violencia de género en la UAM-X. Dicha ruta está sujeta a la Legislación Universitaria y al CCT, conforme a las competencias y funciones de los órganos personales, órganos colegiados, instancias de apoyo y responsables de servicios. En virtud de lo anterior, lo no previsto en el presente Protocolo se atenderá conforme a la normatividad aplicable y a los principios de debida diligencia y protección de los derechos humanos.

Consideraciones sobre la atención de casos de violencia de género:

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA  
UNIDAD XOCHIMILCO  
APROBADO POR EL CONSEJO ACADÉMICO EN SU  
SESION 2.21 del 12 de Marzo de 2021  
EL SECRETARIO DEL CONSEJO

Ante un caso de violencia de género todas las personas que integran la comunidad universitaria tienen la obligación de canalizar a la brevedad y con *consentimiento informado* a la persona en situación de violencia de género, a las instancias de atención referidas en el Protocolo, mismas que deberán:

- Priorizar la atención ofreciendo medidas de protección, asistencia médica y contención psicológica que la persona requiera.
- Guardar la confidencialidad sobre los datos personales de las involucradas y los involucrados.

#### 4.1. Etapa I. Atención de primer contacto

El primer contacto refiere al momento en el que una persona se acerca a alguna instancia, órgano o integrante de la UAM-X para manifestar que vive una situación de violencia de género; incluye a terceras personas que hayan presenciado un hecho de violencia de género y acudan a comunicarlo.

La atención de primer contacto es crucial en los casos de violencia de género ya que implica una escucha atenta y respetuosa que contribuya a garantizar el ejercicio pleno del derecho al acceso a la justicia.

Cuando se trate de hechos de violencia de género que ocurran en las instalaciones de la UAM-X contra una persona menor de dieciocho años, se deberá iniciar de oficio el procedimiento correspondiente, debiendo proceder de conformidad con lo estipulado en el presente Protocolo y los estándares nacionales e internacionales en la materia.

La UPAVIG brindará el acompañamiento desde el momento en que la interesada o el interesado acuda a dicha Unidad y hasta que concluya la aplicación del Protocolo, siempre a partir de las decisiones que tome la persona en situación de violencia de género.

En apego a los principios de este Protocolo, la UPAVIG deberá propiciar que las personas en situación de violencia se encuentren fuera de una situación de riesgo o peligro; evitar que sean revictimizadas o que se violen sus derechos humanos, así como velar por la mejor resolución del caso. En este sentido, la UPAVIG podrá solicitar las medidas urgentes de protección que sean necesarias.

La atención de primer contacto incluye la realización de lo siguiente:

##### 4.1.1. Escucha

En este primer momento y respetando la voluntad de la persona solicitante, se deberá proceder de la siguiente manera:



- Mantener una escucha atenta, sin juicios de valor, prejuicios o suposiciones de ninguna naturaleza que pudieran desprenderse de la narración de la persona que acude a solicitar apoyo.
- De ser necesario, dar prioridad a la atención médica, de vigilancia y de apoyo psicológico para preservar la integridad física y emocional de la persona en situación de violencia.
- Remitir a la persona en situación de violencia a los órganos o las instancias competentes señaladas en este Protocolo, preferentemente a la UPAVIG para que se brinde la orientación y se haga el registro y derivación correspondientes.
- En todo momento se debe evitar que la persona en situación de violencia de género tenga cualquier tipo de contacto con la agresora o el agresor.
- En casos de violación, es importante recomendar que la persona afectada acuda a las instituciones especializadas, dentro de las primeras 48 horas, para que reciba la atención necesaria a fin de evitar riesgos de infecciones de transmisión sexual (ITS) y embarazo.
- Todo órgano personal o instancia de apoyo que conozca de hechos de violencia que no requieran medidas urgentes de atención médica o psicológica, deberá canalizar a la persona a la UPAVIG para que se le brinde el acompañamiento correspondiente.

En caso de que la persona en situación de violencia de género no haya establecido un primer contacto de manera presencial, también podrá solicitar orientación y apoyo vía telefónica o al correo electrónico de la UPAVIG.

#### 4.1.2. Orientación

- La UPAVIG es la instancia especializada responsable de brindar orientación sobre las conductas que se consideran como actos de violencia de género. De acuerdo con las características del caso, en dicha Unidad se le informará a la persona afectada sobre las opciones e instancias a las que podrá recurrir, tanto al interior como exterior de la Universidad.

#### 4.1.3. Registro y canalización

Una vez que en la oficina de la UPAVIG se le proporcionó orientación a la persona para identificar si el hecho o situación podría constituir un acto de violencia de género, la UPAVIG:

- Recabará la información necesaria para llevar a cabo el registro, a través del Formato Único elaborado para los fines de este Protocolo (véase Anexo 2). El registro de los datos personales será confidencial y solamente se utilizará para la integración de un expediente evitando la revictimización.
- La persona en situación de violencia de género podrá acudir directamente ante los órganos personales o las instancias correspondientes para hacer del conocimiento su caso.
- La UPAVIG en su caso, derivará a la persona en situación de violencia de género previo consentimiento de ésta, con la Delegada o el Delegado de la Oficina del Abogado General en la Unidad Xochimilco para que reciba la asesoría jurídica institucional y externa que corresponda.

