



Protocolo de actuación para la investigación, composición y sanción en casos de violencia, hostigamiento y acoso sexual con motivos de género en la Universidad Autónoma de Tlaxcala

Tlaxcala de Xicoténcatl, abril de 2020

Protocolo de actuación para la investigación, composición y sanción en casos de violencia, hostigamiento y acoso sexual con motivos de género en la Universidad Autónoma de Tlaxcala.

© 2020 Universidad Autónoma de Tlaxcala

Rectoría

Programa Universitario para la Autorrealización y la Igualdad de Género (PUAIG)

Programa Institucional por una Cultura de Paz, hacia la Igualdad de Género y la Inclusión

Versión 2020 elaborada por Alma Carina Cuevas Fernández, René Elizalde Salazar, Edgar Gómez Jaimes, Luis González Placencia, Herminia Hernández Jiménez, Miguel Lindig Bos, Edith López Hernández, Edith Mendieta Mendieta, Edith Salazar de Gante, Dora Rodríguez Soriano y María del Rosario Taxis Zuñiga.

Índice

Presentación

Estudio Preliminar. Un marco de referencia para la prevención y erradicación de la violencia sexual con motivos de género en las instituciones de educación superior

1. Encuadre conceptual: la violencia sexual por motivos de género
2. Marco analítico La violencia sexual por motivos de género: del micromachismo al feminicidio.
3. Enfoque teórico. La prevención a través de la reeducación
4. Encuadre normativo. La responsabilidad universitaria por violaciones a derechos humanos
 - 4.1. La violencia sexual por motivos de género como violación a derechos humanos
 - 4.2. Las *IES* como institución garante de los derechos humanos
 - 4.3. Responsabilidad objetiva y responsabilidad subjetiva por violaciones a los derechos sexuales y reproductivos en las *IES*.
 - 4.4. Obligaciones, deberes y compromisos frente a la protección de los derechos sexuales y reproductivos en las *IES*.
 - 4.5. Las obligaciones constitucionales de la *IES* frente a los derechos sexuales y reproductivos de su comunidad
 - 4.6. Los deberes constitucionales de las *IES* frente a los derechos sexuales y reproductivos de su comunidad.
 - 4.7. Los compromisos del estudiantado como responsabilidades éticas frente a los derechos sexuales y reproductivos de la comunidad universitaria
5. Procedimientos, los derechos de las personas presuntas perpetradoras y las sanciones
 - 5.1. Procedimiento especial para la investigación de las violaciones a derechos sexuales y reproductivos que comportan violencia sexual en razón de género
 - 5.2. Derechos de las personas presuntas perpetradoras
 - 5.3. Régimen de conductas sancionables y de sanciones aplicables
 - 5.3.1. Principios aplicables al régimen
 - 5.3.2. Conductas sancionables y sanciones aplicables
 - 5.3.3. Autoridades facultadas para la determinación y la ejecución de las sanciones

I. Primera Parte. Estrategia para la prevención y erradicación de la violencia sexual con motivos de género en la Universidad Autónoma de Tlaxcala

1. Introducción
2. Justificación
3. Medidas de prevención general
4. Medidas de prevención especial

II. Segunda Parte. Protocolo de actuación para la investigación, composición y sanción en casos de violencia, hostigamiento y acoso sexual con motivos de género en la Universidad Autónoma de Tlaxcala

1. Objetivos
2. Principios
3. Modelo
4. Instancias
5. Marco jurídico
6. Conceptos relevantes
7. Procedimiento general
8. Procedimiento compositivo
9. Procedimiento sancionatorio
10. Sanciones

Presentación

Hace ya más de diez años que la Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx) viene realizando acciones para procurar la igualdad de género y la inclusión, así como para prevenir y atender las situaciones de violencia hacia las mujeres. En 2009 se integró a la Red de Universidades que transversalizan la Perspectiva de Género y firmó la *Declaratoria de la Primera Reunión de Universidades e Instituciones de Educación Superior*, mediante la cual las instituciones integrantes de la Red se propusieron promover estrategias orientadas a la Equidad de Género, a través de la creación de un Plan de Igualdad dentro de cada institución, así como la formación de una instancia, estructura o mecanismo para su implementación.

La *Declaratoria*, suscrita desde luego también por la UATx, señala que el conjunto de instituciones que imparten educación superior en nuestro país debe comprometerse a transversalizar la perspectiva de género de manera orgánica, basándose en las siguientes directrices: legislación, igualdad de oportunidades, conciliación de la vida profesional y la vida familiar, estadística y diagnósticos con perspectiva de género, lenguaje incluyente y no sexista, sensibilización a la comunidad universitaria, estudios de género en la educación superior y, de manera fundamental, el combate a la violencia sexual por motivos de género en el ámbito laboral y escolar.

En esta línea es que, en 2010, se aprobó la creación del Programa Universitario para la Autorrealización y la Igualdad de Género (PUAIG) y se integró la Comisión Universitaria para la Igualdad de Género, que fue finalmente formalizada el 24 de noviembre del 2011. Cabe señalar que el PUAIG se funda en un acuerdo de creación que le otorga certidumbre jurídica y que le asigna como objetivo principal contribuir a la construcción de la igualdad de género en las acciones sustantivas de la UATx. Los logros del PUAIG son incipientes, pero resultan altamente significativos porque impulsan una cultura que poco a poco se encaminan a la equidad. Ejemplo de ello es que, en 2012, a partir de la implementación del Modelo Humanista Integrador basado en Competencias (MHIC) se incluyó, en la reforma curricular de ese año, una competencia genérica en todos los planes de estudio cuyo objetivo es, precisamente, la problemática de género; también se incorporó la unidad de aprendizaje “Autorrealización”, con contenidos relacionados con los derechos humanos, la equidad de género y la inclusión, esfuerzo que se amplió con la capacitación a docentes que la imparten en todas las facultades universitarias. Es de destacar asimismo la labor que se realiza a través de la Academia de Autorrealización que desde entonces trabaja en incluir contenidos relacionados con temas de género, multiculturalidad e inclusión.

Por iniciativa del PUAIG, el Honorable Consejo Universitario de la UATx aprobó en 2016 que la expedición de títulos de grado utilizara lenguaje incluyente y luego, al año siguiente, que el *Reglamento para el Ingreso, Permanencia, Comparabilidad, Movilidad y Egreso de los Estudiantes*, considerara la posibilidad de que estudiantes o egresados cambiaran de género al poseer alguna resolución oficial que así lo señalase.

También es importante considerar la creación de la Maestría en Estudios de Género, desde la cual se promueven acciones de sensibilización y de formación de cuadros de especialistas en la materia y se generan conocimientos que, a través de las tesis y de las actividades académicas que realizan, son puestos a disposición de la sociedad en general.

La UATx mantiene además una alianza permanente con diferentes organizaciones de la sociedad civil que, como ADESAMUT, Equidad de Género, Ciudadanía, Trabajo y Familia, A.C. (a través de la Red por los Derechos

Sexuales y Reproductivos) trabajan en conjunto con la Comisión para la implementación del MHIC, para el desarrollo de labores de formación de docentes y estudiantes encaminadas a la prevención y atención de la violencia sexual por motivos de género. En esa línea, en 2019, se implementó un programa amplio de sensibilización a estudiantes, docentes y trabajadores en temas de equidad de género que estuvo a cargo de la Fundación UAT y en noviembre de ese mismo año se dio a conocer la instauración del *Programa institucional por una cultura de paz, hacia la igualdad de género y la inclusión* que prevé diversas acciones entre las que se cuentan modificaciones a la legislación vigente de la UATx, programas de formación y divulgación, así como el presente *Protocolo de actuación para la investigación, composición y sanción en casos de violencia sexual, hostigamiento y acoso sexual*, que buscan contribuir, no sólo a la atención y erradicación de la violencia sexual con motivos de género que desafortunadamente ocurre en distintos espacios universitarios, sino en efecto, al fomento y consolidación de un entorno pacífico para el desarrollo de la importante tarea que constituye el mandato de nuestra institución.

Como es sabido, el respeto a los derechos humanos, el compromiso con la equidad de género y con la inclusión y la inclusividad son hoy, además, ejes sustantivos de la llamada Nueva Escuela Mexicana que, desde la reforma constitucional al artículo 3 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 2019, obliga a las universidades a consolidarse como espacios generados de paz y de no-violencia en los que sus comunidades hallen experiencias de respeto mutuo y de construcción de una ciudadanía responsable, sensible y empática con las y los demás.

La UATx está transitando ese camino y lo está haciendo con certeza y con convicción, atenta al tiempo que le toca vivir y orgullosa de la responsabilidad que todo ello le supone: por su estudiantado, por sus profesoras y profesores, por su comunidad toda.

Por la cultura a la justicia social

Luis González Placencia, Rector de la UATx

Abril de 2020

Estudio preliminar
Un marco de referencia para la prevención y erradicación de la violencia sexual con
motivos de género en la Universidad Autónoma de Tlaxcala

1. Encuadre conceptual: la violencia sexual por motivos de género

A pesar de todas las expresiones de violencia que se dan en el mundo, es la sexual con motivos de género la más instalada, sin duda la más extendida, la más naturalizada y dados los efectos que produce en la integridad y en la dignidad de las víctimas, una de las que más daños genera. Paradójicamente, es también una forma de violencia que puede revertirse y, de hecho erradicarse, si se toman las medidas adecuadas para prevenirla y para sancionarla.

Para el Comité de la *Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer* (CEDAW) la violencia por motivos de género es aquella dirigida hacia una persona con base en su género o sexo. Esta definición incluye actos que causan daño o sufrimiento físico, mental o sexual, la amenaza de tales actos, la coerción y otras formas de privación de libertad. Por su parte, la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* (o *Convención de Belém do Pará*) define como violencia contra las mujeres *...cualquier acción o conducta, basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado...* y considera también tanto a la violencia física, como a la psicológica y a la sexual.

Con base en estas definiciones, el Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) ha construido un concepto que, bajo el término de *violencia sexual por motivos de género*, se refiere a *cualquier acto, intento o amenaza de naturaleza sexual que resulta, o es probable que resulte, en daño físico, psicológico y emocional de quien lo sufre* y además reconoce que, aunque la mayoría de las víctimas de esta forma de violencia son mujeres y niñas, los hombres y los niños también son objeto de ella. Añade además que la violencia sexual por motivos de género abarca la violencia física, la sexual y la psicológica que ocurre, además de en el hogar, en la comunidad, como es el caso de la violación, el abuso sexual, la intimidación —hostigamiento y acoso— en las relaciones laborales y en las instituciones educativas, así como la perpetrada o tolerada por el Estado, sus agentes e instituciones, donde quiera que ocurra. ACNUR destaca asimismo que la violencia sexual y por motivos de género está profundamente enraizada en las relaciones desiguales de poder.

Este estudio preliminar asume esta definición como propia y, en ese sentido, da por sentado que ninguna de las formas en las que se presenta la violencia sexual por motivos de género excluye a las demás y que, de hecho, suele ocurrir que quien la ejerce lo hace en más de una de éstas formas de manera continuada y simultánea.

No obstante ser una forma de violencia ancestral, el prejuicio, el temor y la vergüenza han sido condiciones para que ésta ocurra en la sombra, de modo que históricamente ha constituido una especie de secreto a voces, que se sabe pero no se denuncia. En sus formas menos obvias, constituye incluso comportamientos socialmente tolerados que se respaldan en una suerte de pacto cuya función no sólo es hacerse cargo de la vida y la conducta de quien no es reconocido como masculino, para “protegerle”, “conducirle”, “orientarle”, “enseñarle” y de ser necesario, controlarle, corregirle y castigarle, como si de un deber se tratara. Esto incluye mayoritariamente a las niñas y a las mujeres, pero no excluye a los niños, ni tampoco a otros hombres cuya masculinidad es puesta en duda por el modelo hegemónico de masculinidad machista.

En todo caso, desde los años 70 del siglo pasado por lo menos, esta idea que naturaliza el dominio masculino ha sido cuestionada y revelada como ejercicio de poder que, no obstante en qué argumentos se ampare, configura en efecto un continuum de violencia que va de lo sutil a lo manifiesto y de la indiferencia al maltrato físico y psicológico y de ahí a la aniquilación real o simbólica de quien no es reconocido como masculino: nuevamente las mujeres, víctimas de feminicidio, pero igualmente niñas y niños —que lo son de pederastia— así como gays, travesti, transexuales y transgénero, que suelen serlo de crímenes de odio.

En la última década, junto a la profunda reflexión que en los feminismos ha alcanzado una elevada sofisticación teórica, movimientos sociales como el #MeToo se han globalizado, evidenciando actitudes y comportamientos que, ejecutados por varones, agreden a las mujeres, las cosifican, las instrumentalizan y en el extremo, las violan y matan, mediante el abuso de poder físico, económico, político o mediático que poseen sus perpetradores. En México este movimiento ha tenido también expresiones que han develado abusos a los que las mujeres han debido someterse, ya sea para facilitarse el avance, o bien para evitar ser obstaculizada y excluida, de un mercado laboral que parece haber hallado en los favores sexuales un medio de crecimiento profesional.

En este contexto, las instituciones de educación del país no han sido la excepción y en el último año al menos, las denuncias por hostigamiento y acoso sexual que se viven en las aulas universitarias han salido a la luz a través de manifestaciones que, expresadas en lo local, han logrado alcance nacional —a través del hashtag #YoSiTeCreo o de actos masivos como los tendedores denominados *Denuncia a tu acosador*— con una fuerza tal que no sólo han parado universidades, escuelas y facultades en diversas partes del país, sino que han obligado un posicionamiento firme en contra de éstos y otros actos de violencia sexual por motivos de género.

