

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
EN LA ESCUELA SUPERIOR DE ARTES DE YUCATÁN**

CONTENIDO	PÁGINA
Introducción -----	3
Capítulo I. Disposiciones	
1. Objeto -----	3
2. Marco normativo -----	3
3. Supletoriedad -----	4
4. Glosario de términos -----	4
5. Principios -----	4
Capítulo II. Prevención	
6. Actos de violencia de género -----	6
7. Acciones de prevención -----	8
Capítulo III. Atención	
8. Atención en casos de violencia de género -----	9
9. Unidad de Igualdad de Género -----	9
10. Presentación de la queja -----	10
11. Primer contacto -----	11
12. Conocimiento de la queja -----	11
13. Entrevista para el levantamiento del acta de hechos -----	12
Capítulo IV. Procedimientos	
14. Tipos de procedimientos -----	13
15. Procedimiento formal -----	13
16. Procedimiento de investigación -----	13
A. Primera etapa -----	13
B. Segunda etapa -----	14
C. Tercera etapa -----	15
17. Procedimiento alternativo -----	15
Capítulo V. Sanción	
18. Sanción o resolución de los casos de violencia de género -----	18
Capítulo VI. Registro	
19. Registro de casos de violencia de género -----	18
20. Información reservada -----	18
21. Evaluación -----	19
Transitorios	
Primeros -----	19

Introducción

El presente protocolo tiene como propósito determinar los procedimientos para prevenir, atender y sancionar la violencia de género en la Escuela Superior de Artes de Yucatán. Para su elaboración se observaron lineamientos y protocolos de otras instancias públicas y universidades; además de bibliografía especializada. De esta manera, la Escuela Superior de 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 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 Escuela Superior de 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 Escuela Superior de 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 para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Acuerdo 78/2018 por el que se expide el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en el estado de Yucatán.

Acuerdo 74/2018 por el que se regula a las unidades de igualdad de género de las dependencias y entidades del 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.

Acuerdo ESAY 02/2016 por el que se expide el código de ética de la Escuela Superior de Artes de Yucatán.

Acuerdo ESAY 03/2016 por el que se expide el código de conducta de la Escuela Superior de Artes de Yucatán.

3. Supletoriedad

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:

ESAY: la Escuela Superior de Artes de Yucatán;

Protocolo: el presente Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género en la Escuela Superior de Artes de Yucatán;

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;

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.

Presunta víctima: la persona que posiblemente ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de un acto de violencia de género.

Persona presunta agresora: la persona sujeta a un procedimiento por conductas posiblemente constitutivas de violencia de género

Unidad de Igualdad de Género: la Unidad de Igualdad de Género en la Escuela Superior de Artes de Yucatán conforme al Acuerdo 74/2018 por el que se regula a las unidades de igualdad de género de las dependencias y entidades del estado de Yucatán.

Titular de la Unidad de Igualdad de Género: la persona que es la titular de la Unidad de Igualdad de Género en la Escuela Superior de Artes de Yucatán

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;

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;

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;

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.

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.

Acuerdo: decisión tomada como resultado del diálogo entre las partes involucradas en el procedimiento alternativo que determina una serie de acciones a respetar y ejecutar para el beneficio mutuo.

5. Principios

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

- No revictimización,



- No tolerancia de las conductas de violencia de género,
- Igualdad de género,
- Perspectiva de género,
- Confidencialidad,
- Presunción de inocencia,
- Respeto, protección y garantía de la dignidad,
- Prohibición de represalias,
- Integridad personal,
- Información adecuada,
- Accesibilidad,
- Debida diligencia, y
- 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 a 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, compañera-compañero, 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 escuela 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 ESAY, 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 ESAY (estudiantado, personal académico y administrativo de base y de confianza, y servidoras y servidores públicos), con el fin de proporcionar información precisa a través de talleres, cursos, pláticas e instrumentos diagnósticos, entre otros;
- c) Sensibilización:** Desarrollar acciones de sensibilización a toda la comunidad de la ESAY (estudiantado, personal académico y administrativo de base y de confianza, y servidoras y servidores públicos), 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.

Éstas y las demás acciones de prevención que realice la ESAY se efectuarán en coordinación con todas las áreas y departamentos, con el Comité de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Interés y con la Unidad de Igualdad de Género.

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 ESAY, así como en espacios distintos a los recintos institucionales, siempre y cuando intervenga una persona integrante de la comunidad de la ESAY y que derive de una relación académica, laboral o análoga.

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 ESAY.

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 ESAY 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 miembros de la comunidad de ESAY 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, serán nombradas por la persona titular de la ESAY y durarán en el cargo 2 años.