#### 4.2. Etapa II. Inicio del procedimiento

##### 4.2.1. Supuestos para iniciar el procedimiento

La persona que considere haber sido víctima de violencia de género y las terceras personas a las que les conste de manera directa los hechos materia del presente Protocolo, así lo manifestará para que la UAM-X realice las acciones correspondientes para prevenir que la o las violencias denunciadas escalen y se vuelvan a repetir.

Si la persona afectada por violencia de género decide iniciar el procedimiento ante el órgano o instancia de la UAM-X que corresponda, deberá presentar un escrito en el que detalle las circunstancias de modo, tiempo y lugar. La UPAVIG realizará el acompañamiento correspondiente durante esta etapa y la delegación de la Oficina del Abogado General brindará la asesoría correspondiente.

##### 4.2.2. Personal académico o administrativo de la UAM-X como presunto responsable

En caso de que la agresión provenga del personal académico o administrativo de la Universidad, la víctima podrá acudir a la UPAVIG para recibir la orientación y ser canalizada al órgano o instancia

correspondiente para que, en su caso, se tomen las acciones conducentes conforme al CCT.

La Secretaria o el Secretario de la Unidad analizará la conducta de violencia de género y, en su caso, instrumentará el procedimiento que establece el CCT, del cual podrá derivar alguna de las sanciones previstas en el propio CCT.

#### **4.2.3. Alumna o alumno como presunto responsable**

En este caso, la persona en situación de violencia de género o cualquier integrante de la comunidad universitaria que haya presenciado el hecho de violencia podrá dar a conocer la existencia de una posible falta, mediante un escrito dirigido a la Secretaria o al Secretario del consejo divisional respectivo para que se inicie el procedimiento de faltas conforme a lo que establece el RA. El alumno o alumna presuntamente responsable, será notificado en su momento por parte de la Comisión de Faltas.

Las comisiones de faltas de los consejos divisionales podrán, y será recomendable, invitar a personal de la UPAVIG a las reuniones que se lleven a cabo, a fin de brindar asesoría en materia de violencia de género a las y los integrantes de la Comisión de Faltas que lo soliciten y dar acompañamiento a las personas implicadas.

Las alumnas o alumnos a quienes se les imputen actos de violencia de género, se les podrá imponer alguna de las medidas administrativas establecidas en el RA.

#### **4.2.4. Personas no integrantes de la comunidad universitaria presuntamente agresoras**

Si la persona señalada como presunta agresora es ajena a la Universidad, la persona que ha sufrido violencia de género o quienes hayan atestiguado el hecho de violencia podrán acudir y solicitar la intervención de la Sección de Vigilancia o, en su caso, de la Secretaría de Unidad, con la finalidad de que se active el presente Protocolo.

#### **4.2.5. Medidas de protección para víctimas de violencia de género**

Las instancias de atención de la UAM-X de conformidad con la normatividad aplicable y una vez que tengan conocimiento de los hechos de violencia de género, podrán solicitar medidas urgentes de protección en caso de encontrarse en riesgo la integridad física o psíquica de la víctima directa o indirecta (en ocasiones el riesgo aumenta al ejercer su derecho a la denuncia) según sus necesidades.

Dichas medidas podrán otorgarse independientemente de que se haya iniciado el procedimiento formal de queja y serán vigentes hasta que se realice la determinación correspondiente o bien, mientras persista la situación de riesgo para la víctima.

Algunas medidas urgentes de protección que se podrán adoptar son:

- a) Apoyo institucional para mantenerse alejada o alejado de la presunta agresora o del presunto agresor en la UAM-X.
- b) Aquellas que las instancias conducentes de la queja y de atención consideren pertinentes en cada caso.

Las medidas urgentes de protección solicitadas por la UPAVIG serán presentadas a las instancias correspondientes, quienes las emitirán a la brevedad posible para salvaguardar la integridad física y emocional de la o las víctimas. Éstas son independientes de las recomendaciones que pueda emitir la DDU.

Criterios para determinar la aplicación de medidas urgentes de protección:

- a) La naturaleza de la violencia:
  - La gravedad y el impacto de la violencia hacia la víctima y otras personas de su entorno o comunidad.
  - La existencia de amenazas de causar daño a la integridad de la persona en situación de violencia.
  - El conocimiento de que la persona agresora aceche y persiga a la víctima.
  - Su magnitud y frecuencia, si se trata de eventos de violencia aislados o bien, de distintos actos de violencia realizados a través del tiempo.
- b) La relación entre la víctima y el presunto agresor o la presunta agresora:
  - El abuso de poder de quien ejerce la violencia.
  - La posición jerárquica o de subordinación entre la víctima y quien ejerció la violencia.