También es cierto que el modo en el que, en la mayoría de los casos, han sido encaradas las denuncias —o bien se espera que lo sean— ha abierto preguntas acerca de los derechos de las personas imputadas, quienes reclaman ser escuchadas y sujetas al debido proceso frente a lo que consideran falsas acusaciones motivadas por la venganza, o de plano exageraciones, dado que las conductas que se les reclaman —piensan las y los imputados— son parte de un comportamiento regular, no violento que es tradicional en las relaciones que ocurren entre las personas en el ámbito de las instituciones universitarias.

En todo caso, responder cuánto antes a esta situación y hacerlo con pleno respeto a los derechos de las y los integrantes de la comunidad universitaria es un pendiente que interpela a todas las instituciones de educación superior del país (*IES*), no sólo porque ello se ha vuelto imperativo para dar solución a las demandas justamente enarboladas desde hace décadas, en especial por las mujeres, sino por que hacerlo constituye una obligación ética y jurídica de las instituciones de educación superior para con todas las personas que han sido, están siendo o serán, víctimas de la violencia sexual por motivos de género en los recintos universitarios.

2. Marco analítico: la violencia sexual por motivos de género, del micromachismo al feminicidio

Una lectura de contexto de la definición que se ha asumido en el párrafo anterior, así como la experiencia de los testimonios de las víctimas, permite afirmar que todas, o casi todas las formas de violencia sexual por motivos de género tienen lugar en la convergencia de dos circunstancias que son interdependientes: la primera puede plantearse como un “contexto social de autorización” que, en efecto, da permiso a quienes participan de él para actuar como lo hacen; y la segunda es la impunidad, que implica que un hecho que ha producido daño, ocurra sin consecuencias. Ese contexto social de autorización es una expresión de la cultura patriarcal y prácticamente abarca todas las relaciones en las que el poder se ejerce desde una posición de autoridad; por ello, encuentra en el patriarcado un importante respaldo, precisamente como fuente de esa autoridad.

Así, podría hablarse de un *contexto social de autorización en razón de género* que, como afirma Rita Segato, configura un *pacto, club, parcería o hermandad* de varones que se soporta en la idea de que ellos poseen un conjunto de potencias físicas, emocionales, académicas, profesionales, sociales y económicas, que les otorga superioridad y que aparece entonces como un pretexto que les demanda y autoriza poseer, real o simbólicamente, a quienes están fuera del pacto, sólo por el hecho de no ser hombres o de no serlo suficientemente. Con Segato puede decirse que las condiciones de sumisión que ha producido históricamente el patriarcado afectan principalmente al sujeto masculino, quien no sólo debe cumplir con la expectativa que le genera ese contexto de autorización, sino que además debe mostrarlo, mediante el ejercicio violento de esas potencias, como garantía de su propia

masculinidad. Así, el contexto de autorización en razón de género opera al mismo tiempo como *mandato de masculinidad* y como *dominus*, cuyo dueño, el dominador —un varón, es decir—, ejerce el dominio sobre otras personas, no sólo porque *debe*, sino especialmente porque *quiere y puede* hacerlo para afirmarse como uno entre los demás miembros de la fraternidad.

En este punto, la impunidad ofrece protección, lo que da al dominador la garantía de que puede actuar sin que exista ninguna condición que se lo impida, de modo que, en la confluencia de mandato, autorización e impunidad, el dominador perpetra porque *debe, quiere, puede* y además porque *no hay consecuencia* alguna que se lo impida. Pero, como dice Segato, la impunidad también constituye una forma de exhibición que funciona como prueba de cumplimiento del mandato de masculinidad, no sólo para sí mismo, sino especialmente frente al resto de los integrantes de la hermandad. A esto es a lo que esta autora llama *espectacularización de la potencia*.

Al final, es esa *espectacularización de la potencia* la que constituye una especie de reconocimiento de que el actuar estuvo conforme con lo exigido y permitido por el contexto de autorización en razón del género, lo que opera al final como el cierre de un círculo reproductor de la perpetración.

Este marco analítico explica la naturaleza estructural de la violencia sexual por motivos de género en la relación que se da entre los actos considerados más inocuos, que como se ha dicho se toleran socialmente e incluso se consideran expresiones de una cierta masculinidad que se pretende natural, tradicional y en todo caso constitutiva del ser varón, y aquéllos otros que van de la violencia manifiesta hasta el feminicidio. Así lo ilustra, por ejemplo, la figura 1 ilustra el llamado *iceberg* de la violencia sexual por motivos de género, que de manera gráfica permite hacerse cargo de que sus formas explícitas, que se corresponden también con las más graves y de hecho, con las punibles, son apenas la punta visible de un simbólico glaciar que representa el espacio de dominio requerido para perpetuar una cultura machista, cuya base notablemente más amplia, al estar constituida por comportamientos presumiblemente menos lesivos, permanece invisible. De ahí que pueda plantearse que hay un continuum que va del micromachismo al feminicidio, que encuentra sentido en la convergencia del contexto de autorización en razón de género, el mandato de masculinidad y la espectacularidad de la potencia, de modo que, en la medida en la que esta tríada se refuerza y la ausencia de consecuencias crece, se incrementa también la intensidad de la violencia.

Así, bajo la línea de flotación ocurren comportamientos en los que el contexto de autorización en razón de género se manifiesta de dos maneras: como reconocimiento del mandato de masculinidad inserto en los llamados *micromachismos*, que no sólo no es reprochable sino que es social o culturalmente exigible para los fines de aseguramiento del *dominus* machista; o bien, como tolerancia —y no como reprobación— hacia el resto de los comportamientos no visibles que constituyen formas de asimilar, cosificar, instrumentalizar, excluir, corregir, enmendar, someter y controlar a quienes se resisten al dominio. Como es obvio, la ausencia de consecuencias en uno y otro caso resulta en refuerzo del fin perseguido, que es claramente la consolidación del *dominus* machista. Por encima de la línea, el contexto de autorización en razón del género asume todas las formas conocidas de exculpación de la o el perpetrador que incluyen el encubrimiento, el sesgo legal de género, las omisiones normativas, las excusas legales, los “errores” de procedimiento, la exoneración por falta de pruebas, las revictimizaciones y un largo etcétera que culmina, en efecto, en impunidad.

Se trata, como se ve, de un círculo que se refuerza a sí mismo y que representa una pérdida para todas y todos quienes participan de él; por ello, comprender cómo sucede el fenómeno y qué lo motiva es ya una forma de comenzar a revertirlo. De hecho, vale pensar que la condición de invisibilidad de la mayoría de las conductas que constituyen el cuerpo del *iceberg* de la violencia sexual por motivos de género no es razón para obviar su carácter de sostén que, en una lectura de continuidad, de hecho, soporta a la cima del propio *iceberg*. Ello ofrece la sugerente idea de que, si la base del *iceberg* no existiera, su cima terminaría por disolverse en las aguas. Esta consideración puede insinuar también que a las claras manifestaciones de poder que se aprecian en las formas más graves de la violencia sexual por motivos de género, les subyace una cierta historia de aprendizajes

socioculturales sobre un *deber ser varón* que terminan imponiendo a los varones el *mandato de masculinidad* que les presiona socialmente para comportarse como lo hacen y que encuentra en los micromachismos una forma pácífica de domesticación de la femineidad —o de la no masculinidad— que garantiza su connormación a las expectativas de la conservación del dominio masculino. Cuando esta domesticación es interpelada, el mandato de masculinidad exige endurecerse y avanza entonces de las formas sutiles hacia las explícitas, de las invisibles a las visibles y de las menos a las más graves y violentas, como expresión de espectacularidad de la potencia masculina.

Figura 1. *Iceberg* de la violencia sexual por motivos de género (imagen cortesía de Amnistía Internacional)



Sin embargo, la sola explicación del fenómeno no implica en directo su justificación; especialmente frente a la innegable inequidad de género que existe en una sociedad como la nuestra. En otras palabras, lo que aquí se afirma es que dicho mandato de masculinidad —que en una relación horizontal hallaría contrapeso y hasta oposición— en una relación desigual que estructuralmente favorece a los varones, se convierte en violencia latente que, una vez que se manifiesta, se muestra carente de toda justificación. Por ello, comprender el fenómeno, explicarlo, es decir, constituye una parte importante de la reflexión que hay que hacer para revertirlo; de hecho, hace posible pensar, nuevamente con Rita Segato, en que una forma certera de enfrentarlo es emprendiendo un proceso pedagógico de desconstrucción del mandato de masculinidad que vaya acompañado de otro proceso de eliminación del contexto de autorización y de la impunidad, de modo que la espectacularidad de la potencia se resignifique como espectacularidad de la sanción.

3. Enfoque teórico: la reeducación como forma de prevención

Son dos los mecanismos que el marco analítico recién planteado sugiere. Aunque implican puntos de partida diferentes, poseen una perspectiva convergente: uno de carácter (*re*)formativo, destinado a la desconstrucción

del mandato de masculinidad mediante la instalación de actitudes y comportamientos de reconocimiento y respeto que sustituyan las actitudes y comportamientos violentos; y el otro de naturaleza simbólica, destinado a mostrar, no la espectacularidad de la potencia, sino la de la sanción, haciendo evidente que hay en efecto consecuencias para los perpetradores.

No casualmente, esos elementos han estado presentes en las teorías de la prevención delictiva que, desde la ilustración han dado legitimación al derecho penal. Aunque la violencia sexual por motivos de género y las conductas delictivas convergen sólo en la punta del iceberg, comparten ambas una naturaleza dañina que es la que el enfoque preventivo busca erradicar. De esta forma, el enfoque preventivo provee un marco teórico que halla en la reeducación su eje de articulación principal.

Así, la reeducación está pensada para emprenderse en dos niveles, de los cuales, el primero tiene una naturaleza *ex ante* y el segundo un *ex post*. El nivel *ex ante*, es campo para la reeducación como (*re*)formación y como disuasión, en términos de prevención general; el nivel reactivo, o *ex post*, lo es para la reeducación como pedagogía de enmienda y como sanción, como formas de prevención especial.

La reeducación, como forma de prevención general, tiene el propósito de contribuir con la desconstrucción del mandato de masculinidad y debe estar, por ello, dirigida a toda la comunidad de la universidad. Parte del presupuesto de que el mandato de masculinidad no está instalado solo en los varones, definidos así desde un punto de vista anatómico, sino en una subjetividad masculina que puede estar presente también en otras identidades sexo genéricas, incluyendo desde luego a las mujeres. Sus contenidos deben dirigirse, por una parte, como prevención general *positiva*, a la comprensión del fenómeno de la violencia sexual por motivos de género, al modo en el que, como individuos y como colectivos, se participa de sus prácticas; y a establecer, asimismo, una conciencia de responsabilidad por tal participación, que conduzca al reconocimiento del daño que producen esas prácticas y por ende, de la necesidad de reparación. Por la otra, deben orientarse hacia la disuasión, como forma de prevención general *negativa*, poniendo énfasis en las consecuencias que se siguen de la comisión de conductas que impliquen violencia sexual y de la efectividad de la sanción. Es importante reconocer que, al ser el ámbito universitario un espacio limitado a un número finito de integrantes de la comunidad en general, y que su estructura y funciones están diseñadas, en efecto, para fines pedagógicos, la reeducación como (*re*)formación y como disuasión debe significar, al máximo, un reto de planeación, pero nada más.

Por su parte, la reeducación como pedagogía de enmienda y como sanción asume la forma de prevención especial y está dirigida, por tanto, sólo a los perpetradores. Como prevención especial *positiva* implica que, quien ha agredido a una persona mediante violencia sexual por motivos de género debe ser sometido a un proceso pedagógico especialmente dirigido a enmendar *sus* actos, de un modo que le permita ser consciente del daño que ha producido *su* comportamiento, de la responsabilidad que tiene frente a *su* o *sus* víctimas, reales o potenciales y entender que, ya sea por convicción o por temor a la sanción, deberá erradicar las actitudes y comportamientos que le convierten en perpetrador. Como se anticipa en la frase antedicha, la reeducación como pedagogía de enmienda debe acompañarse de otras medidas que refuercen su carácter sancionatorio, todas las cuales deben ser formas de prevención especial *negativa*, como la separación temporal de la institución que, de acuerdo con la gravedad de la conducta cometida, puede graduarse desde unos meses, hasta varios años, con o sin goce de salario y, por supuesto, como antesala de la separación definitiva —expulsión o terminación del contrato laboral— a establecerse para los casos más graves, en los que la medida reeducativa no puede ser otra que aprender de la propia experiencia a no cometer violencia sexual de género en futuras colocaciones tanto laborales como escolares.

No obstante estar dirigida a los perpetradores, la prevención especial tiene un poderoso efecto simbólico que se consigue con el mensaje que, con cada caso que es efectivamente sancionado, se envía al resto de los perpetradores, potenciales o reales. De este modo se construye una suerte de espectacularidad de la sanción, que pone el énfasis en el hecho de que sí existen consecuencias cuando se denuncia la violencia sexual por

motivos de género y que dichas consecuencias ponen en riesgo la permanencia de la o el perpetrador como integrante de la comunidad universitaria y con ello su trabajo o su educación superior.

