



ÍNDICE

	<i>Páginas</i>
PRESENTACIÓN.....	3
 UNO	
DE LOS LINEAMIENTOS PARA SU INSTRUMENTACIÓN.....	5
 DOS	
DISPOSICIONES.GENERALES.....	7
 TRES	
PRINCIPIOS RECTORES	8
 CUATRO	
DE LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL....	10
 CINCO	
DE LA ATENCIÓN EN LA OFICINA DE CULTURA DE PAZ.....	12
 SEIS	
DE LAS ETAPAS PARA LA ATENCIÓN Y EL PROCEDIMIENTO FORMAL	14
Referencias.....	18
Anexos	19
Notas.....	23



PRESENTACIÓN

El presente documento normativo se emite para dar cumplimiento a las Políticas Públicas Institucionales de la Universidad de Guadalajara (UDG) que se orientan a la prevención, atención, sanción y erradicación de cualquier acto denunciado, al interior o fuera del ámbito universitario, vinculado de manera directa y de índole relacionada con la violencia de género, el hostigamiento sexual y el acoso sexual, que sucedan en torno a cualquiera de los miembros de la comunidad universitaria de la Escuela Preparatoria Regional de Unión de Tula y sus módulos de Ayutla y Ejutla del Sistema de Educación Media Superior (SEMS).

En su elaboración, se consultaron documentos y propuestas generadas en recientes gestiones universitarias de la UDG; lineamientos y protocolos de instituciones gubernamentales, como el Centro de Justicia para la Mujer y el Senado de la República (LXII Legislatura) y los instituidos por algunas dependencias públicas de enseñanza media y superior del país como la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Universidad Autónoma de Coahuila (UADEC) y la Universidad de Guanajuato (UG), entre otras. Se consideraron el Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios (2018) y el Código de Ética de la UDG (2018); de éstos, se incluyeron preceptos de los lineamientos generales del Reglamento, en cuanto a los criterios establecidos para la contención y sanción de la violencia, por miembros de la comunidad universitaria; además, se consideraron los principios y valores del referido Código.

En términos de las atribuciones normativas del H. Consejo de Escuela y las instancias que corresponden a esta dependencia, se enmarcan las medidas para el establecimiento de apertura, seguimiento y cierre del procedimiento formal a que dé lugar cualquier hecho cometido por alguna persona -ya sea miembro de la UDG, o ajeno a la misma- que reciba, participe o presencie algún acto de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito escolar, mismos que se encuentran debidamente descritos en este protocolo. Se habilita la *Oficina de Cultura de Paz* misma que dará seguimiento al proceso de los actos referidos. Se establece la figura de la *Persona de Primer Contacto* que podrá derivar, sin que su intervención sea necesariamente el primer contacto obligado, a la quejosa o el quejoso a la oficina de Cultura de Paz, sin que su intervención sea resolutoria, siendo solamente receptora y mediadora.

En el contexto general de la violencia de género, el acoso sexual y el hostigamiento sexual que se registran a nivel local, nacional e internacional, del ámbito público como privado, la protección a las mujeres se encuentra en un lugar preeminente. Sin embargo, es plausible mantener la condición de equidad de género, atendiendo a ambos sexos por igual, del mismo modo que se hace explícito, sobre esta materia, que la Oficina de Cultura de Paz de esta dependencia universitaria “atiende a todas las diversidades sexogenéricas [...] que por



no cumplir con los roles o estereotipos derivados de la construcción cisgénero heterosexual sufran violencia”.UNAM (2017).

El protocolo de actuación para la prevención, atención, sanción y erradicación de los actos de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual de la Preparatoria Regional de Unión de Tula y sus módulos de Ayutla y Ejutla contiene la exposición puntual de los lineamientos que lo rigen; disposiciones generales; principios rectores; pautas para identificar la violencia de género, el hostigamiento sexual o el acoso sexual a través de un semáforo para auxiliar en la identificación de sus distintos niveles; el procedimiento y las disposiciones a seguir en la Oficina de Cultura de Paz y, por último, el procedimiento legal correspondiente (basado en la normatividad de nuestra Universidad). Al final del documento se encuentra la referencia bibliográfica y los anexos que complementan la información tratada en el cuerpo del mismo.

La elaboración de este protocolo corresponde a un trabajo en equipo y de liderazgo compartido entre el Instituto Transdisciplinar de Literacidad, ITRALI y las siguientes Escuelas Preparatorias del Sistema de Educación Media Superior de la Universidad de Guadalajara:

Escuela Preparatoria No. 2
Escuela Preparatoria No. 8
Escuela Preparatoria No. 14
Escuela Preparatoria No. 19
Escuela Preparatoria Tonalá
Escuela Regional de Educación Media Superior de Ocotlán
Escuela Regional de Educación Media Superior Wixárika
Escuela Preparatoria Regional de Ahualulco de Mercado
Escuela Preparatoria Regional de Ameca
Escuela Preparatoria Regional de Cihuatlán
Escuela Preparatoria Regional de Chapala
Escuela Preparatoria Regional de Etzatlán
Escuela Preparatoria Regional de Tecolotlán
Escuela Preparatoria Regional de Tepatitlán de Morelos
Escuela Preparatoria Regional de Unión de Tula



Protocolo de actuación para la prevención, atención, sanción y erradicación de los actos de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual de la Escuela Preparatoria Regional de Unión de Tula y sus módulos de Ayutla y Ejutla

UNO DE LOS LINEAMIENTOS PARA SU INSTRUMENTACIÓN

- 1.** Desde un enfoque de igualdad humana y no discriminación, que parte del reconocimiento de la diversidad y de las necesidades que grupos vulnerables, han padecido históricamente, se procurará atender a las personas tomando en cuenta las diferencias sociales y culturales que se han creado entre ellas, considerando la *perspectiva de género*.
- 2.** La atención a las personas se brindará en la Oficina de Cultura de Paz la cual será atendida por un o una responsable, nombrado por el Director o la Directora del plantel.
- 3.** La o el Secretario de Escuela es responsable, por normatividad universitaria, de iniciar el procedimiento formal para orientar al o la quejosa a la comisión de responsabilidades y al Consejo de Escuela, a la Oficina del Abogado General, al área de Recursos Humanos de la Universidad u otras instancias correspondientes.
- 4.** El o la responsable de la Oficina de Cultura de Paz estará en estrecha relación con la o el Secretario de Escuela desde la apertura del procedimiento formal hasta su desahogo y dictamen.
- 5.** El o la encargada de la Oficina de Cultura de Paz levantará el primer reporte oficial que formalizará el procedimiento de acuerdo a lo que marca el protocolo y en todo momento velará por el respeto al procedimiento administrativo.

Para iniciar el proceso de la persona ofendida y de la persona señalada, se deberán tener las siguientes consideraciones:



- I. Señalar en un reporte correspondiente los supuestos hechos relativos a cualquiera de los siguientes actos: *violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual; precisando modo, tiempo y lugar de lo acontecido;*
 - II. Realizar el mayor esfuerzo interpretativo para posibilitar que las personas involucradas puedan hacer valer el reconocimiento de sus derechos y al propio tiempo anteponer la esfera de protección de la víctima;
 - III. Mantener un rol activo durante el proceso de atención, acompañamiento y seguimiento ante las instancias universitarias competentes quien se encargará de la atención de los casos;
 - IV. Proteger, en todo momento, los derechos humanos de la persona afectada y de la persona señalada.
6. La figura de **persona de primer contacto**, brindará el apoyo requerido a la persona ofendida, al momento de la presentación de la queja.
7. Se considerará **persona de primer contacto** a cualquiera de los siguientes miembros de la Comunidad Universitaria:
- I. Las autoridades de la UDG según lo estipulado en el art. 10 de la Ley Orgánica;
 - II. El personal académico de la escuela, así como las personas que realizan funciones de tutoría en cualquier grupo escolar;
 - III. El representante de la Defensoría de los Derechos Universitarios;
 - IV. El titular de la Oficina del Abogado General;
 - V. Los representantes de los gremios sindicales y la representación estudiantil de nuestra casa de estudios:
 - Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara (STAUDEG);
 - Sindicato Único de Trabajadores Universitarios de la Universidad de Guadalajara (SUTUDEG);
 - La organización estudiantil reconocida por el H. Consejo General Universitario.
 - VI. Los encargados de los servicios de salud y de orientación educativa.
 - VII. El titular de la Unidad de Seguridad Universitaria.
8. Es decisión de la persona ofendida acudir inicialmente, para presentar la queja y recibir apoyo institucional, con quien le inspire mayor confianza del entorno escolar.
9. La persona responsable de la Oficina de Cultura de Paz considerará la *no discriminación* y el *respeto* a los *Derechos Humanos* de quienes soliciten la asistencia, que demandará el



espíritu participativo, comprometido y corresponsable de todos los miembros de la comunidad universitaria bajo la premisa de atender lo urgente y lo importante.

