

# PROTOCOLO UNIVERSITARIO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO, HOSTIGAMIENTO Y VIOLENCIA DE GÉNERO.

## 1. Marco Jurídico.

### 1.1 Constitución Política de los Estados Unidos

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la norma que organiza al Estado Mexicano, las relaciones de las personas con el poder público, las libertades, los derechos y las garantías para su instrumentación.

En materia de Derechos Humanos, en el año 2011 se llevó a cabo una significativa reforma que transformó el sistema jurídico mexicano y la manera de garantizar el respeto a los derechos humanos en el territorio mexicano.

En su artículo 1º se estableció que todas las personas deben de gozar de los derechos humanos reconocidos por la propia Constitución, así como los reconocidos en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no puede restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones establecidas en la propia Constitución.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el tercer párrafo de su artículo 1, establece que “Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, ...”

Aunado a lo anterior, el artículo 4º establece la igualdad entre hombres y mujeres, por lo que no deben existir situaciones de discriminación o menoscabo de derechos y oportunidades basados en el género, sino que, por el contrario, atendiendo a las desigualdades históricas que han existido, debe promoverse el desarrollo pleno de la mujer.

## 1.2 Constitución Política para el Estado de Guanajuato.

La Constitución Política para el Estado de Guanajuato determinará la organización, funcionamiento, competencia y procedimientos de un organismo estatal de protección de los derechos humanos, dotado de plena autonomía, que conocerá de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público de carácter estatal o municipal que violen estos derechos, formulará acuerdos o recomendaciones públicas, no vinculatorias, denuncias y quejas ante las autoridades

## 1.3 Normatividad Nacional Complementaria.

Existen diversos ordenamientos nacionales que reconocen la necesidad de establecer mecanismos para asegurar que las personas objeto de acoso y hostigamiento tengan acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, entre los que podemos destacar los siguientes:

- **LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA;** la cual tiene por objetivo establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, la Ciudad de México y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- **LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES;** Esta Ley tiene por objeto regular la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo.
- **LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE GUANAJUATO;** Tiene por objeto establecer los principios y criterios que, desde la perspectiva de género, orienten las políticas públicas para

reconocer, promover, proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, así como para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, estableciendo la coordinación entre las autoridades.

- **LEY GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR;** la cual en su artículo 4 establece que de acuerdo con lo dispuesto en la fracción X del artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y al principio constitucional de igualdad y no discriminación, el Estado instrumentará políticas para garantizar el acceso a la educación superior a toda persona que acredite, con el certificado de bachillerato o equivalente, la terminación de los estudios correspondientes al tipo medio superior y que cumpla con los requisitos que establezcan las instituciones de educación superior.

Para contribuir a garantizar el acceso y promover la permanencia de toda persona que decida cursar educación superior en instituciones de educación superior públicas, en los términos establecidos en esta Ley, el Estado otorgará apoyos académicos a estudiantes, bajo criterios de equidad e inclusión.

- **LEY DE EDUCACIÓN PARA EL ESTADO DE GUANAJUATO;** Todo individuo tiene derecho a recibir educación de calidad en condiciones de equidad. Las autoridades educativas establecerán las condiciones que permitan a cada individuo el goce y ejercicio pleno del derecho a la educación, a una mayor equidad educativa y su plena inclusión y participación en la sociedad, así como el logro de la efectiva igualdad en oportunidades de acceso, tránsito y permanencia en los servicios educativos, y además la culminación de la escolaridad.

#### 1.4 Normas Internacionales

- **CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER;** La Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer, fue aprobada por Naciones Unidas en 1979 y ratificada por el Estado Mexicano. Su Protocolo Facultativo, permite a personas o asociaciones elevar al Comité denuncias por violación de la Convención, cuando no encuentren en su país tutela judicial o administrativa rápida y efectiva, y al Comité abrir de oficio un procedimiento de investigación por violación grave o sistemática de la Convención.