4. Encuadre normativo: la responsabilidad universitaria por violaciones a derechos humanos

Es claro que en el ámbito universitario convergen distintos órdenes jurídicos que plantean espacios de interlegalidad que, en la mayoría de los casos, poseen reglas claras de competencia que definen cuál de esos órdenes aplica, en qué momentos y con qué consecuencias. Un ejemplo claro lo constituyen las conductas que, al mismo tiempo que infringen ordenamientos administrativos pueden ser constitutivas de delitos, lo que implica que pueden ser investigadas y sancionadas, dependiendo de su naturaleza, tanto por las contralorías internas y otros órganos de fiscalización, como por las fiscalías, ya sea a nivel local o federal. Aun cuando las conductas investigadas y sancionadas pueden ser exactamente las mismas, los procedimientos y las sanciones se distinguen por ser, en el primer caso, de naturaleza administrativa y en el último de orden penal.

Todo ello es evidente cuando las normas señalan con claridad los regímenes a los que se refieren, en este caso, administrativos o penales. Sin embargo, la violencia sexual por motivos de género no es en todos los casos punible y, sin duda, dista mucho de ser sólo una infracción administrativa. Lo anterior se complica cuando se problematiza la legitimidad que tiene una institución universitaria para imponer consecuencias a los perpetradores, en especial como las que se siguen del enfoque teórico recién planteado que conculca, en efecto, derechos fundamentales de las personas que quedan sometidas a sus efectos.

Sin embargo, ello puede constituir un falso problema. Volviendo al caso en el que convergen las jurisdicciones administrativa y penal, es claro que, dado que las conductas pueden ser las mismas, lo que las califica como infracciones o como delitos no es el hecho en sí, sino la perspectiva del orden que infringen. De lo anterior se sigue que encuadrar la violencia sexual por motivos de género en el orden correspondiente — aparte del breve espacio de interlegalidad que tienen las más graves con el orden penal, concretamente, el acoso, el hostigamiento y la violación— permite reconocer para ellas una jurisdicción especial que además define qué bienes jurídicos se vulneran, qué normas son las que les protegen y de ahí, qué instituciones y qué procedimientos son los más adecuados para la investigación y sanción de los actos y los actores que las perpetran.

4.1. La violencia sexual por motivos de género como violación a los derechos humanos

De hecho, mientras los delitos están tipificados como tales en los códigos penales, y las infracciones en leyes de carácter administrativo, las conductas que constituyen violencia sexual por motivos de género se encuentran establecidas básicamente en ordenamientos internacionales que, por efecto de la reforma constitucional del 10 de junio de 2011, se han integrado al parámetro de control de regularidad constitucional, lo que hace de ellas, en términos prácticos, parte integrante de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución Federal).

Se trata principalmente de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará), pero también de los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, todos los cuales proscriben hechos que afectan de distintas formas la libre expresión de la sexualidad humana y de la identidad de género y, por tanto, plantean para su superación un conjunto de derechos humanos que la doctrina jurídica internacional ha reconocido bajo el título de derechos sexuales y reproductivos. De hecho, con base en esas normas, a las que hay que añadir también el artículo 4 de

la Constitución Federal, el Estado Mexicano reconoce catorce derechos sexuales y reproductivos como derechos humanos, a saber:

- Decidir de forma libre, autónoma e informada sobre el propio cuerpo y la propia sexualidad
- Ejercer y disfrutar plenamente de la propia sexualidad, en el marco del respeto a los derechos de las y los demás
- Manifestar públicamente los afectos
- Decidir libremente con quien o con quienes establecer relaciones afectivas, eróticas y sociales
- Que se respete la privacidad y intimidad en relación con la vida sexual y afectiva
- La integridad física, psicológica y sexual a través de una vida libre de violencia
- Decidir sobre la propia vida reproductiva
- Decidir sobre la propia identidad sexual
- La igualdad sustantiva entre los sexos
- La no discriminación por razones sexuales o de identidad de género
- Recibir información sobre sexualidad y reproducción
- Recibir educación integral en materia sexual y reproductiva
- Acceder a los servicios de salud sexual y reproductiva
- Participar en políticas públicas sobre sexualidad

De lo anterior se sigue que, si en el ámbito universitario las conductas que constituyen violencia sexual por motivos de género conculcan varios de los derechos sexuales y reproductivos enlistados arriba, conculcan de hecho, derechos humanos. En consecuencia, se sigue también que en las *IES* convergen, junto a los órdenes administrativo y penal, uno relacionado con los derechos humanos, lo que, en principio daría competencia a las instituciones ombudsman para conocer de ellos y para, en su caso, establecer recomendaciones para salvaguardarlos. Pero en razón de la autonomía que algunas de las *IES* poseen, la salvaguarda de estos derechos queda como atribución de órganos internos como las defensorías de derechos universitarios, las y los ombudsmen universitarios, las unidades de género y otras instancias como las comisiones de honor y justicia y los tribunales universitarios. Aunque en la mayoría de las *IES* existen órganos que de hecho conocen y sancionan conductas constitutivas de violencia sexual por motivos de género, lo cierto es que sus actuaciones han dejado mucho que desear lo que evidencia que, hasta ahora, los derechos sexuales y reproductivos de la comunidad universitaria han carecido de un marco jurídico claro que otorgue certeza sobre las conductas que es necesario proscribir y en su caso sancionar y por tanto, tampoco está claro quiénes y bajo que supuestos normativos pueden hacerlo.

4.2. Las IES como instituciones garantes de los derechos humanos

Sin duda, reconocer que los actos constitutivos de violencia sexual por motivos de género son violaciones a los derechos humanos, permite avanzar hacia la construcción de una jurisdicción propia en la materia que haga posible para una institución de educación superior hacerse cargo del tema. Para ello, vale la pena recordar que, a partir de la reforma al artículo 3° de la Constitución Federal del 15 de mayo de 2019, la *IES* se convirtieron en garantía institucional de acceso al derecho fundamental a la educación superior y, con ello, a otros derechos que en el nuevo texto de dicho artículo se contienen. De hecho, el nuevo marco constitucional para la educación superior en el país supone que ésta:

1. Forma parte integral de todo el sistema educativo mexicano y por tanto se rige por los principios y valores del mismo (párrafo primero 1º, en relación con la fracción VII)
2. Está sujeta a la rectoría del Estado (párrafo 2º)
3. Está basada en el respeto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva y que debe fomentar en las personas el respeto a todos los derechos, las libertades y la cultura de paz, entre otros valores (párrafo 3).
4. Debe priorizar el interés superior de las y los jóvenes en la permanencia de los servicios educativos (párrafo 4)
5. En su proceso educativo las y los profesores son agentes fundamentales (párrafo 5)
6. Debe contar con personal directivo, docente y de supervisión con experiencia y aptitudes necesarios para el aprendizaje y desarrollo integral de las y los educandos (párrafo 7)
7. Debe contar con planes y programas de estudio que contengan perspectiva de género y que consideren la educación sexual y reproductiva (párrafo 11)
8. Debe contribuir a la mejor convivencia humana, a fin de fortalecer el respeto por la dignidad de las personas, la integridad de las familias, la convicción del interés general de la sociedad, evitando los privilegios de grupos, de sexo o de individuos (fracción II, inciso c).
9. Debe ser equitativa y garantizar que se implementen medidas que combatan las desigualdades de género en el acceso y permanencia en los servicios educativos. (fracción II, inciso e)
10. Debe ser integral, educar para la vida, con el objeto de desarrollar en las personas capacidades socio emotivas que les permitan alcanzar su bienestar (fracción II, inciso h)

En este marco, el mandato de las *IES* es garantizar el derecho a la educación superior *con enfoque de derechos humanos*, lo que significa que están obligadas a cumplirlo, no solamente desde la pura transmisión de conocimientos —aún si con los métodos pedagógicos más avanzados y la información de frontera— sino de modo *integral*, lo que en términos de ese mismo marco supone *educar para la vida* en sentido amplio y, no solamente, para el desempeño profesional. Así, a través del derecho a la educación superior, las *IES* se convierten en custodias del derecho al libre desarrollo de la personalidad que, según los contenidos que le asigna la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es el destinado a *garantizar el desarrollo en la persona de las capacidades socio emotivas que le permitan alcanzar su bienestar*, al que se refiere la fracción II, inciso h, del recientemente modificado artículo 3º constitucional.

Para ello, este nuevo marco, señala una serie de circunstancias que, interpretadas en su conjunto, están destinadas a conformar un cierto diseño institucional, pensado para generar un entorno en el que se evite la deserción, lo que implica lograr que quien está dentro, no solo permanezca, sino que concluya satisfactoriamente sus estudios superiores: así, la equidad de género, el respeto a la dignidad y a todos los derechos y libertades, el fomento a la convivencia, la consideración por la integridad de las familias y el interés general de la sociedad, la cultura de paz, el combate a las desigualdades y la ausencia de privilegios forman un todo destinado al propósito de hacer que la estancia de las y los estudiantes sea digna y segura desde que se inscriben hasta que egresan de la universidad.

En clave de política institucional, lo anterior significa que las *IES* deben procurar un entorno organizacional propicio para la evitación de la deserción, que coloque en el centro la dignidad, los derechos y libertades de la comunidad universitaria, en un entorno que no ponga en riesgo la integridad de las familias de las y los estudiantes, la paz o que permita injerencias particularistas. Esto implica que procurar este ambiente institucional, es responsabilidad de *toda* la comunidad universitaria: autoridades, personal académico, administrativo y también del estudiantado. Así, quien pone en riesgo este ambiente atenta en primer término contra el derecho a la educación de aquéllos integrantes de la comunidad a quienes afecta.

A mayor abundamiento, a las *IES* que poseen carácter público y que, por tanto, son parte integrante del Estado Mexicano, la condición de garante de derechos que les reviste, plantea la necesidad de interpretar los contenidos del nuevo artículo 3º en armonía con los del artículo 1º, también de la Constitución Federal, que establece, precisamente, el régimen constitucional de derechos humanos en México. Ello significa, primero, que el marco de derechos al que se deben atener está conformado por todos aquéllos cuya conculcación en el ámbito universitario pongan en riesgo el libre desarrollo de la personalidad y, con ello, la realización efectiva del derecho a la educación superior, lo que incluye desde luego a los derechos sexuales y reproductivos y en particular el derecho de las personas, especialmente de las mujeres, a una vida libre de violencia; segundo, que frente a todos esos derechos, estas *IES* adquieren, en relación con su comunidad, las responsabilidades contenidas en el propio artículo 1º constitucional, a saber, tanto las obligaciones genéricas de respeto, protección, promoción y garantía de sus derechos humanos, como las los deberes específicos de prevención, investigación, sanción y reparación por las violaciones a esos derechos ocurridas en ese mismo ámbito.

Finalmente, cabe señalar que, si bien es cierto que las *IES* que poseen un carácter privado no forman parte del Estado Mexicano, al estar normadas por el mismo artículo 3º constitucional quedan sujetas en lo aplicable al mismo régimen constitucional; ello es así porque esta interpretación armónica de los artículos 1º y 3º de la Constitución Federal permite establecer que, en tanto garantías de un derecho fundamental, las *IES* privadas no son cualquier tipo de negocio, sino uno al que se le ha concesionado la administración de un bien público —el derecho a la educación superior— lo que, a pesar de no hacer de sus autoridades o profesorado, servidores públicos, les sujeta a las mismas responsabilidades.

4.3 Responsabilidad objetiva y responsabilidad subjetiva por violaciones los derechos sexuales y reproductivos en las IES

Establecido entonces que las *IES* son instituciones garantes de derechos humanos y que las responsabilidades constitucionales que adquieren recaen en personas concretas, miembros de la comunidad universitaria, es necesario aclarar algunas cuestiones para terminar de delinear la competencia. Se trata de establecer el tipo de responsabilidad que se asume, las obligaciones que implican y como es qué estas se distribuyen al interior de la comunidad.

La primera cuestión atañe a si estamos hablando de responsabilidad objetiva o subjetiva. En realidad, la Corte Interamericana de Derechos Humanos reconoce que, en la materia, la responsabilidad puede tener ambas dimensiones. Como es sabido, la responsabilidad objetiva no recae en personas, sino en la institución, representada por su titular. En materia de violencia sexual por motivos de género, a las *IES* en general, es posible reclamarles el incumplimiento de obligaciones como la de promoción y garantía, implican una serie de acciones institucionales positivas que les permitan cumplir con los deberes de prevención, investigación, sanción y reparación de las violaciones a derechos sexuales y reproductivos dentro de sus comunidades, pero ese reclamo es materia de competencia de las instituciones ombudsman externas a las *IES*.

La responsabilidad subjetiva, en cambio, es imputable de manera directa a las personas y, en materia de violencia sexual por motivos de género, es necesario nuevamente distinguir entre la responsabilidad penal y la que atañe a derechos humanos. Sobre la primera, es claro que la competencia recae en las fiscalías y sólo en cuanto a aquellas conductas que en cada entidad estén tipificadas como delitos; por ejemplo, en la mayoría de los estados del país, ese es el caso de la violación, el hostigamiento y el acoso, de modo que quienes son acusados de cometer estas conductas son susceptibles de ser denunciados ante, e investigados, juzgados y en su caso condenados por, las autoridades del sistema de justicia penal.

Cabe señalar que, dada la naturaleza de delitos que tienen estos comportamientos y, por tanto, del interés público que revisten, es obligación de las *IES* hacer ellas mismas las denunciar a través de sus órganos jurídicos —una oficina de abogacía general, casi siempre— pero, por el tipo de bienes jurídicos que están en juego en

estos casos —especialmente en el caso de la violación—, esta regla admite una excepción que otorga a la víctima la potestad de hacer o no la denuncia según mejor convenga a su propio interés.