OBJETIVO URGENTE Y OBJETIVO IMPORTANTE

El objetivo URGENTE es la supresión de cualquier tipo de violencia hacia la víctima y el objetivo IMPORTANTE es favorecer el compromiso hacia la igualdad de trato atendiendo a las diversidades sexogenéricas.

DOS DISPOSICIONES GENERALES

Objeto

10. Este protocolo de actuación para la prevención, atención, sanción y erradicación de los actos de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual será de observancia para estudiantes, personal académico, administrativo, operativos y directivos, incluyendo personas externas y aquellas que se contratan para desarrollar algún servicio específico, en la Escuela Preparatoria Regional de Unión de Tula y sus módulos de Ayutla y Ejutla, adscrita al SEMS, de la UDG.

11. El ámbito de aplicación de este protocolo es de alcance tanto al interior como el exterior de esta Escuela Preparatoria.

12. Son sujetos de aplicación de este protocolo quienes cometan un acto de los aquí establecidos contra algún miembro de la comunidad universitaria y sean ajenos incluso a la propia institución, pero hayan mantenido una relación durante alguno de los eventos o actividades de tipo académico, cultural o deportivo que estén relacionados con el plantel.

13. El objeto de este protocolo es la atención a casos de violencia de género, hostigamiento sexual y acoso sexual, en el entorno escolar, de conformidad a lo que establecen los tratados Internacionales, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la normativa federal, estatal y municipal, la legislación universitaria y demás disposiciones relativas a la materia.



TRES PRINCIPIOS RECTORES

14. Los principios rectores que rigen la atención en caso de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual son los siguientes:

- I. DEBIDA DILIGENCIA.
- II. INFORMACIÓN ADECUADA, EXPEDITA, SUFICIENTE Y CLARA.
- III. CONFIDENCIALIDAD.
- IV. ACCESIBILIDAD.

15. Bajo el principio de Cero Tolerancia y nadie fuera de la ley, se rige la aplicación del presente protocolo siguiendo los siguientes **preceptos**:

- I. RESPETO A LA DIGNIDAD Y A LOS DERECHOS HUMANOS, CIVILES Y UNIVERSITARIOS **de quienes están vinculados a la violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual.**
- II. RESPETO AL DICHO DEL OFENDIDO Y DEL ACUSADO **evitando proferir juicios de valor.**
- III. TIFICACIÓN CORRECTA DEL PROCEDIMIENTO QUE SE INSTAURE, **sea violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual.**
- IV. SALVAGUARDAR EL PRINCIPIO DE DEBIDO PROCESO **desde el inicio hasta la conclusión del caso.**
- V. SALVAGUARDAR EL PRINCIPIO DE PRESUNCIÓN DE LA AFECTACIÓN **de la persona que solicita la atención.**
- VI. SI LA VÍCTIMA ES MENOR DE EDAD SE DEBE DAR PARTE A LOS PADRES O TUTORES LEGALES.
- VII. SALVAGUARDAR LA NO **re victimización del ofendido/a.**
- VIII. SALVAGUARDAR LA NO **criminalización de la o el presunto responsable.**
- IX. SALVAGUARDAR LA NO **discriminación de la parte quejosa o señalada.**
- X. CONFIDENCIALIDAD Y OPORTUNIDAD **de recabar la información y obtención de los resultados parciales y finales del proceso.**
- XI. ERRADICAR LA IMPUNIDAD Y LA OMISIÓN.



CUATRO DE LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL

16. El tipo de agresión de la que haya sido víctima la persona ofendida, materia de este protocolo, será determinada con base en las pautas para su valoración, en relación a la *violencia de género, el hostigamiento sexual o el acoso sexual*, que se incluyen en este capítulo del documento, sin omitir que se tendría que determinar la concurrencia de multiplicidad de actos en un mismo caso.

- Se define por **VIOLENCIA DE GÉNERO** “*aquella acción dirigida en contra de una persona en razón del género que tiene y como resultado de la inobservancia de las expectativas sobre el rol que una sociedad o cultura le impuso cumplir*” (CNDH, 2017, p.10)
- Se entiende por **HOSTIGAMIENTO SEXUAL** “*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*” (CNDH, 2017, p.12)
- Se entiende por **ACOSO SEXUAL** “*cualquier comportamiento —físico o verbal— de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*” (CNDH, 2017, p.13)



a) Pautas para la valoración de la Violencia de género, hostigamiento sexual o el acoso sexual

NIVELES	TIPOS	ACCIONES
<p>1</p> <p>VIOLENCIA DE GÉNERO HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL LEVE</p>	<p>VERBAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Chistes de contenido sexual. ● Piropos. ● Conversaciones de contenido sexual. ● Solicitud de citas. ● Preguntas sobre su vida sexual. ● Insinuaciones sexuales verbales.
<p>2</p> <p>HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL MEDIO</p>	<p>NO VERBAL Y SIN CONTACTO FÍSICO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Cualquier mensaje no verbal (texto y/o mímica). ● Insinuaciones sexuales no verbales. ● Acercamientos excesivos. ● Muecas. ● Expresiones no verbales intimidantes
<p>3</p> <p>VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL GRAVE</p>	<p>VERBAL Y CON CONTACTO FÍSICO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Abrazos y besos no deseados ● Tocamientos. ● Pellizcos, acercamientos y roces. ● Acorralamientos. ● Pedir abiertamente relaciones sexuales con o sin presión para obtener sexo. ● Asalto o violación sexual.



17. Los actos inapropiados (en materia de este protocolo) que se realicen, serán considerados como sancionables, de conformidad con los ordenamientos que sustentan el presente protocolo. El seguimiento que aplique el responsable de la Oficina de Cultura de Paz, deberá atender a lo que se señala en el diagrama de flujo anexo, de conformidad con el postulado de “cero tolerancias” a casos de *violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual*. Cualquier omisión, por parte de los responsables de aplicar la normativa en mención y el protocolo, deberá ser investigada y sancionada por las instancias correspondientes.

CINCO DE LA ATENCIÓN EN LA OFICINA DE CULTURA DE PAZ

18. La Oficina de cultura de Paz llenará el reporte de acuerdo con lo establecido en este protocolo y lo turnará a la o el Secretario de Escuela para que se elabore el acta correspondiente. En caso de ser menor de edad deberá llamarse a quien ejerza la custodia, patria potestad y la tutoría legal y en presencia de ellos, proceder al levantamiento del reporte.

19. La o el Secretario de Escuela instrumentará las medidas preventivas o cautelares según lo amerite el caso, (tanto para la persona violentada, así como para quien generó la violencia).

20. La o el Secretario de Escuela determinará a qué instancia habrá de turnarse el reporte conforme la normatividad vigente de la UDG y las disposiciones que se establecen en el protocolo.

21. El responsable de la Oficina de Cultura de Paz remitirá su reporte a las autoridades para que posteriormente se genere un plan de acción a seguir, según lo establezca el tipo de violencia al que haya sido expuesto el o la ofendida, conforme al semáforo descrito en el Capítulo 4 de este protocolo, para que la víctima sea derivada, si así se considera, a la atención de los servicios psicológicos, sociales, jurídicos y médicos, según corresponda.

CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

22. *“El protocolo de actuación para la prevención, atención, sanción y erradicación de los actos de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual de la Preparatoria Regional de Unión de Tula y sus módulos de Ayutla y Ejutla”*, se instrumentará cuando se ejerza sobre una persona de la comunidad universitaria, o cuando ésta sea la agresora y la agresión sea producto de los vínculos generados en las relaciones reales o simbólicas, que se



den en el entorno escolar derivadas de la realización de actividades académicas, laborales, administrativas o análogas.

23. En virtud de la diversidad de perfiles de quienes integran la comunidad universitaria, así como de las relaciones y actividades que se dan entre ellas, cada caso deberá ser abordado tomando en cuenta el contexto y las circunstancias de modo, tiempo y lugar.