- **CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER;** La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer conocida también como la Convención Belém do Pará, por el lugar en el que fue adoptada el 9 de junio de 1994, fue el primer tratado internacional del mundo de Derechos Humanos que abordó específicamente la temática y la violencia contra las mujeres y que consagró el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia tanto en el ámbito privado como en el público. Establece el desarrollo de mecanismos de protección y la defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia en contra de su integridad física, sexual y psicológica.
- **CRITERIOS INTERNACIONALES.** En diversas ocasiones, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha dictado sentencias y resoluciones que obligan y vinculan a todos los niveles de gobierno a la observancia de los derechos humanos. En relación con la violencia de género, se destacan las siguientes sentencias:

I. La sentencia del caso “González y otras vs. México (Campo Algodonero)”, en la que la Corte destacó la importancia de una diligencia correcta e integral y con perspectiva de género en las investigaciones relacionadas a casos donde se observen violaciones a los derechos de las mujeres en materia de sexualidad, intimidad e integridad personal.

II. La sentencia del caso “Fernández Ortega y otros vs. México”, en la que la Corte resolvió que los casos que involucren actos de violencia sexual deberán ser exhaustivamente investigados, y en su caso, sancionados.

III. La sentencia del caso “Rosendo Cantú y otra Vs. México”, en la que además de resaltar nuevamente la importancia de la correcta diligencia en las investigaciones de asuntos relativos a violencia de género, la Corte resaltó la obligación de respetar y garantizar sin discriminación los derechos humanos, bajo una “igual protección de la ley”

## 1.5 Normativa de la Universidad.

- **CODIGO DE CONDUCTA DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA LAJA BAJÍO;** El cual tiene como objeto fundamental establecer y normar los lineamientos de conducta bajo los cuales se deberá regir el actuar de las personas servidoras públicas de la Universidad Tecnológica Laja Bajío.

Su contenido se elaboró considerando los Principios, Valores y Reglas de Integridad establecidos en el Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado de Guanajuato, tales como la legalidad, eficiencia, respeto, igualdad y no discriminación, honradez, imparcialidad y transparencia.

Las disposiciones se integran en pautas de comportamiento ético para guiar favorablemente las acciones que deberán ser observadas y cumplidas por todas las personas servidoras públicas de la Universidad Tecnológica Laja Bajío, en el marco de sus funciones, atribuciones y responsabilidades que les confieren su jerarquía, su tipo de contratación y la denominación de su puesto.

- **REGLAMENTO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA LAJA BAJÍO.** Con la finalidad de normar y regular los procedimientos de enseñanza-aprendizaje que se llevan a cabo en la Universidad Tecnológica Laja Bajío promoviendo, respetando, protegiendo y garantizando los derechos humanos de las y los alumnos.

## 2. Disposiciones Generales.

1. El presente protocolo tiene por objeto establecer las reglas para atender institucionalmente los casos de acoso y hostigamiento, que se presenten en el contexto de las actividades de la Universidad Tecnológica Laja Bajío.
2. El procedimiento que se establece en el presente protocolo aplica para todos los actos de acoso y hostigamiento, cualquiera que sea su naturaleza, ocurridos en los espacios y ámbitos universitarios, que vulneren los principios, valores y la normativa que guían el comportamiento de la comunidad universitaria.

3. El presente protocolo será aplicable a los casos de acoso y hostigamiento de cualquier naturaleza, cuando el presunto agresor y la presunta víctima formen parte del personal administrativo, de confianza, académico o sea alumno de la Universidad Tecnológica Laja Bajío.

Serán atendidos de igual forma y conforme a lo establecido en el presente protocolo, los casos de acoso y hostigamiento cuando el presunto agresor forme parte del personal administrativo, de confianza, académico o sea alumno de la Universidad Tecnológica Laja Bajío, sin importar que la presunta víctima no forme parte de la comunidad universitaria, siempre y cuando la presunta víctima decida presentar su denuncia en términos del presente protocolo.

4. Este protocolo sirve para orientar a las presuntas víctimas de acoso y hostigamiento a encauzar sus denuncias a través de los mecanismos reconocidos por la normatividad universitaria y la normatividad externa.

5. Para efectos de este protocolo, se entenderá por:

**I. Acoso:** La 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. El acoso puede ser laboral, sexual o escolar.

**II. Acoso Escolar:** Acto u omisión realizado por un alumno o grupo de alumnos, en los espacios y ámbitos universitarios, que de manera reiterada agrede en forma física, verbal, psicoemocional, patrimonial o sexual, o realice ciberacoso, a otro alumno o a un miembro del personal académico de la Universidad Tecnológica Laja Bajío.