Aunque en efecto esta es una forma de apropiación del conflicto penal que puede generar impunidad, la excepción a la regla obedece a la necesidad de generar un campo de protección a la decisión de la persona de exponer y exponerse públicamente a la revictimización. Como es bien sabido, los procedimientos penales otorgan la carga de la prueba a la víctima y mientras esa es una garantía que protege la presunción de inocencia en la mayor parte de los delitos, en el caso de los delitos contra la libertad sexual, requieren de un estándar de prueba muy alto que no pocas veces conlleva un efecto estigmatizante y en consecuencia de continua revictimización.

Aunque se ha avanzado mucho en este sentido, es imperativo que entre las obligaciones de promoción que tienen las instituciones se fomente la denuncia como un mecanismo importante para acabar con la impunidad. Mientras tanto, en estos casos, las *IES* deben preguntar a la víctima si desea denunciar y, en su caso, acompañarle, brindando el apoyo jurídico y psicológico si lo requiere y facilitando a las autoridades la investigación.

Por ello, exigir responsabilidad subjetiva en materia de derechos humanos se vuelve indispensable. En este caso, las obligaciones y deberes que adquieren las *IES* como instituciones garantes de derechos, les autorizan a exigir este tipo de responsabilidad a los miembros de su comunidad, a través de mecanismos internos de prevención, investigación, sanción y reparación.

4.4. Obligaciones, deberes y compromisos frente a la protección de los derechos sexuales y reproductivos en las IES

Asentado lo anterior, es menester ahora distinguir qué tipo de obligaciones tiene cada integrante de la comunidad y qué nivel de exigencia les implican frente a ella. Para profundizar en esta idea conviene hacer una distinción que permita establecer una diferencia de nivel entre las que pueden identificarse como obligaciones en sentido fuerte, jurídicas propiamente dichas, en la que se incluyen los deberes, y las que pueden serlo en sentido ético a las que se puede identificar entonces, no como obligaciones o deberes, sino como compromisos.

Por una parte, las autoridades tienen, en el ámbito de sus respectivas competencias, las obligaciones genéricas de la Constitución Federal en sentido fuerte; es decir, aquéllas cuyo cumplimiento no es potestativo y son por ello exigibles como responsabilidades subjetivas frente a los derechos humanos —y por tanto también frente a los sexuales y reproductivos— del resto de su comunidad. Por autoridades debe entenderse al personal directivo de las *IES* y, si bien las y los integrantes del personal académico y de administración no lo son en estricto sentido, tienen un estatus de agentes de esa autoridad, que ejercen en el ámbito de sus respectivas competencias. En este sentido es que es posible afirmar que todo el personal de las *IES* —no importa aquí si son públicas o privadas porque, como ya se afirmó, estas últimas son garantía del derecho fundamental a la educación— están obligadas, por tanto, a respetar, proteger, promover y garantizar tanto los derechos humanos, como los sexuales y reproductivos.

Los deberes, por su parte, que como se ha dicho son exigibles como responsabilidad objetiva de las instituciones —porque son éstas las que poseen los recursos, normativos, económicos, materiales y humanos para poder cumplirlos— pueden implicar, sin embargo, responsabilidad subjetiva, por omisión, imputable en todo caso sólo a aquéllas autoridades a las que las propias normas y procedimientos de la institución hayan facultado para prevenir, investigar, sancionar o determinar las reparaciones por violaciones a los derechos humanos en general, y a los sexuales y reproductivos en lo particular.

En cuanto a las y los integrantes del estudiantado, trátase de las *IES* públicas o de las privadas, resulta obvio decir que no son autoridades, ni tampoco agentes de la autoridad, por lo que no pueden ser sujetos de obligaciones ni deberes; de hecho, son ellas y ellos las personas sujetas del derecho a la educación. Sin embargo,

en tanto miembros de la comunidad universitaria, son responsables de mantener un comportamiento que garantice el ambiente libre de violencia que es necesario para que cada uno de los integrantes de la comunidad desarrolle libremente sus planes de vida, en lo escolar, en lo profesional y en lo laboral. Ello significa que al estudiantado toca asumir *compromisos éticos* de respeto, protección y promoción de los derechos humanos, y desde luego, de los sexuales y reproductivos, de sus compañeras y compañeros de clase, de su profesorado, así como del resto de las y los integrantes de la comunidad universitaria.

Finalmente, cabe señalar un tipo especial de obligaciones que la doctrina del derecho internacional de los derechos humanos reconoce como *obligaciones reforzadas* y que derivan de la responsabilidad especial que tienen ciertas autoridades y agentes de autoridad cuando su calidad de garante de los derechos de las personas que están precisamente bajo su *auctoritas* —que es una forma de poder no vinculante, al que sin embargo se obedece en razón de una jerarquía, ya sea administrativa o académica— se puede ver comprometida por un ejercicio indebido del poder que legalmente les coloca en una posición de ventaja sobre ellas y ellos, por las facultades que poseen para otorgarles o no beneficios, o bien para generarles o no perjuicios, derivados de su desempeño laboral o escolar. Este es el caso de las y los profesores en el ámbito escolar y de todas las personas que poseen atribuciones legales para modificar la situación escolar de las y los estudiantes.

Un trabajador o trabajadora —por ejemplo, del área de servicios escolares— el personal directivo de todos los niveles de la institución y desde luego, las y los profesores, poseen obligaciones reforzadas de promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos, y por tanto de los derechos sexuales y reproductivos del estudiantado, en primer lugar, porque su posición de jerarquía hace disponibles para ellas y ellos potestades que ponen en sus manos situaciones sensibles como la aprobación o no de un curso o la permanencia o no en la institución, que no sólo pueden afectar la situación escolar de las y los estudiantes, sino incluso trascender al ámbito de sus familias. Ello hace de las circunstancias en las que se ejercen esas potestades, situaciones de riesgo, vulnerables a la violación de los derechos, y de quienes las ejercen, potenciales perpetradores por lo que la responsabilidad aumenta.

En segundo lugar, no menos importante es que, utilizar esas potestades de manera indebida en relación con quienes tienen derecho a recibirla en condiciones de legalidad y honestidad es, por decirlo figurativamente, doblemente reprochable, porque el daño lo recibe alguien que, de buena fe, espera que el personal administrativo, el directivo y sus docentes, cumplan debidamente sus funciones y no saquen ventajas de quienes inevitablemente están, como se ha dicho, en sus manos. Para las y los estudiantes negarse a lo que indebidamente les pide un docente o una autoridad no es sencillo e incluso es posible que terminen significándolo como un *modo de hacer las cosas* que, después de todo, es solicitado por quienes tienen la responsabilidad de enseñarles cómo es que las personas deben conducirse en la vida profesional. En este sentido, la responsabilidad de las y los docentes es mayor, pues son ellas y ellos quienes tienen el contacto directo, casi cotidiano, con el estudiantado y de los que se espera una autoridad intelectual, sostenida además en los valores de la ética pública.

4.5 *Las obligaciones constitucionales de las IES frente a los derechos sexuales y reproductivos de su comunidad*

Así, es posible, en principio, establecer un sistema de responsabilidades subjetivas que opera en una doble dimensión: a la primera podríamos llamarla dimensión *lata* porque es la que está convenida según las normas regulares de protección de los derechos humanos y que aplica para las obligaciones en sentido fuerte que tienen todas las autoridades institucionales y sus agentes de autoridad para con toda la comunidad universitaria. La segunda es una dimensión *estricta* porque deriva de la primera pero que resulta robustecida por el mayor nivel de exigencia que implica y que se observa en la relación entre quienes ejercen *auctoritas* sobre algunos miembros de la comunidad universitaria respecto de los cuáles guardan una posición jerárquica supra ordenada. La primera de estas dimensiones hace exigibles las obligaciones de respeto, protección, promoción y garantía de los

derechos humanos, y por tanto de los sexuales y reproductivos, tanto entre compañeras y compañeros del mismo nivel jerárquico, como entre quienes tienen una relación de supra e infra ordinación. La segunda hace exigibles estas mismas obligaciones, pero de manera *reforzada*, en la relación entre *cualquier* miembro de la comunidad que ejerza funciones docentes, de tutoría, asesoría de tesis o cualquiera otra que suponga *auctoritas*— y su respectivo estudiantado. Esto implica que, aunque son las y los integrantes del personal docente y de investigación en sentido riguroso a quienes aplican estas obligaciones reforzadas, deben ser exigidas también a cualquier otro miembro de la comunidad —funcionarios o personal administrativo de cualquier nivel— que ejerzan esas funciones además de sus respectivos cargos.

De este modo, quien tiene la mayor jerarquía (la persona titular de la Presidencia del HCU quien lo es también de la Rectoría) es responsable y tiene obligaciones no sólo con el nivel inmediato inferior (las secretarías), sino con todo el resto de la comunidad universitaria. Las y los secretarios no tienen estas obligaciones en relación con la Rectoría —en relación con la Rectoría tienen derechos— pero sí las tienen entre las y los titulares en su propio nivel —es decir las y los mismos secretarios— y también hacia todos quienes se encuentran en los niveles jerárquicos a ellas subordinados, las coordinaciones desde luego, pero también el resto de la comunidad y así, sucesivamente.

En suma, los derechos se tienen, horizontalmente frente a las y los compañeros del mismo nivel y verticalmente hacia arriba, con quienes desempeñan niveles supra ordinados, mientras que las obligaciones se tienen, horizontalmente entre las y los compañeros del mismo nivel y verticalmente hacia abajo, con quienes se encuentran jerárquicamente subordinados.

Tienen *obligaciones reforzadas*, además, quienes desempeñan funciones que suponen *auctoritas*, es decir, el personal docente, el de investigación y todos los integrantes de la comunidad universitaria que no sean estudiantes y que desempeñen alguna función de enseñanza, tutoría, asesoría de tesis o cualquiera otra que genere *auctoritas*.

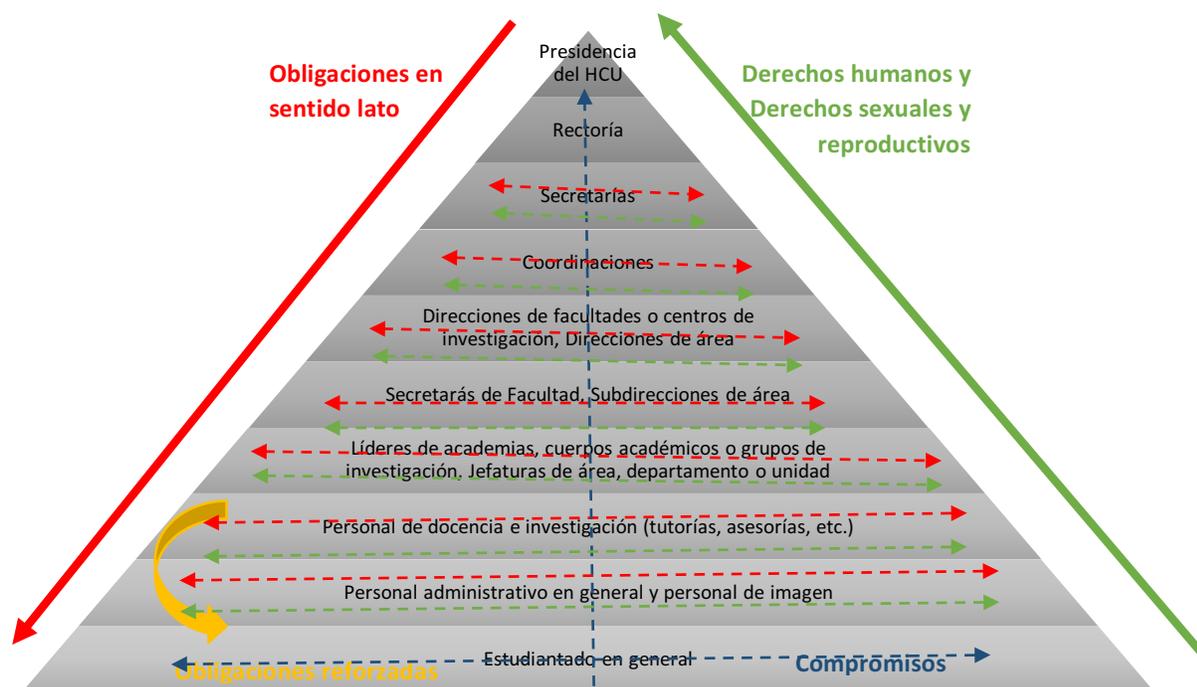
Las únicas personas que no tienen estas obligaciones son las y los estudiantes, ellas y ellos sólo tienen derechos y como se ha dicho antes, asumen compromisos éticos de comportamiento que, como se verá más adelante, también les pueden ser exigidos mediante otros mecanismos.

La figura 2 ilustra, mediante la metáfora de una pirámide, cómo funciona el sistema de responsabilidades al que se ha hecho referencia en este apartado. En verde se representan los derechos, en rojo las obligaciones en sentido *lato*, en naranja las *obligaciones reforzadas* y en azul oscuro los compromisos.

Es necesario aclarar que, si bien la doctrina convencional en materia de derechos humanos suele considerar sólo el nivel vertical —que en el ámbito extra institucional se da sólo de manera vertical, en la relación entre autoridades y ciudadanía¹— dentro del ámbito institucional, la mutua calidad de garante que poseen las autoridades y sus agentes de autoridad reclama así mismo una exigencia de respeto, protección, promoción y garantía entre pares de la que derivan responsabilidades, por lo que un sistema intrauniversitario de salvaguarda de los derechos humanos debe establecer que las personas que desempeñan cargos en un mismo nivel jerárquico, al mismo tiempo que poseen derechos respecto de sus compañeras y compañeros del mismo nivel, tienen también obligaciones para con ellas y ellos. En pocas palabras, el sistema intrauniversitario de salvaguarda de derechos humanos debe ser recíproco, de modo que obligue a respetar y al mismo tiempo que exija ser respetado.