24. En caso de atención a niños, niñas y adolescentes, ésta se brindará con la correspondiente asistencia resolviendo con base en su interés superior y considerando su autonomía progresiva. Las instancias habrán de reconocer la existencia de grupos de población con características particulares, o que se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad por razones de edad, identidad y expresión de género, preferencia u orientación sexual, etnia o comunidad (considerando la normatividad de sus usos y costumbres), condición de discapacidad u otros y reconocer que ciertos daños producto de la violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual, requieren de una atención especializada.

25. Las personas corresponsables de la aplicación del presente protocolo deberán distinguirse por exhibir las siguientes conductas en relación con las personas:

a) PERSONA QUEJOSA

- I. *Tratar de forma respetuosa y empática, salvaguardando su dignidad, sus garantías y derechos humanos;*
- II. *Atender con prontitud, calidad y trato digno.*
- III. *Privilegiar la escucha asumiendo la veracidad en el testimonio brindado, reconociendo que hablar es un paso difícil que demanda valor;*
- IV. *Hacer del conocimiento que puede expresar sólo lo que desee y no ejercer presión para que denuncie;*
- V. *Atender de forma neutral evitando expresar, verbal o no verbalmente, cualquier opinión, juicio o prejuicio que le hagan sentir culpable por lo ocurrido o minimizando lo que le ocurrió;*
- VI. *Evitar re victimizar, pidiendo que repita su relato ante diversas personas en varias ocasiones;*
- VII. *Explicar el sentido y la razón de cada acción que se realice con motivo de la atención de su reporte;*
- VIII. *Respetar su elección libre y autónoma para iniciar, mantener o finalizar un procedimiento;*
- IX. *Informar que, si así lo desea, durante el relato puede hacerse acompañar de otra persona de su elección;*
- X. *Hablar con un lenguaje incluyente y no sexista;*
- XI. *Recabar su consentimiento informado a través de su firma autógrafa en las fases que así lo requieran;*



- XII. *Proteger su identidad e intimidad manejando con reserva y confidencialidad sus datos personales;*
- XIII. *Ofrecer atención en un espacio privado libre de interrupciones;*
- XIV. *Actuar sólo en el marco jurídico de competencia, asumiendo plenamente las consecuencias de los actos u omisiones, sin generar falsas expectativas a la víctima.*

b) PERSONA SEÑALADA

- I. *Explicar el procedimiento de la investigación, las cláusulas existentes en la Ley Orgánica, el Estatuto General, los Contratos Colectivos de Trabajo según corresponda, el Código de Ética y Reglamentos contra la violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual.*
- II. *Informar que se tomarán notas durante la entrevista.*
- III. *Darle a conocer sus derechos y que toda información del caso proporcionada por la parte acusada se mantendrá bajo estricta confidencialidad.*
- IV. *Exponer los hechos como fueron declarados por la persona afectada.*
- V. *Respetar en todo tiempo su derecho a manifestar su punto de vista, si está de acuerdo o no, en lo declarado por la persona afectada.*
- VI. *Tomar la declaración de la persona señalada y recabar la firma correspondiente que da sustento a su dicho.*
- VII. *Se procederá a elaborar cuatro tantos de la declaración original; una para el expediente que integra el proceso, otra para la persona señalada, otra para la víctima y así mismo se integrará otra al expediente interno que queda en el plantel como respaldo.*
- VIII. *Una vez realizadas las manifestaciones del señalado (a) y estas han quedado plasmadas en el acta, si la persona señalada se niega a firmar la declaración, ésta deberá ser respaldada por dos testigos de asistencia, mismos que darán fe y sustento al acta a falta de la firma del señalado(a).*
- IX. *Recomendar que evite enfrentarse y hablar con la persona afectada o cualquier otra persona implicada en la dependencia sobre las investigaciones o quejas, comunicando que no se tolerarán tentativas de venganza.*



SEIS DE LAS ETAPAS PARA LA ATENCIÓN Y EL PROCEDIMIENTO FORMAL

ETAPA 1 ASISTENCIA Y ORIENTACIÓN

DISPOSICIONES INMEDIATAS

- 26.** La persona de primer contacto que tenga conocimiento de los hechos, materia de este protocolo, sea de manera directa o indirecta y conozca que la persona afectada se encuentra en un estado de alteración, gestionará asistencia psicológica de la manera más rápida posible (en la instancia intraescolar pertinente o en la conveniente del ámbito extraescolar).
- 27.** Se canalizará a la persona ofendida a la Oficina de Cultura de Paz de la Preparatoria, que actuará con base en las medidas de orientación establecidas en el presente Protocolo.

ETAPA 2 PRESENTACIÓN DE LA QUEJA, DEFINICIÓN DEL PROCEDIMIENTO FORMAL Y SU VERIFICACIÓN

DISPOSICIONES AL MOMENTO DEL CONTACTO INICIAL

- 28.** La persona afectada por algún acto de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual, o bien, la *persona de primer contacto* que tenga conocimiento directo sobre actos sancionables, materia del presente protocolo, podrá recurrir a la Oficina de Cultura de Paz para iniciar el procedimiento formal en torno a la queja.
- 29.** Cuando la persona afectada sea menor de edad, el responsable de la Oficina de Cultura de Paz deberá hacer del conocimiento del hecho inapropiado al padre, madre o tutor legal y a la instancia correspondiente vinculada al caso.
- 30.** Cuando la queja se presente por parte de la *persona de primer contacto* que tuviera conocimiento directo sobre actos de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual, ésta será comunicada al afectado/a para que personalmente manifieste ante el responsable de la Oficina de Cultura de Paz, si es su voluntad expresa o tiene la negativa a



que se inicie el procedimiento de queja sobre el incidente y cuál es la ruta de solución que quiere tomar.

31. Cuando se desconozca la identidad de la presunta parte agresora, el responsable de la oficina de Cultura de Paz, realizará el debido registro del caso y lo derivará a la instancia correspondiente. La o el Secretario de Escuela de esta dependencia universitaria, en colaboración con la Oficina del Abogado General o Recursos Humanos, tomará las medidas de prevención adecuadas para atender el caso denunciado, sea violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual y evitar que el hecho inapropiado denunciado suceda de nuevo.

32. El o la responsable de la Oficina de Cultura de Paz puede recibir quejas de hechos inapropiados de las personas integrantes de la comunidad universitaria (alumnado, personal académico, administrativo y de confianza) adscritas a la escuela Sede y sus Módulos, así como de personas externas y, a su vez, activar el procedimiento de atención de conformidad con el presente instrumento para los casos de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual.

33. El o la responsable de la Oficina de Cultura de Paz informará a la o el Secretario de Escuela y en todo momento, a la persona que presentó la queja de hechos—, sobre el desarrollo del procedimiento desde su inicio hasta la conclusión del mismo. Con el propósito de ordenar y organizar el procedimiento, se llevará una bitácora de las acciones realizadas durante la atención del caso hasta la implementación de sanciones y su seguimiento.

34. El o la responsable de la Oficina de Cultura de Paz deberá brindar a la persona ofendida o a la *persona de primer contacto* que presente la queja, información clara y precisa sobre el procedimiento.

35. Todo procedimiento formal que se haya iniciado será atendido hasta su dictaminación y se remitirá al archivo en el expediente correspondiente de la Oficina de Cultura de Paz y en el de la Secretaría de la Escuela para estos casos.

36. Para dar continuidad al procedimiento, las autoridades y personas competentes de la Escuela Preparatoria, se remitirán a las disposiciones existentes en la Normatividad Universitaria, según la condición de la persona señalada que haya realizado el acto denunciado.

37. El procedimiento formal sólo se llevará a cabo si se cumple con los siguientes supuestos:

- I. **Identificación de la persona, presunta agresora, o las que sean señaladas como responsables.**
- II. **La correlación de la persona presunta agresora, o las que sean señaladas, con la comunidad universitaria.**



III. Que estos hechos señalados constituyan probables actos de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual con base en las definiciones dadas en este Protocolo.

39. En caso de no acreditarse cualquiera de las dos primeras fracciones del punto anterior, se ofrecerá a la persona afectada atención psicológica y se le notificará al Abogado General de la UDG.

40. En el procedimiento se llamará a las partes “persona presunta agresora” y “persona que presenta la queja”. El problema planteado será “la queja”.