**III. Acoso Laboral:** Acto u omisión que se ejerce entre personas que tienen un vínculo laboral con la Universidad de Guadalajara, en el que no existe subordinación, y que, mediante el abuso de poder, agrede en forma física, verbal, psicoemocional, patrimonial o sexual, o realice ciberacoso; independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**IV. Acoso Sexual:** La forma de violencia que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, en la que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima mayor de edad; independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**V. Atención:** Conjunto de acciones encaminadas a informar, orientar y asesorar jurídica, psicológica y psicosocialmente a las presuntas víctimas, desde el momento en que el primer contacto tiene conocimiento de los hechos, hasta que éste notifica a las autoridades universitarias competentes para que den inicio al procedimiento correspondiente.

**VI. Ciberacoso:** Las acciones mediante las que una persona amenaza, hostiga, humilla o molesta a otra, por medios electrónicos como Internet, páginas web, redes sociales, blogs, correo electrónico, mensajes de teléfono celular o videgrabaciones, entre otros.

**VII. Denunciante:** Cualquier persona que tenga conocimiento de algún posible acoso u hostigamiento y lo haga del conocimiento al primer contacto.

**VIII. Hostigamiento:** Comportamiento ofensivo, incómodo o humillante que se da mediante un ejercicio abusivo del poder, en una relación de subordinación real de la víctima respecto del agresor, expresada a través de conductas verbales, no verbales y físicas. El hostigamiento puede ser laboral, sexual o escolar.

**IX. Hostigamiento Escolar:** Acto u omisión realizado por una persona que mediante un ejercicio abusivo de poder en una relación de subordinación, en los espacios y ámbitos universitarios, que de manera reiterada agrede física, verbal, psicoemocional, patrimonial o sexual, o en forma de ciberacoso, a un alumno de la Universidad Tecnológica Laja Bajío.

**X. Hostigamiento Laboral:** Acto u omisión que se ejerce entre personas que tienen un vínculo laboral con la Universidad Tecnológica Laja Bajío, y en el que mediante el abuso de poder en una relación de subordinación, agrede física, verbal, psicoemocional, patrimonial o sexual, o en forma de ciberacoso a la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

**XI. Hostigamiento Sexual:** La forma de violencia que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, mediante un ejercicio abusivo de poder, en una relación de subordinación, conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**XII. Presunto agresor:** La persona a la que se denuncia por acosar u hostigar a otra persona, en los términos del presente protocolo.

**XIII. Presunta víctima:** La persona que considera haber sufrido acoso u hostigamiento, en los términos del presente protocolo.

**XIV. Primer contacto:** La persona titular de la Rectoría, la persona encargada del departamento de Recursos Humanos, la persona encargada del departamento de división de carrera y/o el abogado general.

**XV. Victimización secundaria:** La acción u omisión institucional que genera un maltrato físico y/o psicológico a las víctimas y/o testigos en el proceso de atención previsto en el presente protocolo.

También se presenta victimización secundaria cuando se culpa del acoso u hostigamiento a la presunta víctima, se utiliza un lenguaje inapropiado por parte del personal con quien tiene contacto, se destinan espacios inadecuados para las entrevistas o la recepción de las denuncias, se formulan preguntas repetitivas y excesivas por parte del personal sobre los mismos hechos del acoso u hostigamiento, entre otras

6. Los principios con los que se desahogará el procedimiento contenido en el presente protocolo serán los siguientes:

- A. Cero tolerancias a las conductas de acoso y de hostigamiento.
- B. Igualdad
- C. Respeto
- D. Confidencialidad.
- E. Protección de la dignidad y la integridad.
- F. Accesibilidad e inmediatez.
- G. No causar victimización secundaria.
- H. Prohibición de actos de represalia.
- I. Imparcialidad.

- J. Debida diligencia.
- K. Enfoque diferencial y especializado.
- L. Transparencia. M. Debido proceso

7. La información confidencial que se obtenga, genere o resguarde por las instancias universitarias con motivo de la aplicación del presente protocolo, no podrá divulgarse, ni transmitirse y su manejo estará sujeta a lo establecido en las disposiciones legales aplicables.

8. La información de la presunta víctima de acoso u hostigamiento, y del presunto agresor, tiene el carácter de información confidencial.