¹ En realidad, esto no es necesariamente así. Otras instituciones análogas al ombudsman, como es el caso de los consejos para prevenir y erradicar la discriminación en México investigan y resuelven quejas relacionadas con la violación de derechos humanos entre particulares. El argumento aquí esgrimido aplica perfectamente, también para esos casos porque hay una cierta analogía estructural entre las violaciones a derechos humanos debidas a la discriminación y las debidas a la violencia sexual en razón de género.

Figura 2. Pirámide de responsabilidades frente a los derechos humanos y sexuales y reproductivos



Conviene ahora precisar a qué se refieren estas obligaciones y como es que deben ser cumplidas por los sujetos responsables. De manera sencilla, es posible entender estas obligaciones a partir de su definición y aplicadas al tema que ocupa a este estudio, según la siguiente explicación:

- a) **Respetar** significa abstenerse de violar los derechos de las y los demás. Se trata de un mandato directo dirigido a cada una y cada uno de los miembros de la comunidad universitaria que no admite reserva y que debe ser cumplido de manera incondicional. En este sentido, para el caso de los derechos sexuales y reproductivos, supone que cada una y cada uno de los integrantes de la comunidad universitaria debe evitar cometer cualquiera de las conductas contenidas en el *iceberg* de la violencia sexual ilustrado en la figura 1, en contra de cualquier otro integrante de la propia comunidad universitaria.
- b) **Proteger** quiere decir evitar que otros miembros de la comunidad universitaria violen derechos. Esta obligación previene de la complicidad y de la aquiescencia, de modo que nadie puede evadir su responsabilidad cuando sabe que integrantes de la comunidad universitaria violan derechos, a pesar de no ser él o ella misma los perpetradores directos. En el ámbito de los derechos sexuales y reproductivos, compele a todas y todos quienes forman la comunidad universitaria, en el ámbito de sus respectivas competencias, a no permitir que otras y otros compañeros realicen las conductas señaladas en el *iceberg* en contra de las y los demás, por ejemplo, denunciándoles o, si les compete, investigándoles y sancionándoles.
- c) **Promover** supone hacer conocer los derechos humanos, lo que implica un mandato de actividad para que, tanto las y los titulares de los derechos, como los potenciales perpetradores, sepan en qué consisten estos derechos, como exigir su cumplimiento, a donde acudir cuando se presume su violación y en general, toda la información que las personas sujetas de los derechos necesitan saber acerca de ellos. En

el ámbito que aquí ocupa, está obligación mandata formar e informar de manera permanente a toda la comunidad universitaria, mediante campañas que enseñen cuáles son estos derechos, quiénes y cómo pueden violarlos, como prevenir que esto suceda, donde denunciar su presunta violación y que consecuencias se siguen para quienes los violan y para quienes resultan víctimas de tales violaciones.

- d) **Garantizar** implica crear las instituciones, las políticas y las prácticas necesarias para acceder a los derechos humanos. En el campo que ocupa al presente análisis, ello significa crear, mantener y actualizar los mecanismos, los instrumentos y los procedimientos para el acceso efectivo a los derechos sexuales y reproductivos, por ejemplo, estableciendo un sistema de formación especializada sobre el tema, creando instancias y construyendo protocolos de atención a las víctimas de violencia sexual en razón de género, promoviendo reformas a la legislación universitaria para prohibir estas conductas violatorias, etc.

Como se ha dicho, estas son obligaciones que deben ser cumplidas por todas y todos los integrantes de la comunidad, excepción hecha del estudiantado, a quienes aplican otras reglas. Cada quien debe pensar como cumple con todas ellas según las funciones que desarrolla y las atribuciones que tiene. Como se ha dicho, desde el punto de vista de las responsabilidades subjetivas, las y los titulares de todas las áreas, el personal docente, de investigación y de administración, cumplen con la obligación de respetar si se abstienen de cometer las conductas contempladas en el *iceberg*; con proteger si denuncian a quienes las cometen; con promover, si en el ámbito de su oficina, cubículo, laboratorio o clase, incorporan a sus programas de trabajo y estudio esta perspectiva, hablan de estos temas, de cómo prevenirlos y, de ser el caso, de cómo resolverlos; y finalmente cumplen con la obligación de garantizar si, en su oficina, cubículo, laboratorio o clase, establecen criterios que eviten la concesión de privilegios, la exigencia de determinados comportamientos o de cierto tipo de vestimenta, la generación de desigualdades o la discriminación todo ello en razón del género.

4.6 *Los deberes constitucionales de las IES frente a los derechos sexuales y reproductivos de su comunidad*

En el ámbito de la responsabilidad objetiva, que es la que corresponde a la universidad como institución, son los deberes constitucionales los que señalan los mandatos con los que se debe cumplir. Estos deberes fueron incorporados al párrafo tercero del artículo primero constitucional en la misma reforma de junio de 2011 y, para los fines de este estudio, aplican del siguiente modo:

- a) **Deber de prevención.** Se trata de una exigencia destinada a evitar que se violen los derechos humanos. En el ámbito que ocupa a este análisis, ello supone que, o bien a partir de diagnósticos institucionales o bien de la experiencia, propia o compartida, acopiada a lo largo del tiempo, la institución prevea los escenarios de violación de los derechos sexuales y reproductivos de la comunidad, con la finalidad de evitar que éstos sean violados. Hoy existe una vasta experiencia en este sentido que permite saber que ciertas situaciones y formas de ser son proclives a que sucedan estas violaciones: las actitudes patriarcales en general, los exámenes a puerta cerrada, las citas a solas dentro o fuera del ámbito universitario para tratar asuntos escolares, las oficinas y laboratorios opacos, la posición de poder de quienes tienen la atribución de otorgar calificaciones, exentar exámenes, facilitar procesos y un largo etcétera, constituyen la base para conformar un gran acervo de experiencias cuyas características y modalidades son suficientemente conocidas como para poder ser intervenidas a nivel institucional para que las violaciones no ocurran. El deber de prevención supone, por tanto, que la institución universitaria construya las garantías de acceso a los derechos sexuales y reproductivos de su comunidad, así como los sistemas de denuncia, investigación, sanción y reparación de los daños ocasionados a las víctimas con motivo de su violación; que erradique comportamientos que son de suyo violatorios de estos

derechos, que modifique normas, procedimientos, prácticas y estructuras y que proponga escenarios de formación y cambio de actitudes hacia relaciones proclives al respeto entre todas las personas integrantes de la comunidad de la universidad.

- b) **Deber de investigación.** Si la prevención falla y las violaciones ocurren, el deber de investigar mandata a la institución a realizar, dentro del ámbito de su competencia, las pesquisas necesarias para verificar que la violación ocurrió y para identificar al perpetrador. Este deber supone que ninguna violación debe ignorarse y que es menester cumplir con él, aun cuando el mismo comportamiento y los mismos perpetradores pudieran estar siendo investigados por otras jurisdicciones, de orden administrativo o penal. La investigación aquí tiene como finalidad saber si ocurrió la violación a un derecho sexual o reproductivo y en su caso, quien o quienes la perpetraron, con independencia de que se trate, además de una falta administrativa o de un delito.
- c) **Deber de sanción.** Si la violación efectivamente ocurrió y se pudo identificar al perpetrador, la institución, en el ámbito de su competencia —esto es, en materia de protección de derechos humanos— debe imponer una sanción. Esta acción es fundamental porque, al tiempo que evita la impunidad, envía un mensaje a los potenciales perpetradores que afirma que las violaciones a los derechos sexuales y reproductivos de las y los integrantes de la comunidad universitaria no van a ser toleradas y de que se actúa efectivamente contra ellas, sancionándolas.
- d) **Deber de reparación.** Finalmente, el deber de reparación implica la necesidad de compensar de la mejor manera posible, los daños ocasionados por la violación a los derechos sexuales y reproductivos. En materia de derechos humanos, las reparaciones han supuesto medidas de tipo económico y también de orden simbólico o moral. En el ámbito universitario, sin embargo, las medidas de reparación económica pueden resultar contraproducentes por lo que un sistema de reparaciones intrainstitucional puede implicar, por ejemplo, las disculpas públicas, la reparación moral de la reputación de alguien a quien se la haya afectado, así como otras medidas de compensación por el tiempo perdido, por la afectación de calificaciones, por expulsiones indebidas o bajas temporales debidas a la violencia sexual en razón de género, entre otras.

4.7 *Los compromisos del alumnado como responsabilidades éticas frente a los derechos sexuales y reproductivos de la comunidad universitaria*

Como puede apreciarse, las obligaciones y los deberes constitucionales constituyen un sistema coherente que implica actividad en torno a los derechos humanos, y en este caso, frente a los sexuales y reproductivos de la comunidad universitaria. En otras palabras, no admite una actitud pasiva o contemplativa frente a las situaciones de violencia que les afectan. Pero el sistema no estaría completo si no exigiera un comportamiento similar a las y los estudiantes. Como se ha dicho, a ellas y ellos no se les pueden exigir, ni las obligaciones, ni los deberes que son mandato de las autoridades y sus agentes, así como de la propia institución, pero si se les puede comprometer a ceñirse a un comportamiento ético frente a los derechos sexuales y reproductivos de sus compañeras y compañeros de estudio, y también de su profesorado, de las y los tutores y asesores, así como de la comunidad de la universidad en general. Estos compromisos tienen un carácter subjetivo y por ello, pueden ser espejo de las obligaciones constitucionales en sentido lato, como se las ha explicado más arriba. Así, las y los alumnos pueden asumir el compromiso de respetar los derechos sexuales y reproductivos de las y los demás, simplemente absteniéndose de violarlos; pueden comprometerse a protegerlos denunciando a quienes los violen ante las autoridades de la universidad; pueden promoverlos realizando campañas de divulgación e información así como actividades académicas relacionadas con estos derechos, sus violaciones y los mecanismos de prevención y

denuncia, y pueden comprometerse a garantizarlos estableciendo, por ejemplo, ejerciendo sus derechos a la libre manifestación y a la protesta.

Como los compromisos no son acuerdos vinculantes, la forma de hacerlos exigibles requiere de positivarlos, tanto en códigos de ética, que señalen principios que guíen el comportamiento de las y los miembros de la comunidad en general, y en específico del estudiantado, así como en códigos de conducta, que objetiven los principios éticos en acciones concretas que puedan ser empíricamente comprobadas, en caso de ser cometidas. Estos instrumentos deben incluir, como se ha dicho, a toda la comunidad, estableciendo apartados específicos para cada uno de los sectores que la conforman y por supuesto, en cada uno de ellos, uno especialmente dedicado a los principios éticos y a las conductas esperadas del estudiantado para cumplir con ellos.

Dado que se trata de instrumentos dirigidos a toda la comunidad, es posible y deseable, además, establecer un procedimiento para darlos a conocer, ya sea virtual o físicamente, cada vez que inicia un nuevo ciclo escolar, divulgarlos mediante campañas y cursos breves y hasta solicitar que se firmen cartas-compromiso para abstenerse de violentarlos. Obviamente, los códigos de ética referidos deben contemplar principios que protejan a las personas de la violencia sexual por razones de género y los códigos de conducta, prohibiciones necesarias para evitarla.

5. Procedimientos, derechos de las personas presuntamente perpetradoras, autoridades y sanciones

Una vez que han sido resueltas, tanto la competencia en materia de salvaguarda de los derechos humanos, y con ello de los sexuales y reproductivos, como el sistema de responsabilidades frente a ellos, queda solamente tratar el tema referido al procedimiento, a los derechos que deben garantizarse a los presuntos perpetradores y sobre el tipo de sanciones que puede imponer a los miembros de su comunidad una *IES*.

5.1 Procedimiento especial para la investigación de las violaciones a los derechos sexuales y reproductivos que comporten violencia sexual en razón de género.

Dado que se ha establecido que la jurisdicción que toca salvaguardar a una *IES* es de derechos humanos, los procedimientos no pueden ser los mismos que aplican para las jurisdicciones administrativa o penal. De hecho, es posible establecer una analogía entre las *IES* y las instituciones ombudsman porque en el fondo, a ambas les es exigible la salvaguarda de estos derechos. De ahí que el tipo de procedimientos a los que se sujetan las instituciones ombudsman para investigar violaciones a los derechos humanos resultarían aplicables también a las *IES*.

Estos procedimientos tienen diferencias muy importantes en relación con los que se siguen en el ámbito penal y administrativo porque se rigen por principios que facilitan el desahogo de las distintas fases con la finalidad de que sean resueltos de modo sencillo y expedito y porque parten de una configuración distinta de la relación entre las partes y la figura decisora.

Así, la principal diferencia se presenta porque, a diferencia de los sistemas de justicia penal o administrativa, que funcionan con procedimientos contenciosos, con igualdad entre las partes y un tercero supra partes imparcial que es el que decide, en materia de derechos humanos las instituciones ombudsman trabajan con procedimientos no contenciosos donde la autoridad decisora es al mismo tiempo juez y parte. Esto es así porque se asume que las obligaciones a las que nos hemos referido, y por analogía también los compromisos éticos en el caso del estudiantado, generan asimetrías que colocan al sujeto obligado o éticamente comprometido en una posición supra ordenada respecto de las personas titulares de los derechos,

que se refuerza por la posición de autoridad o bien de *auctoritas* que ejerce, lo que a su vez coloca en desventaja a la víctima.

