



Palmer, R. *Healing Process*.

Protocolo universitario para atender los casos de acoso y hostigamiento

Documento de trabajo

Universidad de Guadalajara

Rectoría General
Vicerrectoría Ejecutiva
Secretaría General
Oficina del Abogado General



Protocolo universitario para atender los casos de acoso y hostigamiento

Justificación

- 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:

- a) De manera específica en lo que refiere a la violencia hacia las mujeres, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en el 52° 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;

- b) 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 2014-2018 contempla la necesidad de contar con mecanismos que promuevan las 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 8º. 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;*
 - b) ...
 - 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*
 - d) ...
- 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.



Disposiciones generales

Objeto

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 de Guadalajara.

Ámbito de aplicación

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 de Guadalajara.

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 de Guadalajara, sin embargo la presunta víctima no forme parte de la comunidad universitaria, 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.

Glosario

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 de Guadalajara.
- 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 videograbaciones, 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 de Guadalajara.
- X. **Hostigamiento Laboral:** Acto u omisión que se ejerce entre personas que tienen un vínculo laboral con la Universidad de Guadalajara, 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:**
- a) **En la Administración General:** la persona titular de la Rectoría General, la Vicerrectoría Ejecutiva, la Secretaría General, la Contraloría General, el Abogado General, Direcciones Generales, Coordinaciones Generales o de Área y Jefaturas de Unidad;
 - b) **En los Centros Universitarios:** la persona titular de las Rectorías, Secretarías Académicas y Administrativas, Direcciones, Contralorías, Coordinaciones y Jefaturas de Unidad;
 - c) **En el Sistema de Universidad Virtual:** la persona titular de la Rectoría, Direcciones Académica, Administrativa y de Tecnologías, Contraloría, Coordinaciones y Jefaturas de Unidad;
 - d) **En el Sistema de Educación Media Superior:** la persona titular de la Dirección del Sistema, Secretarías Académica y Administrativa, Direcciones de escuela, Contraloría, Direcciones, Secretarías de escuela, Coordinaciones de Módulo o de Área, Coordinaciones Académicas, Jefaturas de Unidad y Orientaciones Educativas.

podrán brindar la atención del primer contacto, de manera personal.

- 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.

Principios

6. Los principios con los que se desahogará el procedimiento contenido en el presente protocolo serán los siguientes:
 - A. Cero tolerancia 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. En lo no previsto en el presente protocolo, se observará lo dispuesto en la Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara, su Estatuto General, así como de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco, en la Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes en el Estado de Jalisco y demás disposiciones aplicables.
10. El incumplimiento del presente protocolo dará lugar a las responsabilidades establecidas en la norma aplicable.

Procedimiento para la atención de casos de acoso y de hostigamiento



Consideraciones Generales en torno a la entrevista

11. El primer contacto podrá realizar, en caso de que lo acepte la presunta víctima, una entrevista en preparación par 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.

En caso de que la presunta víctima sea menor de edad, la entrevista se llevará a cabo con la presencia de quien ejerce la patria potestad, tutor, o cualquier otra persona autorizada por la legislación aplicable.

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, consejería jurídica o apoyo de trabajo social?

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

- A. Proporcionar su nombre y la dependencia de su adscripción 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 asentarlo 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.

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; y
 - 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. Las denuncias que involucren menores de edad, deberán presentarse por conducto de quien ejerce la patria potestad, del tutor o cualquier otra persona autorizada por la legislación aplicable. Las actuaciones en las que intervengan menores de edad, se sujetarán adicionalmente a las disposiciones legales en la materia.
22. 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 24 del presente protocolo.

Atención

23. 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, atención médica, consejería jurídica, o apoyo de trabajo social que para tal efecto determine la Universidad de Guadalajara.

Remisión

24. El primer contacto deberá notificar la denuncia a las siguientes autoridades universitarias:
 - A. La Oficina del Abogado General, y
 - B. La Comisión de Responsabilidades y Sanciones de la entidad o dependencia a la que se encuentre adscrito el presunto agresor.
25. 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.

Medidas cautelares

26. En su ámbito de competencia, la Oficina del Abogado General o la Comisión de Responsabilidades y Sanciones correspondiente, a propuesta del primer contacto, podrá tomar medidas cautelares de protección para proteger los derechos de las presuntas víctimas y garantizar su seguridad e integridad.
27. 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 universitario, la separación provisional del cargo, comisión o empleo;
- C.** Cambio de dependencia, horario, turno o grupo;
- D.** Apercibimiento al presunto agresor para que cese la conducta denunciada y evite todo contacto con la presunta víctima;
- E.** Garantía del goce de sus derechos universitarios;
- F.** Apoyo académico, psicológico, médico o cualquier otro necesario;
- G.** Dar parte a las instancias responsables de la seguridad pública, y
- H.** Cualquier otra medida que se considere conveniente a juicio de la Oficina del Abogado General o de la Comisión de Responsabilidades y Sanciones correspondiente.

Estas medidas cautelares deberán notificarse al presunto agresor, a la presunta víctima, al titular de la dependencia de adscripción del presunto agresor.

28. 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.

29. Los procedimientos a que darán lugar las denuncias pueden ser:

- A.** De responsabilidad: aquéllos que realicen las Comisiones de Responsabilidades y Sanciones de los órganos de gobierno de la Red Universitaria, en el ámbito de su competencia.
- B.** Penal: aquéllos que realiza la Oficina del Abogado General o la presunta víctima personalmente, en los términos señalados en las leyes de la materia.
- C.** Laboral: los que realiza la Oficina del Abogado General sujeta a las regulaciones establecidas en los contratos colectivos de trabajo, bajo la intervención de la Oficina del Abogado General de la Universidad de Guadalajara.

Cada procedimiento seguirá su curso, conforme a las disposiciones normativas aplicables en la materia.

30. La Oficina del Abogado General o la Comisión de Responsabilidades y Sanciones correspondiente 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.

- 31.** La resolución que dé fin al procedimiento deberá ser notificada a los involucrados, por escrito.
- 32.** En caso de que los actos de acoso u hostigamiento se hayan realizado en contra de los prestadores de servicio social de la Universidad de Guadalajara, por personal de una instancia receptora ajena a la Institución, la presunta víctima notificará al primer contacto de su Centro Universitario o Escuela, para que se proceda conforme a lo previsto en el artículo 38 del Reglamento General para la Prestación de Servicio Social de la Universidad de Guadalajara.

Por su parte, el primer contacto notificará a la Oficina del Abogado General para que analice el caso, y de existir elementos proceda a la rescisión del convenio correspondiente, y ofrezca asesoría jurídica a la presunta víctima.

- 33.** Cuando la Universidad de Guadalajara tenga celebrado un convenio o contrato con un externo, y sus empleados sean presuntos agresores del personal administrativo, de confianza o académico, o de un alumno de la Universidad de Guadalajara, la presunta víctima notificará al primer contacto de su dependencia de adscripción lo ocurrido, y ésta lo informará a la Oficina del Abogado General.

La Oficina del Abogado General analizará el caso, y de existir elementos podrá iniciar la rescisión del convenio o contrato, y ofrecerá asesoría jurídica a la presunta víctima.