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 la queja

Cualquier persona que considere haber sido víctima de algún acto o conducta de violencia de género o tenga conocimiento directo sobre actos o conductas de este tipo podrá presentar una queja ante la titular de la Unidad de Igualdad de Género a través de los siguientes medios:

1. Recepción directa: presentándose personalmente en la Unidad,
2. Electrónico: enviando un correo electrónico a la dirección habilitada para ese fin, y
3. Escrito: mediante un carta cerrada.

En todo caso deberá indicarse el nombre de la persona que presenta la queja o algún identificador y sus datos de localización, para establecer contacto con ella con la mayor discreción, y proceder a su atención.

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

En caso de que la queja sea presentada por una tercera persona, deberá ser comunicada a la persona señalada como presunta víctima para que personalmente manifieste si desea o no que se inicie el procedimiento de queja y la ruta de solución que quiere tomar.

Si los actos denunciados por terceros afectan a personas menores de edad o a varias personas integrantes de la comunidad de la ESAY, entonces se dará inicio al procedimiento de queja.

Con el fin de evitar revictimizar a la presunta víctima o prejuzgar las conductas objeto de las quejas, estas no podrán ser difundidas en redes sociales ni medios masivos de comunicación por quienes las presentan, los testigos -si los hubiere- la persona presunta agresora, ni por



ninguna otra persona que esté al tanto de las mismas como consecuencia de que se esté llevando a cabo este procedimiento.

En caso de que se descubra la presentación de una queja falsa, la ESAY investigará y tomará las medidas correspondientes conforme a la normativa aplicable.

11. Primer contacto

El primer contacto lo realizará la titular de la Unidad de Igualdad de Género y tendrá como objetivo brindar atención a la persona que presenta la queja 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 persona que presenta la queja se encuentre en un evidente estado de alteración, se deberá gestionar apoyo de contención de la manera más expedita posible, ya sea al interior de la ESAY o a través de un servicio externo.

En caso de que la titular de la Unidad de Igualdad de Género considere que de la narrativa se constituyeron posibles actos o conductas de violencia de género convocará a la Unidad de Igualdad de Género para conocer de la queja y darle seguimiento al caso. Simultáneamente turnará, la queja a la Dirección General para su conocimiento.

Si considera que de los hechos se desprenden otro tipo de acción o conducta, diferente a la violencia de género, le informará y asesorará a la persona que presenta la queja las otras vías en las que puede llevar a cabo su queja.

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, 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 del acta de hechos

La titular de la Unidad de Igualdad de Género o la persona facilitadora, al momento de realizar la entrevista, deberá 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 será resguardado y que se adoptarán medidas para proteger a ambas partes en contra de cualquier represalia.
4. Enfatizar que la Escuela Superior de Artes de Yucatán condena 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 asentarlos 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 antes.

14. Tipos de procedimientos

La Unidad de Igualdad de Género deberá brindar a la presunta víctima información clara y precisa sobre los diferentes procedimientos establecidos por la ESAY en este Protocolo, para la atención de los posibles actos o conductas de violencia de género. Dichos procedimientos son los siguientes:

- a) Procedimiento formal.
- b) Procedimiento de investigación.
- c) Procedimiento alternativo.

15. Procedimiento formal

El procedimiento formal se llevará 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 y la ESAY, a través del Departamento Jurídico, brindará la atención necesaria de acompañamiento adecuado ante las autoridades correspondientes.

Cuando los casos se lleven bajo este procedimiento las instancias correspondientes determinarán la sanción, y la ESAY, a través de la Unidad de Igualdad de Género y el Departamento Jurídico, acompañará a la presunta víctima durante todo el proceso hasta su resolución.

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 en perspectiva de género, para darles a conocer el caso que requiere de su atención.

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 a la persona presunta agresora sobre la queja, informándole de la situación para que conozca el proceso que se llevará a cabo.

Posteriormente, se reunirá por separado con cada una de las partes para realizarles una entrevista personalizada, y a las y los testigos, si los hubiere. Dicha entrevista quedará registrada 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 los dos expedientes, tanto de la persona presunta agresora como de la presunta víctima, en los que deberán constar: sus declaraciones, las de los testigos si los 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 moral: 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 las responsabilidades a que haya lugar e impondrá, en su caso, las sanciones respectivas.