En otras palabras, el presupuesto es que las relaciones entre las y los integrantes de la comunidad universitaria no son simétricas. Esto es muy claro cuando existe supra y subordinación debida a la jerarquía administrativa o bien a la *auctoritas*, aunque no lo es tanto cuando se trata de relaciones entre iguales, por ejemplo, entre compañeras y compañeros de trabajo o de estudio que en principio tienen la misma jerarquía.

Antes se ha dicho que es esa mutua calidad de garante —la que poseen las y los integrantes de la comunidad universitaria respecto de los derechos de todas y de todos entre sí— la que permite exigir responsabilidades por la violación a derechos humanos entre pares; de hecho, en la medida en la que ese sistema de responsabilidades que aquí se ha establecido exige reciprocidad, crea *de iure* estas asimetrías que colocan al sujeto obligado por encima del sujeto de derechos, porque exigen al primero un comportamiento debido, respecto a este último. La asimetría se resuelve mediante el mantenimiento de una suerte de equilibrio que se conserva mientras el reconocimiento del otro como sujeto de derechos es recíproco; en otras palabras, en una situación de respeto mutuo —es decir, de cumplimiento del compromiso ético— la asimetría es compensada. Pero al violarse los derechos del otro la asimetría *de iure* se convierte en una asimetría *de facto*, no sólo quebrantando el equilibrio, sino incrementando la asimetría.

De hecho, si esto ocurre en las relaciones entre pares, por mayoría de razón el argumento es aplicable también a las relaciones con supra y subordinación jerárquica, donde la asimetría siempre es *de facto*. En estos casos el equilibrio se mantiene mediante el cumplimiento de las obligaciones y se rompe, acrecentando la asimetría, cuando una persona viola los derechos de quien mantiene respecto de ella una posición subordinada.

En tanto que es deber de la autoridad salvaguardar los derechos de toda la comunidad, es posible decir que velar por el mantenimiento de los equilibrios, es otra forma de entender ese deber, esperando de buena fe que todas y todos cumplan con sus obligaciones y compromisos. En este sentido es que una violación a derechos humanos de integrantes de la comunidad universitaria resulta fraudulenta. Y es también ésta, la razón por la cual, cuando el equilibrio se rompe, es deber de la autoridad tomar parte por la víctima, porque de este modo compensa la asimetría producida por la violación, lo que significa otorgarle a ella el apoyo institucional como una forma de asumir la responsabilidad por no haber logrado mantener el equilibrio en esa relación. Recuérdese que la autoridad tiene deberes de prevención, lo que en los términos de lo que se discute aquí, se traduce en prevenir que los equilibrios se rompan. De modo que la violación es, en parte, responsabilidad de la institución por omisión. Así, una forma de remediar esta omisión es colocándose del lado de quien queda en desventaja al romperse el equilibrio e incrementarse la asimetría. En otras palabras, ocurrida una violación a sus derechos humanos, el primer deber institucional es empoderar a la víctima.

A mayor abundamiento, si como se ha planteado en este estudio la violencia sexual en razón de género es en sí misma una demostración de poder que tienen como finalidad el sometimiento de la víctima, empoderarla en estos casos es imperativo.

Lo anterior no obsta, sin embargo, para considerar que el procedimiento conduzca indefectiblemente a una sanción. De hecho, un estándar probatorio bajo haría posible un sistema de tipo *diversion* o *probation* que funcione bajo un modelo de acuerdos reparatorios en el marco de una justicia de tipo restaurativa y no sólo punitiva. La *diversion* o desvío supondría que, en un punto del procedimiento, reconocida la culpa, la o el perpetrador se dispone a establecer con la víctima acuerdos reparatorios calendarizados en un programa de cumplimiento que queda sujeto a la supervisión de la autoridad universitaria. Naturalmente, ello requiere de la anuencia de la víctima en primer lugar. La *probation* que se entiende convencionalmente como libertad condicional, implicaría aquí la suspensión condicional del procedimiento siempre que, una vez reconocida la culpa, la o el perpetrador aceptarán desarrollar una serie de acciones al servicio de la comunidad relacionadas

con la erradicación de la violencia sexual en razón de género, que serían igualmente supervisadas por la autoridad universitaria en el entendido de que, de no cumplir con ellas, aplicaría una sanción más grave. En este último caso la víctima también da su anuencia, pero los acuerdos se hacen con la universidad, no ella. Hay que hacer notar que en ambos casos se requiere el reconocimiento de la culpa de la o el perpetrador y que ambas funcionan bajo un modelo de subsidiariedad respecto de la sanción.

Así, para ser coherente, el procedimiento debe presentar otras características importantes que además cobran relevancia al tener como objeto principal la investigación de violaciones a derechos sexuales y reproductivos que comporten violencia sexual en razón de género:

- a) Mientras que en el proceso penal y administrativo quien acusa debe probar, en los procedimientos de investigación en materia de derechos humanos se invierte la carga de la prueba, de modo que es el presunto perpetrador quien debe defender su inocencia. Hay varias razones para ello que nuevamente tienen que ver con la posición de poder que tiene el presunto perpetrador frente a la víctima; pero en materia de violencia sexual por razones de género, hay otra razón importante pues, como es bien sabido, probar que se ha sido víctima de este tipo de violencia resulta muy complicado y con frecuencia, resulta también revictimizante. De ahí que se justifique que sea el presunto perpetrador quien tenga el deber de probar que no cometió los hechos que se le imputan.
- b) A diferencia de los procedimientos en los que el principio de publicidad es un derecho del imputado; en los casos de violencia sexual en razón de género, la confidencialidad del procedimiento, así como la salvaguarda de la identidad de la víctima es necesaria para evitar la estigmatización y la revictimización.
- c) Finalmente, a diferencia de otros procedimientos donde el careo forma parte del derecho a la defensa de los imputados, en los casos de investigación a violaciones a derechos sexuales y reproductivos que supongan violencia sexual en razón de género, es un derecho de la víctima no carearse con el presunto perpetrador. Nuevamente hay aquí razones que protegen a la víctima de la estigmatización y de la revictimización, pero concretamente la protegen de la posible intimidación por parte de su presunto agresor.

Finalmente, la determinación de quien está a cargo de la investigación debe definirse en el respectivo protocolo, pero en todo caso, debe garantizarse que esta tarea no recaiga en una sola persona, sino que se trate de un equipo interdisciplinario con autonomía técnica y solvencia moral que incluya, además de abogados o abogadas, profesionales de la psicología, la medicina y el trabajo social, todas y todos capacitados en materia de violencia sexual por motivos de género, derechos humanos y derechos sexuales y reproductivos, con la finalidad de garantizar la objetividad de la investigación.

En síntesis, el procedimiento para investigar violaciones a derechos sexuales y reproductivos de las y los integrantes de la comunidad de las *IES* que comporten violencia sexual en razón de género deben garantizar:

1. Que el procedimiento no sea contencioso, de modo que la institución empodere a la víctima.
2. Que la carga de la prueba la tenga el presunto perpetrador
3. Que el procedimiento mantenga el sigilo y salvaguarde la identidad de la víctima y
4. Que se evite en absoluto el careo entre la víctima y su presunto agresor.
5. Que se prevean mecanismos alternativos al procedimiento, como el establecimiento de acuerdos reparatorios y la suspensión condicional, subsidiarios a la sanción.
6. Que la investigación sea realizada por un cuerpo interdisciplinario con autonomía técnica y solvencia moral, formado por profesionales del derecho, la psicología, la medicina y el trabajo social, todas y

todos capacitados en materia de violencia sexual por motivos de género, derechos humanos, derechos sexuales y reproductivos.

Estas características deben delinear el procedimiento y estar claramente definidas en el protocolo de actuación.

5.2. Derechos de las personas presuntamente perpetradoras

Desde luego, la principal preocupación sobre un procedimiento especial como el que se ha expuesto en la sección anterior radica en cómo garantizar derechos al presunto agresor y quizá la mayor inquietud tiene que ver con que, dada la característica no contenciosa del procedimiento especial aquí propuesto, no cabe en él el debido proceso, en los términos en los que suele entenderse, por ejemplo, en el sistema de justicia penal. En el mismo sentido, dada la lógica con la que funciona, tampoco opera en él la presunción de inocencia y lo mismo puede decirse de los derechos a la publicidad del procedimiento, al derecho a saber quién acusa al careo entre las partes.

Sin embargo debe tenerse en cuenta que se trata de un proceso regido por la flexibilidad y la subsidiariedad, de modo que, en atención a ello, el derecho a la defensa de la o el presunto perpetrador debe considerar el derecho específico de acudir a un defensor, la garantía de audiencia y la oportunidad de controvertir el dicho y las pruebas de quien le acusa; debe considerar el derecho a conocer los hechos que se le imputan, a aportar su propia versión de los mismos y las pruebas de descargo que considere necesarias para desmentirlos. Asimismo, el derecho a solicitar la aplicación de alternativas al procedimiento, como es el caso de los acuerdos reparatorios o de la suspensión condicional, previa aceptación de la culpa.

Finalmente, cabe recordar que en los casos en los que la persona perpetradora de la violación considere que la determinación de la autoridad universitaria ha afectado sus propios derechos humanos o laborales, tiene el derecho de acudir ante las autoridades intra o extra institucionales que juzgue pertinentes —la contraloría interna y el ombudsman universitario entre las primeras, o bien el organismo público de defensa de derechos humanos que corresponda y los tribunales laborales entre las segundas— para interponer las quejas o demandas que a su derecho convengan.

5.3. Régimen de conductas sancionables y de sanciones aplicables

Finalmente es necesario considerar un régimen de sanciones para quienes, de acuerdo con el procedimiento especial descrito en este estudio, hayan sido hallados responsables de una violación a los derechos sexuales y reproductivos de alguna persona integrante de la comunidad de una IES. En este sentido, es importante que ese régimen considere algunos principios básicos que lo guíen, un catálogo de sanciones y un procedimiento para su determinación y para su ejecución.

La primera cuestión tiene que ver, entonces con los principios que guían el régimen. Como ya se ha comentado antes, estos principios son: la buena fe, la necesidad de las conductas sancionables, la taxatividad de las conductas sancionables y de las sanciones aplicables, y la flexibilidad, la proporcionalidad y la subsidiariedad de las sanciones aplicables.

5.3.1 Principios aplicables al régimen

En realidad, la buena fe es un principio que debe regir en todo el sistema y no sólo en relación con las sanciones. En general supone la confianza en que las partes se prevendrán de actuar de forma fraudulenta, de que se conducirán con verdad y de manera honesta. Este principio orienta en el sentido de que, quien falte a la

buena fe, porque realiza acusaciones falsas, intenta tergiversar los hechos, altera pruebas, intimida a las víctimas o a las autoridades, incurre en faltas que deben ser puestas en conocimiento de las autoridades universitarias, para que se tomen las medidas que correspondan.

La necesidad de las conductas sancionables exige que los comportamientos que se van a sancionar sean los estrictamente necesarios, en atención al bien jurídico que se busca proteger. En este caso, implica que las conductas sancionables cubran sólo los comportamientos que se relacionan con la violencia sexual en razón de género y ninguno más, pero tampoco, ninguno menos.

La taxatividad está relacionada a la seguridad jurídica y aplica a la determinación de las conductas sancionables y al catálogo de sanciones. Para el caso que ocupa a este estudio, supone que las responsabilidades son exigibles únicamente por las conductas previstas en un protocolo contra la violencia sexual por razón de género y que las sanciones que se pueden aplicar son, asimismo, únicamente las que están ahí consideradas. Ello se traduce en una lista cerrada, tanto de comportamientos sancionables, como de sanciones, que impone un límite a la discrecionalidad de la autoridad sancionadora.

La flexibilidad supone que el régimen de sanciones no debe ser rígido y debe permitir movilidad, de modo que las sanciones se puedan conmutar por otras medidas, como las que suponen los acuerdos reparatorios o la suspensión del procedimiento, que quedan sujetas a arreglos o convenios con las víctimas o con la institución.

La proporcionalidad exige que las sanciones tengan una relación equitativa con las conductas sancionables, es decir que, a mayor gravedad del comportamiento, mayor gravedad en la sanción, y viceversa.

La subsidiariedad, por su parte, escala la gradación de sanciones de acuerdo a un continuum que atiende a su gravedad; permite, por tanto, que se apliquen primero las menos graves y se transite, cuando hay incumplimiento de éstas, a las de mayor gravedad. La aplicación de estos principios al régimen de sanciones garantiza certeza y otorga predictibilidad.

5.3.2. Conductas sancionables y sanciones aplicables

En cuanto al catálogo de sanciones es de suponer que prevea asimismo una lista de conductas sancionables que, a pesar de ser todas ellas absolutamente relevantes y de que a todas se las deba considerar graves, en consideración a los principios antedichos, deben ser graduadas de acuerdo con algún tipo de escala. En este sentido, nuevamente el *iceberg* de la violencia sexual en razón de género, ilustrado en la figura 1 más arriba, resulta un auxilio eficaz, en la medida en la que no sólo identifica las conductas que pueden ser objeto de sanción, sino que además las gradúa utilizando dos escalas convergentes: por un lado, la visibilidad o invisibilidad de estas conductas, por el otro el nivel de dureza, que las califica como sutiles o como explícitas. Además, como se sabe, el *iceberg* ha sido producto de un acuerdo generalizado que le reconoce como una expresión fidedigna y certera del tipo de comportamientos que configuran violencia sexual en razón de género. Nuevamente, con base en *iceberg*, sería posible construir una lista de conductas sancionables ordenándolas según el tipo de daño que producen mediante un continuum que va, de las invisibles a las visibles y de las sutiles a las explícitas.