41. El procedimiento normativo que inicie dependerá de la relación que guarde con la Universidad de Guadalajara, la persona que haya cometido el acto denunciado, como se explica enseguida:

- I. Si la persona que cometió el acto denunciado es alumno/a del plantel, se iniciará un procedimiento disciplinario de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica, el Estatuto General, el Código de Ética de la UDG y demás normatividad aplicable.**
- II. Si la persona que cometió el acto denunciado es parte de la comunidad académica o trabajador/a universitario se iniciará un procedimiento de investigación administrativa, de conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica, el Estatuto General, el Contrato Colectivo del STAUDEG y/o del SUTUDEG, el Código de Ética de la UDG, la Ley Federal del Trabajo y demás normatividad aplicable.**
- III. Si la persona que cometió el acto denunciado es ajena a la institución, la Secretaría de la Escuela, en coordinación con la Oficina del Abogado General, dará trámite y seguimiento al procedimiento formal. A la vez, la administración de la Escuela gestionará las medidas necesarias para la instrumentación de disposiciones de no repetición, como: incremento de vigilancia, iluminación, medidas preventivas, entre otras.**

a) Lineamientos para la investigación.

42. La investigación y actuaciones realizadas por la Oficina de Cultura de Paz y por las autoridades competentes (Consejo de Escuela, Dirección de Escuela, Secretaría de Escuela) en los procedimientos disciplinarios y de investigación administrativa deberán respetar los principios establecidos en los estándares internacionales más altos en la materia, entre los cuales se retoman los siguientes:



- I. **Evaluar reflexivamente la falta de un consentimiento libre y voluntario, por parte de la persona afectada respecto de la conducta de contenido sexual materia de la queja.**
- II. **Valor preponderante del dicho de la persona agredida: Dada la naturaleza de este tipo de violencia, no es de esperarse la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la persona agredida configura *per se* una prueba fundamental sobre el hecho.**
- III. **Aplicar el “estándar de la persona razonable”:** El estándar provee seguridad jurídica al constituir un parámetro para ponderar entre los elementos subjetivos (apreciación de la ofensa) y los objetivos (las conductas o comportamientos) en un caso concreto. Se determina que una persona es víctima de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual, cuando sostiene que ha padecido una conducta que cualquier persona razonable consideraría suficientemente abusiva o dominante como para alterar las condiciones de su actividad en la Universidad y crear un ambiente opresivo, hostil o humillante por razones de género. (UNAM) (2018)
- IV. **Establecer cuáles elementos confirman la intencionalidad de quien sea probable responsable del acto denunciado: el criterio para su configuración reside en la generación de intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual.**
- V. **Evaluar la existencia de relaciones de poder: La pertinencia de señalar las relaciones de poder que pueden dar lugar a abusos, equivale a hacer una presunción de que cualquier disparidad es propensa a generar situaciones ilegítimas de subordinación, lo cual no significa dar el abuso por hecho, sino sólo presumir que es factible, e investigar en consecuencia. Es decir, las presunciones deben orientar las investigaciones. UNAM (2018)**

43. Conforme al derecho público (institucional, constitucional e internacional) y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso, todas las instancias responsables de los procedimientos disciplinarios y de investigación administrativa, en el marco de sus atribuciones, velarán por la protección de los derechos de la persona afectada en situación de víctima de manera efectiva, proporcional e integral.

44. A partir de la aprobación del presente protocolo la atención de los casos ya existentes y de los que se presenten, se llevarán a través de la Oficina de Cultura de Paz y la Secretaría de la Escuela, transitando por seis etapas:

- I. **Presentación del reporte emitido por la Oficina de Cultura de Paz;**
- II. **Elaboración del acta;**
- III. **Plan de seguridad (medidas preventivas o cautelares);**
- IV. **Plan de atención, derivación y orientación (ante instancias competentes de la propia Universidad o externas tanto en aspectos psicológicos, sociales, médicos como jurídicos);**



- V. **Seguimiento del caso;**
- VI. **Evaluación; y,**
- VII. **Cierre del caso.**

REFERENCIAS

Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión. (2019, 17 octubre). *Ley general de los derechos de niñas, niños y adolescentes*.
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDNNA_171019.pdf

Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias. (2018). *Protocolo universitario para atender los casos de acoso y hostigamiento. Documento de trabajo*. <http://www.cucba.udg.mx/acoso-hostigamiento>

Código Penal Federal. *Artículo 259 bis*. (1931). México.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). *Acoso sexual y hostigamiento sexual*. Ciudad de México.
<http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas (1981). *Artículo Primero*.

Defensoría de los Derechos Universitarios. Universidad de Guadalajara. (2019). *Acuerdo DDU/001/2019*. <http://www.ddu.udg.mx/presentar-una-queja>



Ley Federal del Trabajo. *Artículo Tercero*. (1970). México.

Proveedor, B. E. (2018, 10 abril). *Mitos y verdades del hostigamiento sexual laboral*.

<https://www.ebizproveedor.com/mitos-y-verdades-del-hostigamiento-sexual-laboral/#>

Rodríguez, F. (2020). *Matriz comparativa acoso sexual y hostigamiento sexual*.

<https://drive.google.com/file/d/11DPRXHswkjhcZjuguW7OShelJrObMzG5/view?pli=1>

Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de México. (s.f.). *Manual de actuación*

para la prevención de la violencia de género.

<https://www.conalepmex.edu.mx/pdf/reglamentos/ProtocoloActuacionViolenciaGenero.pdf>

Sistema Nacional de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes. (2019, mayo). ¿Qué es el

bullying homofóbico? <https://www.gob.mx/sipinna/articulos/que-es-el-bullying-homofobico>

Turf, M. L. (Coord.) (2018). *Que Hacer: Herramientas para prevenir la discriminación y la*

violencia de género desde la escuela. [PDF] (1.a ed.).

<http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/QueHacer%20-%20Trama%20-%20WEB.pdf>



Vázquez, D. (2018). *Test de razonabilidad y derechos humanos. Instrucciones para armar.*

[PDF]

(2ª.

Reimpresión).

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4254/15.pdf>

ANEXO 1. MARCO JURÍDICO

Como parte de la síntesis a la reglamentación vigente que desde el ámbito federal, pasando por el local y deteniéndose en el marco normativo institucional, manteniendo coherencia y unidad, conforme desciende hasta el ámbito de nuestra competencia escolar que comprende la comunidad de la Escuela Preparatoria Regional de Unión de Tula y sus módulos de Ayutla y Ejutla, se presentan a continuación la normativa específica en que se fundamenta este protocolo de actuación para prevención, atención, sanción y erradicación los actos de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual de la Preparatoria y sus Módulos

Los principales ordenamientos son:

- I. 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, ...
- II. Existen diversos ordenamientos internacionales y 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:
- III. De manera específica en lo que refiere a la violencia hacia las mujeres, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la ONU, en el 52º Periodo de sesiones, consideró como parte de las recomendaciones al Estado Mexicano, lo siguiente:

Empleo

29. El Comité reitera su recomendación anterior de que el Estado parte armonice plenamente su legislación laboral con el artículo 11 del Convenio y acelere la adopción de la Ley Federal del Trabajo, pendiente desde hace varios años. Insta al Estado parte a que:



b) Garantice la implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la administración pública y adopte medidas semejantes para prevenir ese delito en el sector privado; Ahora bien, en lo que respecta al ámbito nacional, resulta importante considerar lo descrito por el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND 2013-2018), el cual plantea en su Objetivo 1.5 Garantizar el respeto y protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación y respecto de la Estrategia 1.5.1 Instrumentar una política de Estado en derechos humanos, líneas de acción relativas a la importancia de conocimiento y práctica en materia de derechos humanos, por parte de los servidores públicos, tal como se describe a continuación:

Líneas de acción

- Establecer un programa dirigido a la promoción y defensa de los derechos humanos, incluyendo los derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y ambientales.
- Actualizar, sensibilizar y estandarizar los niveles de conocimiento y práctica de los servidores públicos federales en materia de derechos humanos.
- Promover acciones para la difusión del conocimiento y práctica de los derechos humanos.

c) De igual forma, el PND 2013-2018 señala la importancia de establecer una política de igualdad y no discriminación, de conformidad con las líneas de acción siguientes:

Líneas de acción

- Fortalecer los mecanismos competentes para prevenir y sancionar la discriminación.
- Promover acciones concertadas dirigidas a propiciar un cambio cultural en materia de igualdad y no discriminación.
- Promover el enfoque de derechos humanos y no discriminación en las actuaciones de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

d) En congruencia con el PND 2013-2018, el Programa Nacional de Derechos Humanos 2014-2018 (PNDH 2014-2018) establece como parte de la definición del Objetivo 2. Prevenir las violaciones de derechos humanos, lo necesidad de reforzar políticas de prevención, así como la capacitación de derechos humanos, tal como señala a continuación:

... Los organismos nacionales e internacionales de protección de los derechos humanos y la sociedad civil han insistido en la necesidad de reforzar las políticas de prevención de violaciones de derechos humanos como una condición para disminuirlas. Por lo cual, es necesario reforzar la capacitación de derechos humanos en los servidores públicos ya que se



ha detectado que los modelos de formación en la materia no han logrado incidir en la prevención de violaciones a los derechos humanos debido a que no se han identificado las percepciones, requerimientos y capacidades instaladas de los servidores públicos. Al mismo tiempo, resulta indispensable incorporar las perspectivas de derechos humanos, inclusión, género y no discriminación en la política educativa nacional.

e) Asimismo, el PNDH Plan Nacional de Derechos Humanos 2014-2018 contempla la necesidad de contar con mecanismos que promuevan la denuncia de violaciones a los derechos humanos, así como la sanción efectiva a las mismas, según se establece en la estrategia 2.4 y algunas de sus líneas de acción, a saber:

Estrategia 2.4. Fortalecer los mecanismos internos de control y sanción de la Administración Pública Federal relacionados con derechos humanos.

Líneas de acción

2.4.1. Promover una cultura de denuncia en contra de servidores públicos que vulneren derechos humanos.

2.4.7. Garantizar que las violaciones de derechos humanos cometidas por servidores públicos sean sancionadas efectiva y proporcionalmente.

f) En lo referente a la prevención de la violencia contra niños, niñas y adolescentes, el PND 2013-2018 establece en la estrategia 1.5.2 y sus respectivas líneas de acción, lo siguiente:

Estrategia 1.5.2. Hacer frente a la violencia contra los niños, niñas y adolescentes en todas sus formas, sobre la base de una coordinación eficiente que asegure la participación de todos los sectores responsables de su prevención, atención, monitoreo y evaluación.

Líneas de acción

- Priorizar la prevención de la violencia contra los niños, niñas y adolescentes, abordando sus causas subyacentes y factores de riesgo integralmente.
- Crear sistemas de denuncia accesibles y adecuados para que los niños, niñas y adolescentes, sus representantes u otras personas, denuncien de manera segura y confidencial toda forma de violencia.



g) Igualmente, el PND 2013-2018 prevé como parte de los apoyos a niños y jóvenes, la prevención del acoso escolar, según se menciona como parte de las líneas de acción de la estrategia 3.2.2 correspondiente al Objetivo

3.2. Garantizar la inclusión y la equidad en el Sistema Educativo, tal como se establece a continuación:

Estrategia 3.2.2. Ampliar los apoyos a niños y jóvenes en situación de desventaja o vulnerabilidad.

Líneas de acción

- Fomentar un ambiente de sana convivencia e inculcar la prevención de situaciones de acoso escolar.

h) Derivado del PND 2013-2018, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD 2013-2018), refiere como parte de las líneas de acción de la Estrategia 2.2 Promover conductas y prácticas no violentas, respeto a las mujeres y resolución pacífica de conflictos en escuelas y familias, las siguientes:

Líneas de acción

2.2.1 Establecer códigos de conducta en las escuelas para eliminar la violencia entre varones, mujeres, niñas y adolescentes.

2.2.3 Promover la creación de una instancia para recibir y atender denuncias de maltrato, hostigamiento y acoso sexual en las escuelas.

2.2.6 Incorporar en los planes de estudio el tema de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

i) El PNDH 2014-2018 refiere la necesidad de incorporar, entre otras, la perspectiva de género y no discriminación en la política educativa nacional, según se menciona a continuación:

Los organismos nacionales e internacionales de protección de los derechos humanos y la sociedad civil han insistido en la necesidad de reforzar las políticas de prevención de violaciones de derechos humanos como una condición para disminuirlas. (...) Al mismo tiempo, resulta indispensable incorporar las perspectivas de derechos humanos, inclusión, género y no discriminación en la política educativa nacional.



j) Asimismo, el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018 reconoce, como parte de su Objetivo 5, la necesidad de impulsar acciones para atender la problemática que representa el acoso escolar, ello conforme a lo siguiente:

Estrategia 5.7. Impulsar acciones contra la discriminación en razón de la edad.

Líneas de acción

5.7.8. Impulsar acciones en el sistema educativo que atiendan problemáticas como el bullying y el acoso escolar basados en discriminación.

k) El Programa Sectorial de Educación 2013-2018 prevé como parte de las acciones educativas a emprender en la educación media superior y superior, deberá llevarse a cabo la siguiente:

3.2. Impulsar nuevas acciones educativas para prevenir y disminuir el abandono escolar en la educación media superior y superior.

» Promover ambientes escolares libres de violencia, acoso y abuso sexual y favorecer una educación integral de los jóvenes.

l) Por otra parte, el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2014-2018 (PIPASEVM 2014- 2018), contempla de manera específica la elaboración de protocolos en materia de acoso y hostigamiento, como parte de las estrategias y líneas de acción del Objetivo 2, lo siguiente:

Estrategia 2.2 Promover acciones integrales de prevención, detección y atención oportuna de violencia contra las mujeres en los centros de trabajo.

Líneas de acción

2.2.1 Crear áreas especializadas para detectar, atender y denunciar maltrato, hostigamiento y acoso sexual en los centros de trabajo.

2.2.2 Promover esquemas de sensibilización entre empleadores para prevenir y erradicar el acoso laboral y hostigamiento sexual hacia las mujeres.

2.2.3 Promover la elaboración y aplicación de un protocolo de atención del acoso y hostigamiento sexual y laboral en el trabajo.



m) En el mismo sentido, el PIPASEVM 2014-2018 prevé como una línea de acción respecto de la profesionalización de prestadores de servicios y funcionariado público en la atención a la violencia contra las mujeres, la capacitación, en los términos siguientes:

Estrategia 5.4 Promover esquemas de profesionalización a prestadores de servicios y funcionariado público en la atención a la violencia contra las mujeres.

Líneas de acción

5.4.1 Capacitar y certificar al personal que interviene en el procedimiento de denuncias de acoso sexual y laboral de las mujeres.

n) En este orden de ideas, es importante mencionar que la Ley General los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (LGDNNA), establece como uno de los derechos de niñas, niños y adolescentes, el siguiente:

Artículo 13. Para efectos de la presente Ley son derechos de niñas, niños y adolescentes, de manera enunciativa más no limitativa, los siguientes:

VIII. Derecho a una vida libre de violencia y a la integridad personal;

o) En lo concerniente al derecho a una vida libre de violencia y a la integridad personal, el artículo 49 de la LGDNNA establece las particularidades que deben ser tomadas en cuenta para los protocolos de atención que se desarrollen y les resulten aplicables:

Artículo 49. En los casos en que niñas, niños y adolescentes sean víctimas de delitos se aplicarán las disposiciones de la Ley General de Víctimas y demás disposiciones que resulten aplicables. En todo caso, los protocolos de atención deberán considerar su edad, desarrollo evolutivo, cognoscitivo y madurez para la implementación de las acciones de asistencia y protección respectivas, así como la reparación integral del daño. ...

p) Por lo que ve a la ley estatal en la materia, se señala la obligación de las autoridades de tomar medidas para prevenir, atender, sancionar, erradicar y reparar en aquellos casos de violencia en que los menores se vean involucrados, según se desprende del artículo 34 de la Ley de los

Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Jalisco, a saber:

Artículo 34. Las autoridades están obligadas a tomar las medidas necesarias, de conformidad a la legislación civil, penal y administrativa en la materia, para prevenir, atender, sancionar,



erradicar y reparar los casos en que niñas, niños o adolescentes se vean afectados por lo siguiente: ...