De acuerdo con el caso o casos que se presenten, la Unidad de Igualdad de Género podrá aplicar las siguientes sanciones:

- 1. Amonestación verbal o escrita, con copia al expediente personal,
- 2. Destitución del puesto,
- 3. Baja definitiva,
- 4. Cualquier otra que determine

Dicha resolución quedará registrada en el Dictamen, donde se indique el fallo, la sanción y las acciones que se deben realizar como medidas precautorias y correctivas, suscrita por los integrantes de la Unidad de Igualdad de Género y por las partes involucradas. Dicho Dictamen será remitido al Director General de la ESAY, quién lo adoptará y tendrá el estatus de un resolutive de sanción y sus mismos efectos.

17. Procedimiento alternativo



Algunos casos se podrán llevar a través de un procedimiento alternativo con enfoque restaurativo. Dichos casos estarán basados en los principios y valores de la justicia restaurativa, cuyo objetivo es propiciar un diálogo equitativo y respetuoso encaminado a alcanzar resultados tales como la reparación y la restitución, y se centrarán en atender las necesidades de la presunta víctima.

Los casos de violencia de género que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos no podrán ser admitidos para su atención por procedimiento alternativo:

- I. Si existió violencia física;
- II. Se trate de conductas que pudieran configurar posibles delitos que se persigan de oficio;
- III. Si se prevé que la participación de la presunta víctima en el procedimiento alternativo pudiese tener un efecto negativo en su integridad emocional o significar un riesgo para la misma; y
- IV. Si en el caso están involucradas personas en minoría de edad.

La Unidad de Igualdad de Género se reunirá por separado con cada una de las partes para ayudarlas a clarificar sus objetivos, identificar sus necesidades y explorar las ventajas y desventajas de posibles escenarios para llegar a un Acuerdo.

La Unidad de Igualdad de Género explorará con las partes las alternativas sobre la estructura y propósito del proceso de diálogo, los puntos que desean tratar, así como sus dudas y preocupaciones. También acordarán el formato, el lugar, la hora, la duración y la fecha en que se podría llevar a cabo el encuentro.

Una vez realizadas las reuniones de preparación, y en el momento en que lo consideren pertinente, se llevará a cabo el proceso de diálogo. Para el proceso de diálogo se privilegia el desarrollo de la sesión conjunta presencial. En algunos casos, es posible proponer a las partes formas alternativas de comunicación tales como una reunión virtual (por videoconferencia) o con la presencia de las partes en salas contiguas cuyo intercambio sea posible por intermedio de una persona facilitadora.



Luego del diálogo entre las partes se llegará a un Acuerdo, que será el documento que plasmará los compromisos que las partes resuelvan contraer e incluirá fechas precisas para el cumplimiento de cada uno de ellos. Deberán ser razonables, realistas y claros, y no contravenir ninguna disposición legal ni normativa de la ESAY. El documento incluirá una cláusula en la que las partes acepten que la Unidad de Igualdad de Género los contacte periódicamente para monitorear el cumplimiento de los compromisos.

El Acuerdo incluirá la medida o las medidas que la persona presunta agresora se compromete a llevar a cabo con el propósito no sólo de reparar o compensar a la presunta víctima sino también de restaurar, en la medida de lo posible, los vínculos comunitarios rotos.

A continuación, se presentan algunos ejemplos de medidas de reparación integral que podrían contemplarse de la persona presunta agresora a favor de la presunta víctima:

- i. Restitución de derechos, bienes y libertades
- ii. Devolución de bienes
- iii. Garantizar un ambiente seguro o libre de hostilidad
- iv. Disculpa pública, reconocimiento de lo ocurrido y de la responsabilidad
- v. Compromiso o garantía de no repetición de la conducta
- vi. Atención médica, psicológica, servicios jurídicos y sociales, según se requiera
- vii. Indemnización compensatoria por el daño material e inmaterial
- viii. Gastos médicos o de rehabilitación física, psicológica o social

La Unidad de Igualdad de Género llevará un registro de los Acuerdos alcanzados para cada uno de los casos y se pondrá en contacto con las partes de manera periódica para verificar el cumplimiento de sus distintas cláusulas. Si un Acuerdo fue cumplido totalmente, se integrará un Acta Final donde se señalará el cumplimiento de los compromisos, dando por concluido el procedimiento.

Cuando alguna de las partes reporte alguna conducta que implique que una de ellas no cumplió con alguno de los compromisos contraídos en el Acuerdo, dará lugar a iniciar el caso por medio de cualquier otro procedimiento considerado en el presente protocolo.



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 determinen tendrán la fuerza de resolución para restaurar el ambiente sano y seguro de la ESAY.

En casos del procedimiento alternativo, el Acuerdo y su seguimiento, se considerará la resolución final, pues tiene como fin vigilar la eficiencia de las medidas adoptadas y así evitar problemas de reincidencia, minimizar el impacto de los hechos ocurridos, restaurar los daños, y prevenir otros actos de violencia género o la revictimización.