Primer nivel. Conductas invisibles y sutiles

Conductas invisibles y sutiles que sin embargo producen desigualdad, discriminación y que perpetúan los estereotipos de género	
Micromachismos	Descalificar la explicación de las personas en razón de su género para imponer la propia (<i>mansplaining</i>),
	Interrumpir el discurso de las personas en razón de su género para adueñarse de la palabra (<i>maninterrupting</i>),
	Distorsionar la realidad para hacer dudar de ella a las personas en razón de su género (<i>gaslighting</i>).
	Apropiarse de los argumentos esgrimidos por otras personas en razón de su género (<i>bropropriating</i>).
Anulación	Ignorar deliberada o inconscientemente las personas en razón de su género.
	Menospreciar las opiniones de las las personas en razón de su género.
Invisibilización	Negación de la realidad de las diferencias de género
Publicidad sexista	Instrumentalización de la imagen y el cuerpo de las personas en razón de su género.
	Cosificación de la imagen y el cuerpo de las personas en razón de su género.
Control	Invasión de la intimidad de las personas en razón de su género
	Inspección o fiscalización de sus asuntos personales o de sus comportamientos
	Vigilancia explícita o furtiva de sus comunicaciones y amistades
	Prohibición de relaciones sociales, amistades, de pareja
	Prohibición o exigencia de ciertas vestimentas
Expresiones de humor sexista	Chistes y bromas sobre las personas en razón del género
	Comentarios sobre el cuerpo, el atuendo o la forma de ser de las personas en razón de su género

Segundo nivel. Conductas invisibles e implícitas

Conductas invisibles que implican actos de violencia psicológica implícita		
Culpabilización	Traslado de la culpa hacia la otra persona en razón de su género	
Chantaj emocional	Manipulación de una persona recurriendo al miedo, la obligación o la culpa como mecanismo de transacción entre quien manipula y quien es manipulado, en razón del género.	Aprovechamiento de la codependencia sentimental con una persona para que voluntariamente realice conductas en beneficio de quien es su co-dependiente.
		Abuso de la confianza depositada por una persona en otra, la que utiliza textos, imágenes o cualquier otra información que le haya sido confiada por la primera, para coaccionarla a realizar una conducta contra su voluntad.
Demostraciones de desprecio	Acciones de no reconocimiento del valor de las personas en razón de su género	
Manifestaciones de ignorancia respecto de la otra persona	Indiferencia deliberada hacia las personas en razón de su género	

Humillación	Proferimiento de ofensas que tienen por finalidad causar vergüenza a las personas en razón de su género.
Desvalorización	Juicios y prejuicios sobre el valor de la persona en razón de su género

Tercer nivel. Conductas visibles y explícitas

Conductas visibles que constituyen formas de violencia psicológica explícita	
Amenazas	Advertencias que dan a entender la intención de causar daño a las personas en razón de su género.
Insultos	Ofensas que tienen por objeto denigran a las personas en razón de su género
Gritos	Alzamiento de la voz para intimidar a una persona en razón de su género

Cuarto nivel. Conductas visibles y explícitas extremas

Conductas explícitas que suponen actos visiblemente violentos		
Agresión física	Miradas, expresiones e insinuaciones con connotación sexual, no consentidas por quien las recibe.	
	Actos de violencia digital.	Compartir, distribuir o publicar imágenes o videos de personas desnudas o semidesnudas, o bien realizando actos de naturaleza sexual, sin su consentimiento.
Acoso	Asedio a otra persona con la finalidad de que, mediante coacción física o verbal, ceda a propuestas de naturaleza sexual.	
Hostigamiento	Asedio a otra persona con la finalidad de que, mediante coacción física o verbal, ceda a propuestas de naturaleza sexual, entre una persona con relación jerárquica supra ordenada y una subordinada, ya sea en razón del puesto, o de la <i>auctoritas</i> que ejerce.	
Violación	Penetración por la fuerza del cuerpo de otra persona en razón del género, ya sea mediante violencia física o psicológica.	
Feminicidio	Privación de la vida de una mujer por el hecho de ser mujer	

De acuerdo con esta graduación, el catálogo de sanciones puede establecerse, respetando el principio de proporcionalidad, con el siguiente criterio:

Conductas sancionables y graduación de las sanciones aplicables

Conductas sancionables	Sanciones aplicables
Conductas invisibles y sutiles que sin embargo producen desigualdad, discriminación y que perpetúan los estereotipos de género	<ul style="list-style-type: none"> Apercibimiento en privado y compromiso de capacitación <i>ad hoc</i>, si la conducta se ha realizado sólo en una ocasión. Amonestación por escrito y servicio a la comunidad universitaria en materia de promoción de los

	<p>derechos sexuales y reproductivos, si es una conducta reiterada una vez.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nota de demérito con efectos para los programas de permanencia, promoción y estímulos académicos (ESDEPED y PRODEP), un nuevo compromiso de servicio a la comunidad en materia de promoción de los derechos sexuales y reproductivos, así como una advertencia de despido justificado o expulsión si a pesar de la sanción se continúa realizando la conducta.
Conductas invisibles que implican actos de violencia psicológica implícita	<ul style="list-style-type: none"> • Amonestación por escrito y compromiso de capacitación <i>ad hoc</i>, si la conducta se ha realizado sólo en una ocasión. • Nota de demérito con efectos para los programas de permanencia, promoción y estímulos académicos (ESDEPED y PRODEP) y servicio a la comunidad en materia de promoción de los derechos sexuales y reproductivos, si es una conducta reiterada una vez. • Disculpa pública y advertencia de despido justificado o expulsión si a pesar de la sanción se continúa realizando la conducta.
Conductas visibles que constituyen formas de violencia psicológica explícita	<ul style="list-style-type: none"> • Nota de demérito con efectos para los programas de permanencia, promoción y estímulos académicos (ESDEPED y PRODEP) y servicio a la comunidad en materia de promoción de los derechos sexuales y reproductivos, si es una conducta cometida por primera vez. • Disculpa pública y servicio a la comunidad en materia de promoción de los derechos sexuales y reproductivos, si es una conducta reiterada una vez. • Despido justificado o expulsión si a pesar de la sanción se continúa realizando la conducta.
Conductas explícitas que suponen actos visiblemente violentos	<ul style="list-style-type: none"> • Despido justificado o expulsión

5.3.3. Autoridades facultadas para la determinación y la ejecución de las sanciones

Finalmente, resta establecer los criterios sobre las autoridades facultadas para imponer la sanción y para ejecutarla. Recapitulando, se ha dicho antes que la investigación debe recaer en un órgano interdisciplinario que goce de autonomía técnica y solvencia moral, pero es obvio que, para garantizar contrapesos en el sistema, este órgano no puede, ni debe ser la autoridad facultada para sancionar y menos aún, para ejecutar. En realidad, la mayoría de las IES cuentan en el seno de sus Consejos Universitarios con comisiones que tienen facultades de sanción y con una Oficina de Abogacía General que tiene atribuciones para ejecutarlas.

Así el órgano de investigación debe limitarse a desahogar el procedimiento, lo que supone la admisión y valoración de testimonios y evidencias con la finalidad de determinar si el hecho ocurrió o no, 2) si el o la perpetradora tienen la autoría de esos hechos, 3) si, en su caso, han admitido la respectiva culpa o no, 4) en su caso, si la víctima está de acuerdo en que se inicien medidas alternativas al procedimiento y 5) en su caso, a diseñar, poner en marcha y supervisar la determinación, desarrollo y efectivo cumplimiento de los acuerdos reparatorios o de las suspensiones del procedimiento a prueba. Con toda esa información, es menester que emita un dictamen, en el que se desarrollen sus conclusiones y se emitan recomendaciones ante el H. Consejo Universitario para que, en pleno o mediante la comisión respectiva, tome la decisión y elabore la resolución.

Las recomendaciones del organo de investigación, basadas en sus conclusiones, pueden ser las siguientes:

- Recomendación para que se emita un acuerdo de no responsabilidad cuando no haya podido comprobarse la violación. En este caso, la recomendación podrá incluir un mecanismo de restitución de la reputación de la persona que hubo sido investigada y a la que no se halló responsable de violación.
- Recomendación para iniciar medidas alternativas al proceso, indicando la anuencia de la víctima, la asunción de culpa del o la perpetradora y los contenidos de los acuerdos reparatorios, o de los compromisos de la suspensión a prueba, explicitando sus formas de cumplimiento, los observables, las fechas y los criterios de terminación de la medida.
- Recomendación para que se aplique cualquiera de las sanciones, justificando las razones de tal recomendación y, en el caso de la prestación de servicios a la comunidad universitaria, la modalidad, los criterios de evaluación y las fechas de inicio y término del servicio.

Recibida la recomendación el H. Consejo Universitario tomará la decisión final, pudiendo incluso modificar la sanción, pero solo para agravarla y nunca para reducirla, siempre con base en razones debidamente argumentadas. Una vez tomada la determinación, el asunto debe girarse a la oficina de la Abogacía General para que sea su titular quien la ejecute.

Primera Parte
Estrategia institucional de prevención y erradicación de la violencia sexual con motivos
de género en la Universidad Autónoma de Tlaxcala

1. Introducción: el compromiso de la UATx contra la violencia sexual por motivos de género

La *Estrategia para la Prevención y Erradicación de la Violencia Sexual con Motivos de Género de la Universidad Autónoma de Tlaxcala* (en adelante *Estrategia*) se enmarca en el Programa Institucional para una Cultura de Paz, hacia la Igualdad de Género y la Inclusión (PIGI) dado a conocer el 25 de noviembre de 2019, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, instituido así por la Organización de las Naciones Unidas el 7 de febrero del año 2000. A su vez, dicho programa materializa la exigencia planteada por el Plan de Desarrollo Institucional 2018-2022 de la UATx cuyos ejes transversales apuntan hacia el desarrollo de una educación basada en el respeto a los derechos humanos, la equidad de género y la inclusión. Tanto el PIGI como la EPAV, comparten el interés de contribuir, con medidas y acciones concretas, a la erradicación de la violencia sexual con motivos de género en la UATx, así como a la construcción de un entorno de seguridad paz y equidad para nuestra comunidad universitaria.

Tal como lo plantea el curriculum de la llamada Nueva Escuela Mexicana, toca a las instituciones de todo el sistema educativo nacional hacer frente a este importante desafío. Por una parte, haciendo de la equidad un medio efectivo para la superación de las brechas sociales y de género existentes en todas y cada una de las regiones del país y, por la otra, planteando modelos de análisis y aproximación, mecanismos, procedimientos y criterios de actuación que permitan conocer y comprender a fondo el fenómeno de la violencia sexual con motivos de género para, a la brevedad, frenar su ocurrencia y buscar su total erradicación. Y es que la magnitud del problema, a todos los niveles, le convierte en prioridad.

En el mundo, al menos una de cada tres mujeres ha sido golpeada, obligada a tener relaciones sexuales o abusada de alguna otra forma a lo largo de su vida. De igual manera, se estima que entre el 40 y el 70% de los feminicidios ocurren a manos de las parejas sentimentales de las propias víctimas, en el contexto de relaciones donde el abuso es un común denominador. Al menos dos millones de mujeres son víctimas de trata cada año. Noventa millones de niñas y mujeres son víctimas de mutilación genital, mientras que varios millones más lo son de violaciones masivas, tortura y esclavitud sexuales.

En México, según cifras del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, han ocurrido 3,578 feminicidios de 2015 a la fecha; sólo de enero a octubre del 2019 se registraron 833 casos, de los cuáles 50 ocurrieron en la Ciudad de México. En la actualidad, Veracruz es el estado más peligroso para las mujeres, al registrar 153 víctimas de feminicidio de enero a octubre de 2019. Le sigue el Estado de México con 95 casos en el mismo arco de tiempo, donde además se registra el mayor número de casos de violencia emocional, económica, física y sexual ejercida contra mujeres por parte de sus propias parejas (53.3% de los casos), seguido de la Ciudad de México (52.6%) y de Aguascalientes (49.8%). Según INEGI, en 2017 las mujeres fueron las principales víctimas de delitos sexuales: 2,733 por cada 100,000 mujeres, cifra mayor a la tasa de 1,764 registrada en 2016 por esa misma institución. Además, de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas, entre nueve y diez mujeres son asesinadas cada día en México.

Según la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (Envipe, 2018), entre 2013 y 2018, la sensación de inseguridad en las mujeres pasó de 74.7% a 82.1%. Esos mismos datos reflejan que las mujeres se sienten más inseguras que los hombres tanto en lugares públicos como en privados.

Si bien el Estado de Tlaxcala no figura entre los que más violencia sexual con motivos de género presenta en el país, es muy posible que, según lo han documentado algunas organizaciones de la sociedad civil, la estadística resulte engañosa debido a que las víctimas no denuncian sus casos ante las autoridades; de hecho,

luego de una investigación sobre el subregistro de delitos que comportan violencia contra las mujeres en el país, la organización México Evalúa determinó que durante el segundo semestre de 2019, la cifra oscura de la violencia contra las mujeres en Tlaxcala fue del 100%, no obstante que 2339 mujeres reportaron haber sido víctimas de acoso u hostigamiento sexual en la entidad, durante ese mismo periodo. Por otra parte, no puede obviarse que Tlaxcala vive una situación que le ubica entre los primeros lugares en materia de trata de personas en el país y uno de los más importantes en el mundo.