  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA  
UNIDAD XOCHIMILCO  
APROBADO POR EL CONSEJO ACADÉMICO EN SU  
SESION 2-21 del 17 de Marzo de 2021  
EL SECRETARIO DEL CONSEJO

- c) Información adicional que permita identificar la condición y posición de las personas involucradas en los hechos de violencia.

#### 4.3. Etapa III. Resultados de la aplicación del Protocolo

La UPAVIG tendrá que revisar periódicamente que los casos de violencia de género que se hayan atendido se lleven a cabo de acuerdo con los procedimientos establecidos en este Protocolo y se cumplan las medidas derivadas de los mismos, así como solicitar información acerca del tratamiento de los casos y de las resoluciones tomadas al respecto.

##### 4.3.1. Responsabilidades de los órganos y las instancias conducentes de la queja que conozcan y resuelvan de los casos de violencia de género:

- a) Solicitar asesoría en materia de violencia de género a la UPAVIG y, en su caso, acompañamiento durante todo el procedimiento.
- b) Citar por separado a las partes involucradas.
- c) Recabar la mayor cantidad de información, pruebas o evidencias.
- d) Realizar el análisis correspondiente.
- e) Emitir la determinación respectiva de acuerdo con sus competencias y darla a conocer a las personas involucradas.

##### 4.3.2. Determinaciones de los órganos y las instancias conducentes de la queja

Las determinaciones a las que arriben las instancias y órganos conducentes de la queja deberán contener la siguiente información:

- a) Un resumen del caso, con la descripción del procedimiento seguido desde la presentación del escrito por violencia de género por la persona afectada, hasta la resolución.
- b) Los razonamientos y disposiciones que motivan y fundamentan la decisión.
- c) Como parte de la reparación integral del daño, se procurará que las determinaciones sean informadas a las víctimas.

#### 4.3.3. Directrices para el análisis y elaboración de determinaciones

La determinación a la que arriben las instancias u órganos conducentes deberá considerar las siguientes directrices para la investigación de casos de violencia de género<sup>11</sup>:

- a) **Evaluar razonablemente la ausencia de consentimiento libre y voluntario por parte de la víctima respecto de la conducta de contenido sexual:** aún en el caso de que no haya una aceptación expresa de la víctima del acoso, este sigue estando presente. Puede ocurrir que no exista oposición contundente por temor a las represalias, a la incapacidad real de defensa o al convencimiento de que se carece de dicha capacidad. Para desestimar o confirmar dicha ausencia sería necesario analizar el contexto en que se desarrolla cada caso.
- b) **Valor preponderante del dicho de la víctima:** dado que se trata de acciones que usualmente se llevan a cabo buscando la ausencia de testigos o elementos que puedan inculpar al agresor, la jurisprudencia interamericana y mexicana reconocen el valor preponderante del dicho de la víctima sobre todo en los casos en los que no existan pruebas gráficas o documentales.
- c) **Aplicar el “estándar de la persona razonable”:** el contexto de las personas puede influir sobre su percepción de aquello que consideran o no como conductas violentas o abusivas, por lo que el acoso se configura como tal cuando dicha conducta es considerada lo suficientemente abusiva o dominante por cualquier persona razonable, como para afectar su desarrollo académico generando un ambiente desfavorable y hostil.
- d) **Establecer qué elementos acreditarían la intencionalidad de quien sea probable responsable:** tomando en consideración el contexto de normalización de la violencia de género, en el que se reproducen las relaciones de poder y los estereotipos de género que afectan a las mujeres y a las personas que desafían la heteronormatividad. Algunos criterios para evidenciar la intencionalidad son: el que se intimide, ofenda y ejerza presión,

<sup>11</sup> Estas directrices han sido retomadas del *Protocolo para la atención de casos de violencia de género* de la UNAM, las cuales a su vez se basan, en gran parte, en el Manual de Buenas Prácticas para Investigar y Sancionar el Acoso laboral y/o el Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

así como que se excluya o provoque inseguridad en la persona afectada por la violencia.

Se puede considerar que hubo intencionalidad cuando la persona afectada no posee la capacidad de consentir determinada conducta sexual, ya sea por encontrarse bajo el influjo de sustancias tóxicas, por presentar algún tipo de discapacidad física o mental, o bien, por cualquier otro motivo de incapacidad.

- e) **Evaluar la existencia de relaciones de poder:** el análisis del ejercicio de las relaciones de poder es necesario para una correcta investigación y valoración de cada caso. Por lo que sería necesario tomar en cuenta quien tiene el poder, ya sea este formal o informal. La desigualdad de condiciones puede generar situaciones de subordinación, de lo anterior no se desprende que el abuso sea un hecho, pero se puede presumir que es factible.

#### 4.4. Diagrama del procedimiento para la atención, acompañamiento y en su caso, presentación de la queja.