II. La violencia o el abuso físico, psicológico o de cualquier otro tipo.

q) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres prevé como obligación de las autoridades garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, promoviendo condiciones que eviten conductas de acoso, de acuerdo a lo siguiente:

Artículo 34. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:

XII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación.

r) De manera específica respecto del hostigamiento y el acoso sexual, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, señala que le compete a los tres órdenes de gobierno emprender acciones que erradiquen y sancionen estas conductas, según se señala a continuación:

ARTÍCULO 15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:

II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos;

III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.

s) A efecto de garantizar lo anterior, el estado de Jalisco, a través de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco (LAMVLVEJ), establece la obligación para toda autoridad administrativa de ejercer sus funciones con base en lo siguiente:



Artículo 8°. Toda autoridad administrativa deberá ejercer sus funciones con una visión para abatir la desigualdad, la injusticia, la discriminación y la jerarquización de las personas, basada en la construcción social de la diferencia sexual y que tiene como fin edificar una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan los mismos derechos, oportunidades y obligaciones para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

t) La LAMVLVEJ define a los protocolos, en los términos siguientes:

Artículo 2°. Para los efectos de esta ley se entenderá por

XI. Protocolo: Los documentos oficiales que rigen el actuar de las autoridades y de profesionales en la atención de víctimas de violencia;

u) Asimismo, la LAMVLVEJ determinó la obligación de algunas autoridades para la generación de protocolos que tengan como propósito la prevención de la violencia y la atención de mujeres víctimas de delito, ello en atención a lo establecido por la fracción VII del artículo 18, a saber:

Artículo 18. El Consejo como órgano colegiado de planeación, coordinación de acciones y toma de decisiones, que tendrá a cargo las siguientes atribuciones a fin de orientar las políticas y acciones en la materia.

VII. Proponer los protocolos para la prevención de la violencia y la atención de mujeres víctimas de delito, así como los que rijan la operación de los refugios para la atención a mujeres víctimas de violencia y de los centros de rehabilitación para personas agresoras.

v) De manera específica, señala como cuestiones a cumplimentar por parte de la Universidad de Guadalajara, las establecidas por el artículo 40 de la LAMVLVEJ, a saber:

Artículo 40. Corresponde a la Universidad de Guadalajara y a las Instituciones Públicas de Educación Superior, además de lo establecido en otros ordenamientos:

I. Promover con la comunidad científica y académica la participación con el Gobierno del Estado en la elaboración de los planes y programas derivados de la aplicación de la presente ley;

II. Promover la elaboración de estudios estadísticos sobre la violencia de género en el estado; y



III. Promover la difusión, entre la comunidad estudiantil, de una cultura de respeto a los derechos humanos de las mujeres.

III. Una vez realizada la valoración de las disposiciones normativas anteriores, es que esta Institución considera necesario la regulación del actuar de las autoridades en la atención a víctimas de acoso y hostigamiento, mediante la integración de un protocolo universitario en la materia.

IV. Que la fracción VII del artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos refiere respecto de la autonomía universitaria lo siguiente:

VII. Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de: educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. ...

V. La autonomía universitaria se integra por las facultades establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como la facultad de autogobierno, la facultad de autodeterminación académica, la auto gestión administrativa y la facultad de autorregulación.

VI. En este orden de ideas, la facultad de autogobierno, conforme a lo establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se integra por cuatro competencias, de las cuales es importante resaltar dos de ellas:

a) Normativas, que se traducen en la aptitud de expedir normas generales que permitan regular todas las actividades relacionadas con el servicio educativo y la promoción de la investigación y la cultura;

c) Supervisión, que implican la facultad de inspección y control para supervisar la actividad que desarrollan por sí, o por conducto de cualquier órgano adscrito a la casa de estudios, esto es, pueden realizar inspecciones y evaluaciones de tipo administrativo, académico, científico, técnico y operativo, a fin de comprobar que se respeten los principios constitucionales, legales y universitarios; y

VII. El Plan de Desarrollo Institucional 2014-2030 de la Universidad de Guadalajara establece como su objetivo 17 la consolidación de la equidad, la inclusión y la garantía de los derechos humanos y como parte de sus estrategias, la siguiente:



- Generar una política integral y transversal de equidad y fomento a la no discriminación, en todas sus manifestaciones, que equilibre las condiciones y las oportunidades institucionales para todos los universitarios.

VIII. El Código de Ética de la Universidad de Guadalajara explicita el compromiso de los universitarios con el respeto irrestricto a los derechos humanos, con su promoción y su protección. Por ello, todos los miembros de la comunidad universitaria deben promover las relaciones interpersonales armónicas, pacíficas e inclusivas basadas en el respeto, buscando una convivencia óptima y un clima cultural de integridad; fomentar las capacidades, actitudes y valores necesarios para que se prevenga la violencia, se manejen situaciones difíciles e inciertas y se logren condiciones que conduzcan a la paz; conducirse con rectitud, congruencia e integridad y procurar un ambiente basado en la credibilidad y la confianza.

IX. Los principios del Código de Ética que se vinculan con este protocolo son los siguientes:

- A. Igualdad y no discriminación.
- B. Equidad.
- C. Respeto.
- D. Educación para la paz.
- E. Legalidad.
- F. Justicia.
- G. Honestidad.

X. Resulta importante referir que los diversos ordenamientos de índole internacional, nacional y estatal hacen mención de que la asistencia a los casos relacionados con conductas de acoso y hostigamiento que se producen en los diferentes ámbitos, pueden ser abordados a través de cuatro dimensiones: 1) La prevención; 2) La atención; 3) La sanción y 4) La erradicación.

XI. La prevención hace referencia a las acciones encaminadas a promover y difundir los derechos de las personas, así como identificar factores de riesgo con el fin de evitar actos de acoso y hostigamiento; la atención comprende el conjunto de servicios que se proporcionan a las personas que declaran ser víctimas de actos de acoso u hostigamiento y a los presuntos agresores, con la finalidad de atender el impacto que representan dichos actos; la sanción establece los mecanismos y procedimientos que permitan determinar responsabilidades y la



aplicación de las sanciones, de conformidad con las normas jurídicas y por último la erradicación, la cual es el objetivo de la implementación de los mecanismos y políticas de combate al acoso y hostigamiento.

XII. Si bien es cierto, se requiere del cumplimiento de las dimensiones de manera integral, mediante la formulación del presente protocolo, la Universidad de Guadalajara pretende abarcar una de las dimensiones: la atención, que comprenderá las disposiciones relativas al primer contacto que se presenta entre el personal universitario y las personas que declaran ser víctimas de actos de acoso u hostigamiento y que concluye con la descripción general de las vías mediante las cuales se da seguimiento a los procedimientos de investigación y sanción.

XIII. En lo que respecta a las dimensiones relativas a la prevención, la sanción y la erradicación, son materia de disposiciones normativas independientes virtud de la lógica institucional, por lo que no se contemplan en este protocolo.

http://www.cualtos.udg.mx/sites/default/files/propuestabase_protocolo_universitario_actuacion_acoso_y_hostigamiento.pdf

ANEXO 2. GLOSARIO

PARA EFECTOS DEL PRESENTE PROTOCOLO SE ENTENDERÁ POR:

ACCESIBILIDAD: Para ninguno/a de los involucrados deberá existir negativa de conocer de primera mano el archivo íntegro que se configure, derivado del proceso instaurado, durante todo el proceso, desde su conformación inicial hasta su término.

ACOSO SEXUAL: Cualquier comportamiento —físico o verbal— de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ÁMBITO UNIVERSITARIO: Comprende aquellas actividades que, sin ser realizadas en espacios universitarios, quedan sujetas a la aplicación del presente reglamento, toda vez que se realizan como consecuencia de actividades organizadas, coordinadas o apoyadas por las autoridades competentes de la Universidad de Guadalajara en ejercicio de sus funciones.

ATENCIÓN: Conjunto de acciones que realiza la Oficina de Cultura de Paz, encaminadas a informar y orientar a las partes con respeto a la dignidad de las personas (los involucrados) en el caso de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual, durante el levantamiento del reporte y a lo largo del proceso a que dé lugar la queja presentada.

AUTORIDAD UNIVERSITARIA: La autoridad, órgano de gobierno o personal universitario a quienes la Universidad de Guadalajara ha conferido legítimamente la atribución para realizar una función o tomar una determinación.



CIERRE DEL CASO: Se da por concluido el caso al existir una determinación de autoridad competente sea universitaria o por autoridad externa a ella.

COMUNIDAD ESCOLAR: Es la comunidad conformada según lo señalado por el artículo 10 de la Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara, con excepción de las autoridades.

CONFIDENCIALIDAD: Solo los ofendidos directos, sea en su calidad de ofendido/a o señalado/a, o bien, sus representantes directos, tendrán acceso a los detalles de la información que se genere durante el proceso de atención y hasta su resolución sin que exista ningún tipo de filtración hacia la comunidad escolar o fuera de ésta; cualquier dato que se solicite deberá hacerse por la Unidad de Transparencia de la propia UDG y con apego a la normativa vigente.