9. El incumplimiento del presente protocolo dará lugar a las responsabilidades establecidas en la norma aplicable.

10. Lo no previsto en el presente protocolo, se observará las normas aplicables para el Estado de Guanajuato.

### **3. Procedimiento para la atención de casos de acoso y de hostigamiento**

11. El primer contacto podrá realizar, en caso de que lo acepte la presunta víctima, una entrevista en preparación para su denuncia, misma que se sujetará a lo establecido en el presente protocolo.

12. El primer contacto deberá preparar un lugar para la entrevista, que reunirá las siguientes condiciones:

- A. Un lugar adecuado donde no se presenten interrupciones.
- B. Neutral, seguro, cómodo y privado.

La presunta víctima podrá elegir un lugar distinto al de su adscripción o donde curse sus estudios, siempre y cuando se trate de instalaciones universitarias.

13. El primer contacto deberá preparar:

A. Hacer del conocimiento a la presunta víctima que su información será confidencial y que se adoptarán las medidas para protegerla.

B. Asegurar la confidencialidad de la entrevista y de la información proporcionada por la presunta víctima.

La presunta víctima decidirá si se hace acompañar por algún familiar o alguna persona de su confianza, pero se deberá aclarar que los acompañantes no podrán intervenir en la entrevista.

14. El primer contacto buscará que la presunta víctima proporcione datos que permitan identificar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron los hechos y la identidad del presunto agresor, para lo cual puede formular las siguientes preguntas:

- ¿Quién es la persona acusada?
- ¿Qué hizo la persona acusada?
- ¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de la frase exacta?
- ¿Cuándo sucedió?
  - ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
- ¿Hubo testigos?
  - ¿Cuál es la relación académica o laboral con la persona acusada?
- ¿Ha ocurrido anteriormente?
- ¿Han habido otras personas afectadas?
- ¿A quién más le ha comentado sobre el caso?
- ¿Considera que necesita atención psicológica, médica o consejería jurídica?

15. El primer contacto, a efecto de no causar victimización secundaria, deberá seguir las siguientes pautas de conducta:

A. Proporcionar su nombre y expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar y que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada.

B. Hacer énfasis en que la Universidad se guía por el principio de cero tolerancia a las conductas de acoso y hostigamiento y tiene un compromiso para sancionarlos y erradicarlos.

C. Tomar nota de lo que se narre en ese momento, generando un ambiente de confianza para que las personas entrevistadas se sientan escuchadas y debidamente atendidas.

D. Indicar que de la entrevista se generará un informe, independientemente de que la presunta víctima decida o no interponer la denuncia.

E. Abstenerse de expresar a la presunta víctima o terceros ajenos al procedimiento, opinión acerca de la existencia o inexistencia de violencia o respecto de las posibles consecuencias del procedimiento.

F. Evitar culpar a las presuntas víctimas por el supuesto acoso u hostigamiento (no se deben llegar a conclusiones prematuras o anticipar ciertas respuestas) o sugerir que todo es una mala interpretación por parte de ellas.

G. Ser imparcial y evitar expresiones, sean o no verbales, que den a entender que no se le cree a la persona, por ejemplo, "entendiste mal", "a poco", "no me digas", "no puede ser" o "pero si la persona que acusas es un/una caballero/dama" u otras análogas.

H. Evitar cuestionar por qué si una situación ha durado mucho tiempo no la denunció antes o por qué ha tardado tanto tiempo en denunciarla.

I. Mostrar respeto, generar empatía y escuchar atentamente lo que dice la presunta víctima o darle la opción de que pueda asentarlos por escrito. En el caso de que se considere prudente grabar la entrevista, se deberá solicitar el consentimiento expreso de la presunta víctima.

J. Recabar en una sola entrevista los elementos necesarios para iniciar una investigación completa. Sin embargo, si la persona se encuentra en crisis emocional, la presunta víctima podrá decidir si desea posponer la entrevista.

K. Explicar a la presunta víctima el procedimiento para la atención de casos de acoso y hostigamiento, las diferentes vías y resoluciones posibles.

L. Evitar realizar alguna advertencia sobre las represalias que se pueden producir por interponer la denuncia.

M. Evitar proporcionar consejo legal y/o terapia psicológica si no se cuenta con los atributos y/o facultades para ejercer dichas actividades.