Capítulo VI

Registro

19. Registro de casos de violencia de género

La Unidad de Igualdad de Género contará con un Registro de todos los casos de violencia de género en la ESAY, el tipo de procedimiento por el que se atendió la queja, sus características y las sanciones que se hayan adoptado. Si la persona que interpone la queja, luego del primer encuentro no desea formalizarla a través de procedimiento alguno, únicamente se elaborará un informe confidencial que se integrará al registro de casos.

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.

21. Evaluación

Con la intención de asegurar el correcto cumplimiento de los objetivos y procedimientos del presente Protocolo, la Unidad de Igualdad de Género realizará anualmente un informe estadístico sobre la implementación del mismo y establecerá un mecanismo de evaluación de los procedimientos de atención de casos de violencia de género, para medir el nivel de satisfacción de las personas usuarias y el impacto de las resoluciones y acuerdos en la disminución de la violencia de género en la ESAY.

Transitorios

PRIMERO. El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género en la Escuela Superior de Artes de Yucatán entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

Se expide el presente Protocolo, en las instalaciones de Escuela Superior de Artes de Yucatán, a los 18 días del mes de febrero del año 2020.



Dr. Javier Álvarez Fuentes
Director General
Escuela Superior de Artes de Yucatán

Diagrama 1
Presentación de la queja

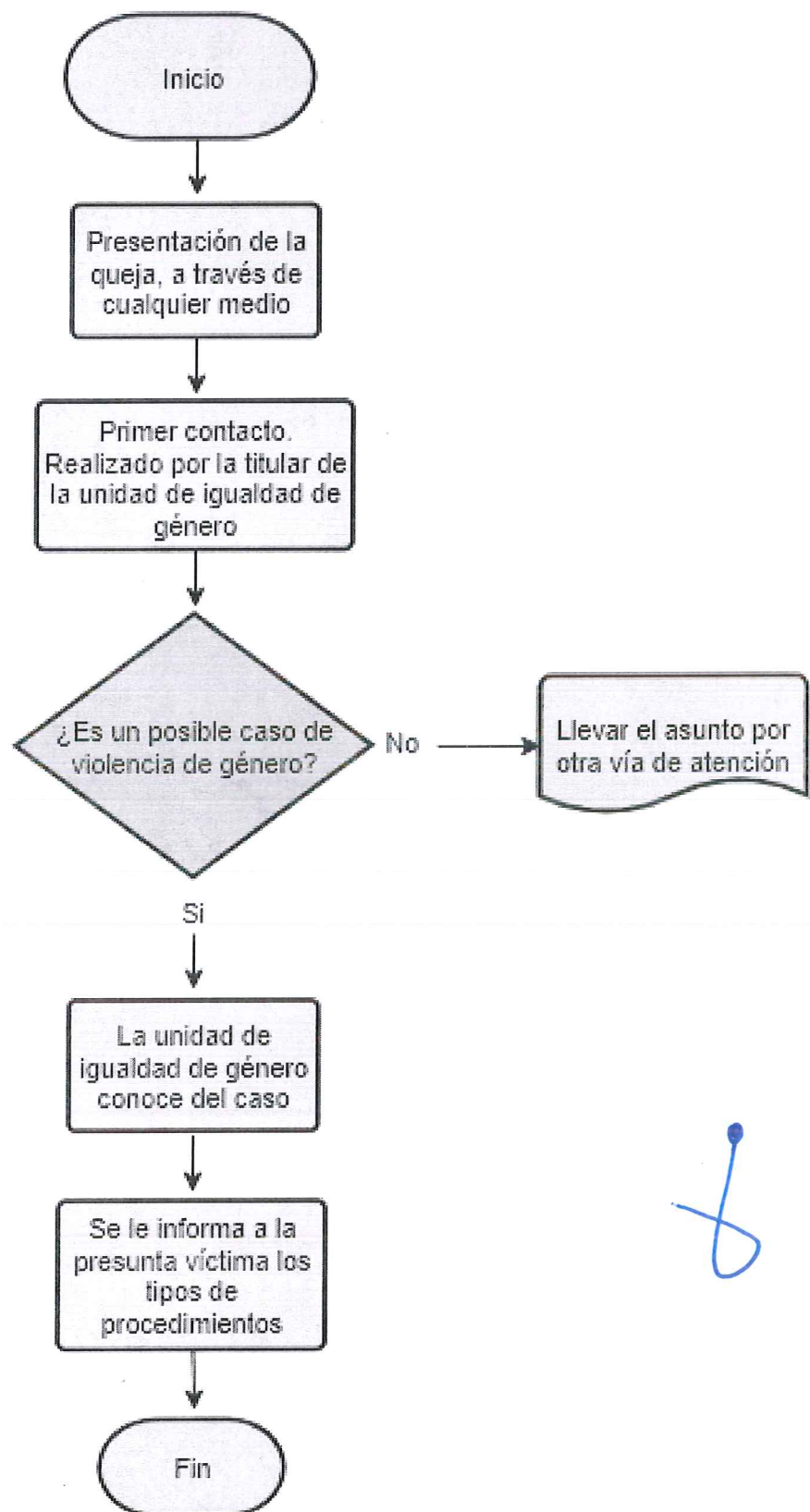
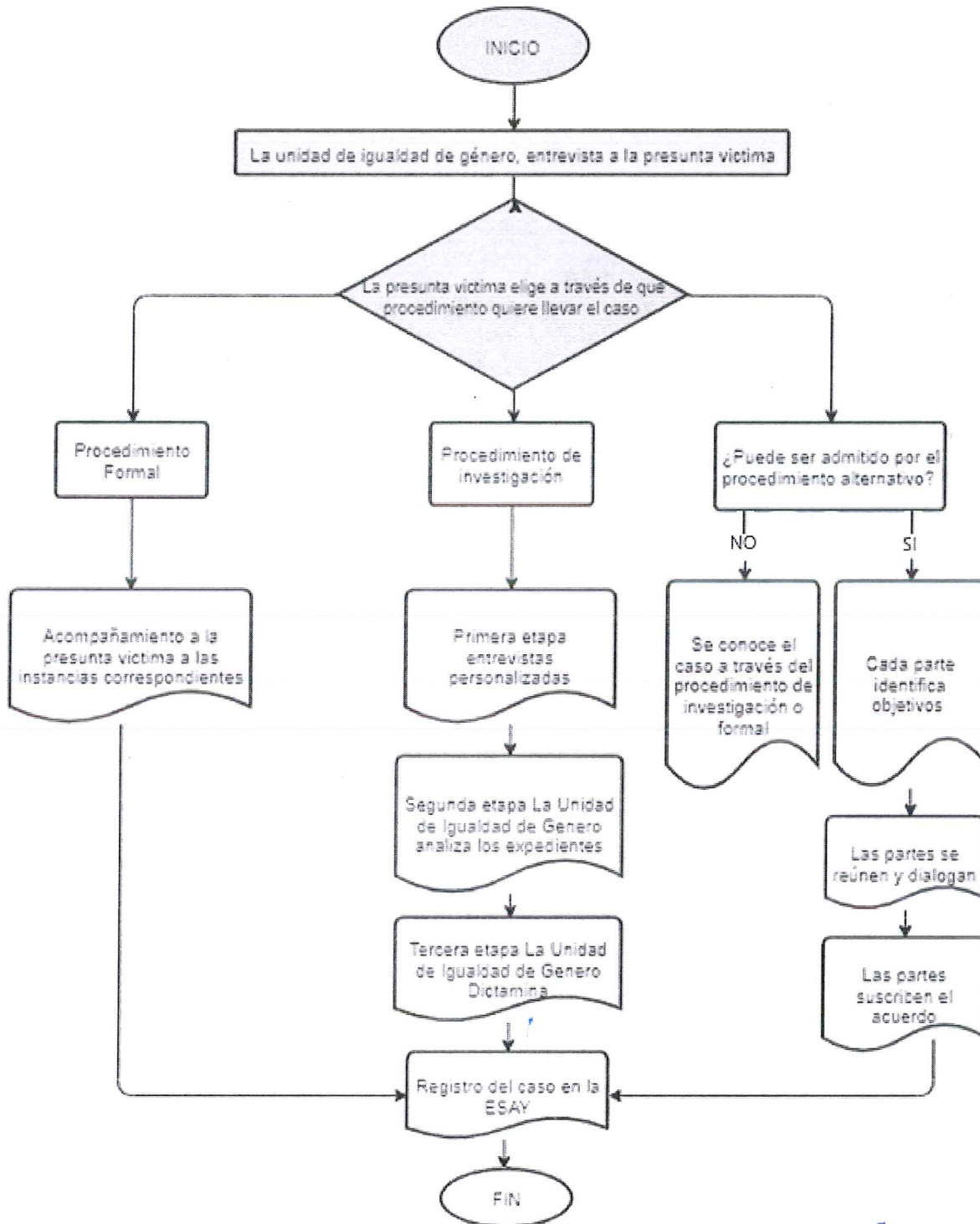


Diagrama 2
Tipos de Procedimientos



8