DEBIDA DILIGENCIA: Implica que durante el proceso de atención hasta la resolución del caso se respeten los derechos de los involucrados procurando la investigación exhaustiva, la sanción proporcional al daño causado y la reparación satisfactoria.

DERIVACIÓN U ORIENTACIÓN: Proceder a la derivación u orientación ante las instancias competentes de la propia Universidad o externas mediante oficio, para darle continuidad a la atención que el caso requiera (tanto en aspectos psicológicos, sociales, médicos y jurídicos).

ELABORACIÓN DEL ACTA: Consiste en el llenado del formato de acta, de acuerdo a las instrucciones de la oficina del Abogado General, dicha acta será elaborada por el Secretario de Escuela y será remitida ante la instancia externa y/o interna que corresponda. Ante las Comisiones de Responsabilidades y Sanciones de los Consejos de Escuela, CUEMS y CGU, así como a la Oficina del Abogado General según corresponda.

EQUIPO DE ATENCIÓN: Grupo de personas organizadas para tener en consideración la petición de procedimiento de la parte demandante y de solicitud de información de la parte acusada.

EVALUACIÓN: Realizar la evaluación del expediente para determinar la modificación del Plan de atención o el cierre del caso en coordinación con las instancias participantes.

INFORMACIÓN ADECUADA, EXPEDITA, SUFICIENTE Y CLARA: Quienes se vean vinculados al caso denunciado recibirán, en tiempo y forma, cualquier dato que sea de su incumbencia para que sea utilizado para la integración de la defensa o de la consolidación de la queja.

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.

LGBTI: Es la sigla compuesta por las iniciales de las palabras **L**esbianas, **G**ais, **B**isexuales y **T**ransgénero. En sentido estricto agrupa a las personas con las orientaciones sexuales e identidades de género relativas a esas cuatro palabras, así como las comunidades formadas por ellas

OFICINA DE CULTURA DE PAZ: Instancia responsable de recibir las quejas de hechos inapropiados y entablar el procedimiento correspondiente con base en lo establecido en el Protocolo para casos de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual.

ORIENTACIÓN: Encaminar a los vinculados en el reporte o acta de hechos –sea de violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual –, a la Oficina de Cultura de Paz o a las instancias correspondientes para dar seguimiento al caso presentado hasta su resolución.



PERSONA DE PRIMER CONTACTO: Todas y todos los miembros de la comunidad escolar: alumnos/as, personal académico, administrativo, operativo y directivo, quienes tuvieran conocimiento de un hecho inapropiado y tengan la obligación, de notificarla a la Oficina de Cultura de Paz de la dependencia quien está obligada a recibirla, turnarla a la autoridad competente, solicitar medidas precautorias y cautelares y procurar la atención psicológica, médica, jurídica y de trabajo social a la persona presuntamente agraviada.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Se compone por la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

PLAN DE ATENCIÓN: Documento que nos permite definir las posibles acciones para la solución del problema atendiendo todas las posibles situaciones en los ámbitos psicológicos, sociales, médicos, jurídicos.

PLAN DE SEGURIDAD: Definir en caso de riesgo las medidas preventivas o cautelares que ayudarán a cuidar la integridad de la persona.

PREVENCIÓN: Conjunto de medidas en la preparación y disposición que se hace anticipadamente para evitar la violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual.

QUEER; Es una palabra que describe una identidad de género y sexual diferente a la heterosexual y cisgénero. Las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero pueden llegar a identificarse con la palabra “queer”. Se utiliza a veces para expresar que la sexualidad y el género pueden ser complicados, cambiar con el tiempo y no encajar ordenadamente en una identidad o la otra, como ser hombre, mujer, gay o hetero.

REPORTE: Documento donde se sintetiza las etapas del procedimiento.

SEGUIMIENTO DEL CASO: De manera constante hacer seguimiento de avances del caso ante las instancias participantes en los distintos ámbitos de competencia.

IDENTIDAD SEXOGENÉRICA; La identidad sexogenérica se refiere a cómo una persona se identifica con su sexo y con su género. El sexo son las características físicas heredadas, con las que se nace y que diferencian a los hombres e las mujeres; mientras que el género es un aprendizaje social que se refiere a los comportamientos que deberían tener los hombres y las mujeres por el simple hecho de serlo y que también diferencia a ellos de ellas

VIOLENCIA: Vicio de la voluntad que tiene lugar cuando, para arrancar el consentimiento de una persona, se emplea fuerza irresistible. Hecho que puede inspirar un temor tal, que la víctima da su consentimiento a algo que, de no ser así no hubiese aceptado.

VIOLENCIA DENTRO DE LA UNIVERSIDAD: Lo establecido en la fracción XI del artículo 205 del Estatuto General de la Universidad de Guadalajara, que a la letra dice: “Realizar, en contra de quienes integran la comunidad universitaria, actos constitutivos de violencia, entendida como el uso deliberado e ilegítimo del poder o de la fuerza, cualquiera que sea su naturaleza, por una o varias personas, que vulnere o tenga probabilidades de vulnerar a otra u otras en su dignidad, integridad, libertad, seguridad o propiedad, incluidos

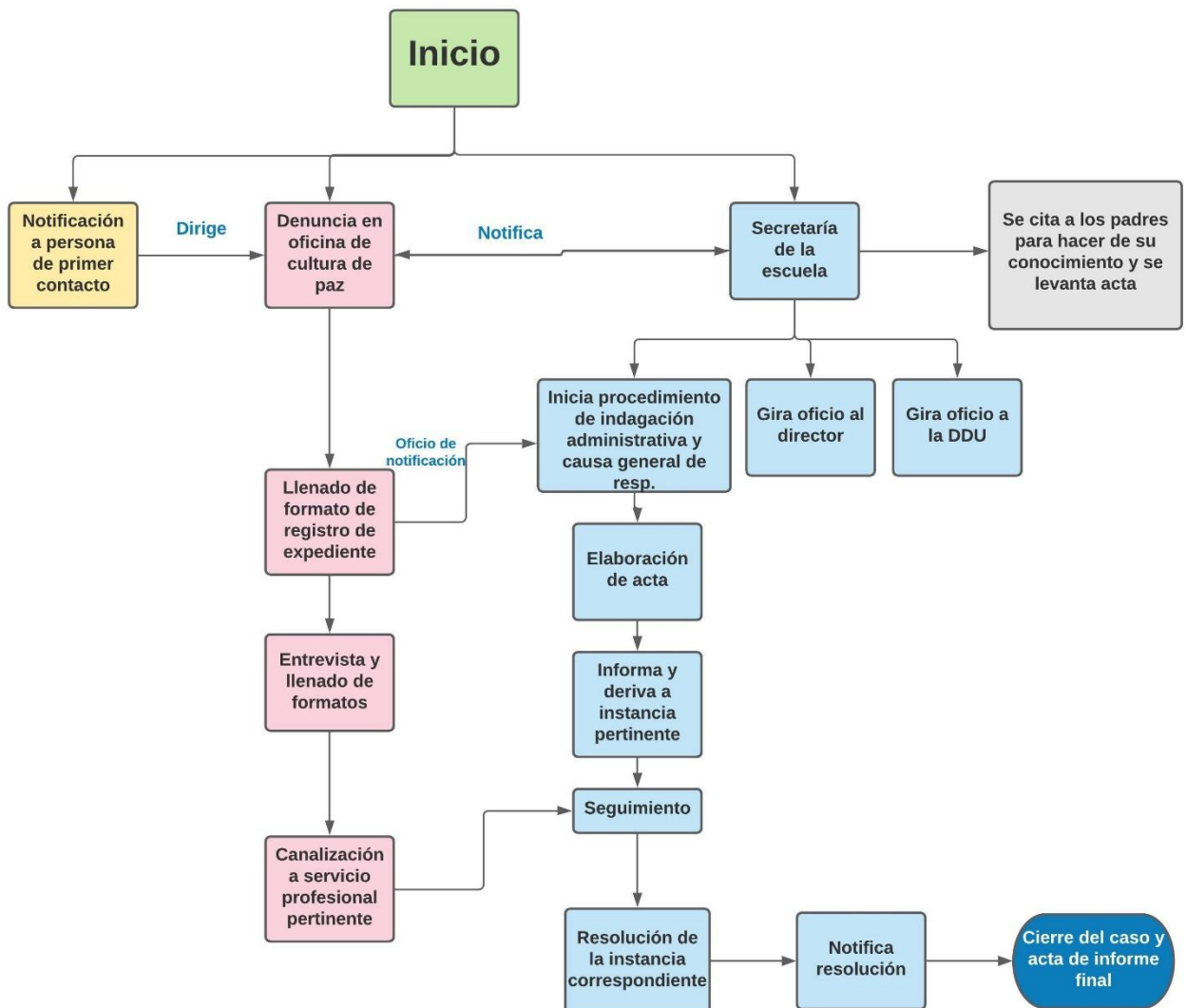


el acoso y el hostigamiento, cualquiera que sea la variante que asuman, tales como laboral, sexual, de género, cibernética, o escolar.”