#### 4. Presentación de la denuncia

16. El procedimiento de presentación de la denuncia podrá ser iniciado por la presunta víctima o por alguna persona que haya presenciado el hecho o que tenga conocimiento de lo sucedido, quienes podrán acudir al primer contacto a denunciar los actos infligidos.

17. La denuncia se interpondrá por escrito. En caso de que se exprese verbalmente, el primer contacto levantará un acta en la que consten de manera clara y concreta los hechos narrados, acta que servirá de base para la presentación de la denuncia.

18. El escrito de denuncia deberá contener los siguientes elementos:

- A. Los datos de identificación y de contacto de la presunta víctima;
- B. Los datos de identificación del presunto agresor, considerando su adscripción laboral o escolar;
- C. La narración cronológica de los hechos que se denuncian, estableciendo circunstancias de modo, tiempo y lugar;
- D. Los medios de prueba que ofrezca, en su caso, la presunta víctima, incluyendo el nombre y los datos de localización de los testigos en caso de que los hubiera, y
- E. La firma o rúbrica de la presunta víctima y del primer contacto.

19. Cuando sea un denunciante quien presente la denuncia, el primer contacto solicitará a la presunta víctima que ratifique el escrito correspondiente.

20. El primer contacto deberá entregar a quien presente la denuncia una constancia de su recepción, en la que conste fecha y hora.

21. El primer contacto deberá registrar las denuncias que se le presenten e integrar un expediente, el cual remitirá a las autoridades señaladas en el punto 23 del presente protocolo.

22. En caso de que la presunta víctima solicite atención o en caso de que se encuentre en un evidente estado de alteración, el primer contacto deberá canalizarla a la instancia de contención psicológica o consejería jurídica, o para tal efecto determine la Universidad Tecnológica Laja Bajío.

23. El primer contacto deberá notificar la denuncia a las siguientes autoridades universitarias:

- A. La Oficina del Abogado General, y
- B. Al comité de Honor y Justicia de la Universidad Tecnológica Laja Bajío.

24. Dentro de los tres días hábiles siguientes a la presentación de la denuncia, el primer contacto remitirá en físico o mediante correo electrónico a las autoridades universitarias competentes, el expediente con la información que se integró con motivo de la presentación de la denuncia.

25. En su ámbito de competencia, la Oficina del Abogado General o el Comité de Honor y Justicia de la Universidad Tecnológica Laja Bajío, a propuesta del primer contacto, podrá tomar medidas cautelares de protección, podrá tomar medidas cautelares de protección para proteger los derechos de las presuntas víctimas y garantizar su seguridad e integridad.

26. Las medidas cautelares provisionales que se pueden tomar, dependiendo de la urgencia, la gravedad, la frecuencia, la posición de poder, la probable recurrencia de la conducta denunciada, y la inminencia del riesgo, son las siguientes:

- A. Notificación al superior jerárquico del acusado;
- B. Cuando se trate de un trabajador de la Universidad Tecnológica Laja Bajío, la separación provisional del cargo, comisión o empleo;
- C. Apercibimiento al presunto agresor para que cese la conducta denunciada y evite todo contacto con la presunta víctima;
- D. Apoyo académico, psicológico, médico o cualquier otro necesario;
- E. Dar parte a las instancias responsables de la seguridad pública,
- F. Cualquier otra medida que se considere conveniente a juicio del Abogado General o del Comité de Honor y Justicia de la Universidad Tecnológica Laja Bajío.

Estas medidas cautelares deberán notificarse al presunto agresor y a la presunta víctima.

27. Las medidas cautelares podrán hacerse extensivas en favor de otras personas relacionadas con los hechos, las cuales se aplicarán en coordinación y con apoyo de las áreas administrativas y académicas de la Universidad.

28. La Oficina del Abogado General o el Comité de Honor y Justicia de la UTLB podrán solicitar información que coadyuve a esclarecer el caso de acoso u hostigamiento que se esté investigando, a las áreas de la Universidad que puedan aportar datos valiosos para el desahogo de los procedimientos que les competen. Quienes sean requeridos deberán responder en los términos establecidos en la propia solicitud.

29. La resolución que dé fin al procedimiento deberá ser notificada a los involucrados, por escrito.

30. El comité de Honor y Justicia de la Universidad Tecnológica Laja Bajío, valorara los documentos para emitir una resolución y una posible sanción en los casos que sea necesario.