VIOLENCIA DE GÉNERO: Aquella acción dirigida en contra de una persona en razón del género que tiene y como resultado de la inobservancia de las expectativas sobre el rol que una sociedad o cultura le impuso cumplir.

”**VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

ANEXO 3. DIAGRAMA





ANEXO 4. LINEAMIENTOS

GUIA DE ENTREVISTAS

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN PARA LA ENTREVISTA

- ¿Quién es la persona quejosa o señalada? Según sea el caso
- ¿Cuándo sucedieron los hechos?
- ¿Dónde sucedieron los hechos?
- ¿Cómo y bajo qué circunstancias sucedieron los hechos?

CONSIDERACIONES PERTINENTES:

- Propósito de la entrevista
- La persona afectada se presenta a la oficina de cultura de paz, junto con la persona de primer contacto.
- Lugar para la entrevista: Debe ser un lugar privado donde se asegure la discrecionalidad y el mínimo de interrupciones.
- Personas que deban estar presentes en la entrevista: Además de la persona que investiga y de la persona entrevistada (quejoso/a o señalada/o se entrevistan en momentos diferentes), deberá de estar presente un familiar o algún representante legal o testigos de asistencia.
- Mantener la confidencialidad de la información.
- Instrumentos para la entrevista: Formato de entrevista, lápiz, lapicera, borrador, sacapunta, grabadora, la persona que investiga podrá grabar la entrevista siempre y cuando tenga el consentimiento de la persona entrevistada.

EN TORNO A QUIEN PRESENTA LA QUEJA:

- Asegurarse de que la persona entrevistada esté cómoda.
- La persona que recibe la queja debe tener un comportamiento que inspire la confianza del quejoso (Yo si te creo).
 - Quien está a cargo del proceso no podrá juzgar la situación y tiene que actuar de manera imparcial. Sin embargo, podrá asegurarle a la persona afectada que la está escuchando y está tomando notas.



- No sugerir a la persona afectada que “entendió mal” lo que la parte acusada dijo o hizo con expresiones como “a poco” “no puede ser” o “pero si el director(a), doctor/a, compañero/a) es un/un(a) caballero/dama”.
- Si la persona afectada no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles de la supuesta violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual, deberá preguntarle si prefiere entregarlo por escrito.
- Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, podría haber razones por las que se haya denunciado hasta ahora.
- Preparar la declaración firmada por la persona afectada

EN TORNO A LA PERSONA SEÑALADA:

- Explicar el procedimiento de la investigación, que se refiere a ley orgánica, el estatuto general, los contratos colectivos de trabajo según corresponda, el código de ética y reglamentos en contra de la violencia de género, hostigamiento sexual o acoso sexual.
- Informar que se tomarán notas durante la entrevista.
- Explicarle sus derechos y que toda información del caso proporcionada por la parte acusada se mantendrá bajo estricta confidencialidad.
- Exponer los hechos como fueron declarados por la persona afectada.
- Respetar en todo tiempo su derecho a manifestar su punto de vista, si está de acuerdo o en desacuerdo de lo declarado por la persona afectada.
- Expresarle que el tipo de comportamiento que se le señala no es aceptable en la dependencia, dándole a conocer el tipo de acciones disciplinarias a las cuales se hará acreedor, según el nivel de gravedad del caso; siempre y cuando la persona señalada admita la culpabilidad de los hechos, será remitido a la autoridad competente.
- Apercibir que evite enfrentarse y hablar con la persona afectada, o cualquier otra persona implicada en la dependencia sobre las investigaciones o quejas, comunicando que no se tolerarán represalias ya que estas también serán sancionadas.
- Tomar la declaración de la persona señalada y recabar la firma correspondiente que da sustento a su dicho.
- Se procederá a elaborar cuatro tantos de la declaración original, una para el expediente que integra el proceso, al Abogado General, al quejoso y otra para la persona señalada.
- Una vez realizadas las manifestaciones del señalado (a) y estas han quedado plasmadas en el acta, si la persona señalada se niega a firmar la declaración, ésta deberá ser respaldada por dos testigos de asistencia, mismos que dan fé y sustento al acta.



UNA VEZ REDACTADA LA ENTREVISTA, TANTO DE LA PERSONA QUEJOSA COMO DE LA PERSONA SEÑALADA:

- La persona deberá revisar detenidamente sus manifestaciones, aprobando o realizando la modificación o la ampliación necesaria, firmando de conformidad.
- Si La o el Secretario de Escuela y las personas involucradas coinciden en que ya están representados con exactitud los hechos, se procederá a la firma.
- En caso de que alguna de las personas entrevistadas que posteriormente quieran realizar alguna ampliación de su entrevista, ésta deberá ser por escrito anexándose al acta original.

ANEXO 4. FORMATOS

CONSECUTIVO DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL

DE LA PREPARATORIA REGIONAL DE UNIÓN DE TULA Y SUS MODULOS DE AYUTLA Y EJUTLA

No	FECHA DE REGISTRO	Hora	NOMBRE Y CÓDIGO DE QUIEN PRESENTA LA QUEJA	NOMBRE Y CÓDIGO DE LA PERSONA SEÑALADA	NIVEL DE GRAVEDAD	ESTATUS DEL CASO	F/TERMINO
					Leve Medio Alto	No Procedente Abierto Cerrado	
					Leve Medio Alto	No Procedente Abierto Cerrado	
					Leve Medio Alto	No Procedente Abierto Cerrado	
					Leve Medio Alto	No Procedente Abierto Cerrado	
					Leve Medio Alto	No Procedente Abierto Cerrado	
					Leve Medio Alto	No Procedente Abierto Cerrado	
					Leve Medio Alto	No Procedente Abierto Cerrado	
					Leve Medio Alto	No Procedente Abierto Cerrado	
					Leve Medio Alto	No Procedente Abierto Cerrado	



FORMATO DE DENUNCIA PARA CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO,
HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL

EN LA PREPARATORIA REGIONAL DE UNIÓN DE TULA Y MÓDULOS DE
AYUTLA Y EJUTLA

FECHA _____

NOMBRE DE QUIEN PRESENTA LA QUEJA _____ TEL _____
CÓDIGO _____ EDAD _____ OCUPACIÓN _____
ESPACIO O ÁREA DE TRABAJO _____ TURNO _____

Si la víctima no es quien presenta la queja, favor de responder:

NOMBRE DE LA <i>PERSONA DE PRIMER CONTACTO</i> _____
ESPACIO DE TRABAJO _____ TURNO _____
TEL _____ Otro dato de localización _____

DATOS DE LA PERSONA SEÑALADA

NOMBRE _____ TEL _____ EDAD _____
ESPACIO DE TRABAJO _____ TURNO _____
NOMBRE DEL JEFE INMEDIATO (si aplica) _____ TEL _____

ACTO O MOTIVO DE QUEJA

Describe los acontecimientos más importantes donde se ejecuta la conducta motivo de queja



Nombre de la *persona de primer contacto* _____ Tel. _____

*Anexar evidencias si se cuenta con ella.

FORMATO DE SEGUIMIENTO

CASO SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL

ESCUELA PREPARATORIA _____ No de caso _____

Fecha de cuando se pone la queja; _____

Nombre de la Persona quejosa _____

Nombre de la persona señalada _____

Responsable de seguimiento: _____ Tel _____

Breve descripción del caso (Se anexan documentos de soporte)

ACCIÓN	FECHA	RESPONSABLE	OBSERVACIONES

RESOLUCIÓN /DESCRIPCIÓN DEL FALLO Y DE LA SANCIÓN CORRESPONDIENTE _____

Elaborado por _____

Nombre y Firma