Es en este contexto donde surge la exigencia de que las Instituciones de Educación Superior (IES) hagan frente al problema. Por ello, desde el 2017 durante la Sesión ordinaria de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), se firmó una carta intención con el Instituto Nacional de las Mujeres (INM) para combatir y prevenir la violencia sexual por motivos de género que padecen las jóvenes mexicanas en las IES.

Durante el 2018, con el objetivo de procesar información relevante sobre las condiciones de igualdad de género en las propias IES, la ANUIES, junto al Centro de Investigaciones y Estudios de Género de la UNAM (CIEG-UNAM), el Instituto Nacional de las Mujeres (INM), la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) y la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), firmaron un convenio de colaboración para poner en funcionamiento el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES). Este grupo de trabajo se instauró para contribuir al logro de los propósitos de la Agenda 20/30 para el Desarrollo Sostenible, cuyo objetivo número 4 se propone *garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas y todos*. En esta línea, el ONIGIES hará posible obtener datos actualizables y comparables sobre los ocho componentes que en 2009 integraron la *Declaratoria de la Primera Reunión de Universidades e Instituciones de Educación Superior* en la que se constituyó la Red de Universidades que transversalizan la Perspectiva de Género de ANUIES, a saber: legislación, igualdad de oportunidades, conciliación de la vida profesional y la vida familiar, estadística y diagnósticos con perspectiva de género, lenguaje incluyente y no sexista, sensibilización a la comunidad universitaria, estudios de género en la educación superior y, de manera fundamental, el combate a la violencia sexual por motivos de género en el ámbito laboral y escolar.

En ese sentido, la necesidad de que las IES establezcan políticas en las que se incluyan mecanismos que atiendan en general la violencia sexual por motivos de género dentro del espacio y entorno universitario, es un asunto urgente que requiere de respuestas institucionales integrales que ofrezcan resultados concretos para el abatimiento de todas las formas de violencia y discriminación que por motivos de género que se presentan en el ámbito universitario.

Entre el conjunto de acciones que la Universidad Autónoma de Tlaxcala realiza para el cumplimiento de la *Declaratoria* de 2009, la *Estrategia* que se da a conocer en este documento representa un compromiso serio y decidido para prevenir y erradicar la violencia sexual por motivos de género, así como para, en el ámbito de sus atribuciones, investigar, sancionar y buscar que se reparen los actos de esta naturaleza que hayan sido cometidos por integrantes de nuestra comunidad universitaria.

2. Justificación

El primer trimestre del 2020 será recordado en México como el periodo de mayor efervescencia desde el punto de vista del activismo feminista universitario. De hecho, desde finales del 2019, varias universidades del país comenzaron a vivir momentos en los que las universitarias dejaron atrás actitudes pasivas para comenzar a denunciar actos que, no obstante, son y han sido históricamente conocidos por todas las y los integrantes de la comunidad universitaria, han permanecido en el anonimato, ya sea por el temor al etiquetamiento y la estigmatización de las víctimas, o bien por el miedo a sufrir represalias por parte de los victimarios.

Sin duda, para nadie es un secreto que las aulas universitarias han sido el espacio privilegiado para que profesoras y profesores, sabedores de la influencia que generan en su estudiantado, o bien del poder que pueden ejercer sobre ellas y ellos por el control que poseen sobre las calificaciones y otros criterios relacionados con su desarrollo académico, abusen de su posición y se aprovechen de prejuicios acerca de los roles de género para intentar conseguir favores y condescendencias de naturaleza sexual.

Que a lo largo de los años estos comportamientos se hayan normalizado y que hayan contado con la protección y tolerancia de las autoridades, no es sino la constatación de lo enraizado que estas problemáticas están en la vida universitaria, gracias a años de dominio patriarcal y de un ejercicio ilimitado del poder masculino sobre las mujeres. De ahí que no pocas mujeres —especialmente quienes se encuentran en posiciones supra ordinadas respecto a otras mujeres, pero subordinadas a los varones— hayan tenido que adecuar también sus comportamientos a la lógica del dominio patriarcal y ejercer ellas mismas violencia como un mecanismo de defensa y de supervivencia en un sistema de relaciones que, simplemente, no les deja opción.

Sin embargo, en el polémico contexto que dio lugar a movimientos como el #Me2, y a la llamada cuarta ola del feminismo, la certeza de una vivencia compartida, que es la propia de la vida con violencia continuada, y de la necesidad de usar el cuerpo como moneda de cambio para abrirse campo en el mundo escolar y profesional, el descubrimiento del poder estigmatizante del descrédito y el anonimato de las redes sociales hicieron realidad la consigna que reza “cambiemos el miedo de lugar”, logrando subvertir el poder del dominio masculino, situado en un *aquí y un ahora* definido por la clandestinidad de un espacio físico —un salón de clase, un apartamento, un automóvil— que por décadas se encubrió bajo la lógica de “tu palabra contra la mía”, por un lugar virtual, un *no-lugar* deslocalizado en tiempo y espacio, que en 280 caracteres es capaz de evidenciar ante millones de personas y en apenas unos segundos, a alguien y decirle ¡el violador eres tú!, con repercusiones verdaderamente trascendentes para los valores en los que la identidad masculina ha fincado las bases de su prestigio, tanto en lo profesional, como en lo social y familiar.

La palabra de las mujeres cobró así una fuerza inusitada. La fama de las primeras denunciadas, lo que, en apariencia, esa actitud valiente de denuncia representaba para su vida pública, respaldó a miles de otras víctimas anónimas de similares o peores maltratos que encontraron en Twitter lo que no pudieron hallar en las fiscalías, en las leyes o en las prácticas judiciales, inundadas todas de patriarcalismo.

Así, desde las redes sociales hasta el activismo de *las colectivas*, la conciencia emancipatoria del ¡ya basta! ha ido reafirmando su dimensión política en la búsqueda de una justicia que no se ciñe al retribucionismo del tradicional derecho patriarcal, sino que hurga en el fondo mismo de las relaciones sociales en procura de una igualdad que vaya más allá de la mera igualdad formal y que represente, en efecto, una real equivalencia entre los géneros, en la que la voz de las mujeres sea también expresión de su poder para construir y dotar de sentido, desde su propia subjetividad femenina, a la realidad social.

En ese ánimo, la palabra de las universitarias, que no han sido ajenas a estas reflexiones como tampoco lo han sido a la dificultad para subvertir el orden patriarcal que impera en las universidades, ha puesto en evidencia, a voz en cuello, en mantas y consignas y hasta en los ya famosos tenderos de denuncia, a prestigiados académicos, a funcionarios con carreras destacadas y a exitosos profesionistas, cuyas prácticas de acoso y violencia, comentarios sexistas y denigrantes y *modus operandi* de conquistas y seducciones, eran parte del “currículum oculto” con el que, en vez de transmitir conocimientos y actitudes constructivas a su estudiantado, les transmitían temor y sometimiento.

Una a una, las instituciones universitarias mexicanas han debido enfrentar el reclamo de sus estudiantes, debiendo tomar decisiones y asumir responsabilidades que, en no pocos casos, han tenido como efecto renuncias y despidos y como contra efecto, demandas legales. En otros casos han significado frágiles equilibrios que esperan el menor escándalo para romperse y poner en riesgo la valiosa *pax universitaria*, que

guarda a las instituciones de movimientos que si bien se sabe cómo inician, nada de seguro hay sobre como concluyen.

De ahí que una estrategia que asuma con la misma importancia tanto a la contención como a la prevención de la violencia sexual con motivos de género resulte imprescindible. Saber qué hacer, cuándo hacerlo, ante quién hacerlo, cómo hacerlo y qué se puede esperar de todo ello, es un modo de brindar al mismo tiempo protección y certeza jurídica tanto a las víctimas como a los presuntos perpetradores.

3. Alcances

La estrategia considera un conjunto de pasos destinados a la gestión del problema de la violencia sexual por motivos de género dentro de la universidad, con la intención de prevenirlo y también de atender las denuncias que ha generado y puede generar en el futuro.

Claramente, la violencia sexual por motivos de género que ocurre en el ámbito universitario posee una dimensión institucional y, en ese sentido, debe verse no solamente como la violencia concreta entre un perpetrador y su víctima, sino como el efecto de un entorno victimizante en el que la violencia se institucionaliza a través de los ordenamientos legales y las políticas institucionales y se normaliza en las prácticas que tienen lugar dentro de la universidad y que determinan una cierta manera de relacionarse entre las y los integrantes de su comunidad.

La idea de una estrategia institucional destinada a prevenir la violencia sexual por motivos de género y a gestionar los conflictos que debido a ésta se generan entre las y los universitarios conlleva una intención rectora: la de servir como referente de legitimidad para la legislación y el resto de las políticas universitarias, y al mismo tiempo, como una guía de comportamiento que oriente las relaciones intrauniversitarias hacia un entorno de paz y respeto mutuo.

2.1 Propósito derivado de la estrategia

La estrategia está destinada a lograr el abatimiento de la violencia sexual con motivos de género en la comunidad de la Universidad Autónoma de Tlaxcala y el establecimiento de un entorno de relaciones armónicas y respetuosas entre todas y todos sus miembros.

3.2. Metas derivadas de la estrategia

- En el corto plazo, contar con un sistema integral de prevención de la violencia sexual por motivos de género, de atención e investigación de las denuncias realizadas por las víctimas y con un régimen de sanciones y reparaciones destinado a sus perpetradores.
- En el mediano plazo, lograr un ambiente de respeto, no discriminación e igualdad de género entre las personas integrantes de la comunidad universitaria
- En el largo plazo, arraigar un entorno de paz, no violencia y solución pacífica de conflictos en la Universidad Autónoma de Tlaxcala

3.3. Objetivo general de la estrategia

Instaurar un sistema integral que, con perspectiva de género, contenga las pautas de actuación para la prevención de la violencia sexual con motivos de género, así como para la atención, investigación y solución de denuncias por presuntos actos constitutivos de la misma en el seno de la comunidad universitaria.

3.4 Objetivos específicos de la estrategia

- Implementar las medidas necesarias para construir relaciones de respeto entre las y los integrantes de la comunidad universitaria con miras a la prevención de la violencia sexual por motivos de género.
- Instaurar un sistema de justicia restaurativa para la atención e investigación de denuncias por actos constitutivos de violencia sexual por motivos de género, así como para su solución, ya sea por la vía de mecanismos compositivos o bien a través de la imposición de una sanción.

3.5 Acciones para el logro de los objetivos de la estrategia

- Adecuar el marco normativo universitario al propósito, metas y objetivos que persigue esta política, así como a los principios que la rigen.
- Instaurar los órganos, protocolos y procedimientos necesarios para la implementación de la estrategia, en especial, definir, protocolizar e implementar:
 - Los procedimientos de denuncia e investigación de los actos que constituyan violencia sexual por motivos de género, así como sus correlativos de composición o sanción y reparación del daño.
 - Los procedimientos necesarios para la denuncia de los casos que así lo ameriten ante las instancias y autoridades diferentes a las universitarias que resulten competentes para conocer de ellos.
 - Los términos del respaldo institucional, el acompañamiento psicosocial y la asesoría jurídica a víctimas de violencia sexual por motivos de género que sean parte de la comunidad, en los casos en los que la persona presuntamente perpetradora sea integrante de la Universidad.
- Capacitar al personal que tenga a su cargo la implementación y conducción de la estrategia de modo que posea los conocimientos, las competencias y las actitudes necesarias para realizar sus funciones con apego a los referentes teóricos y valorativos que la enmarcan.
- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación permanente de los avances y resultados de la estrategia
- Divulgar entre la comunidad universitaria los contenidos y alcances de esta estrategia

4. Supuestos

4.1 Principios generales de actuación

La estrategia no puede interpretarse o aplicarse en modo alguno, en su totalidad o en alguna de sus partes, en contravención de su propósito, metas y objetivos. En consecuencia, se rige por los siguientes principios generales de actuación:

- **Perspectiva de género.** La perspectiva de género implica tener en cuenta que la realidad es percibida de manera diferenciada entre hombres y mujeres y que esa diferencia no es neutral, sino que está afectada por las relaciones de dominio patriarcal que históricamente se han establecido entre los géneros. Por ellos, las personas destinadas a fungir como operadoras u operadores de la estrategia deben

contar la capacitación necesaria para identificar las asimetrías basadas en el género y para promover o bien crear las condiciones para garantizar igualdad entre los géneros, entendida ésta última como equipotencia, equivalencia y equifonía.

- **Interpretación Pro Derechos:** Las instancias y autoridades universitarias deberán privilegiar la aplicación o interpretación de las normas de manera que se maximice el ámbito de protección de los derechos de las y los integrantes de la comunidad universitaria y se minimicen las restricciones que, a esos mismos derechos, la aplicación de esta estrategia pueda implicar.
- **Accesibilidad:** Cualquiera de las acciones consideradas en la estrategia deberán ser accesibles para todas las personas de modo que todas las y los integrantes de la comunidad universitaria puedan participar de ella en igualdad de circunstancias.
- **Asequibilidad.** Todos los servicios que se derivan de la estrategia deben ser gratuitos, utilizar un lenguaje comprensible para todas las personas y estar disponibles en todos los campi de la universidad.
- **Enfoque diferencial y especializado.** - La estrategia reconoce la existencia de grupos de población con características particulares en razón de su edad, género, identidad y orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, condición de discapacidad, entre otros. En consecuencia, reconoce también que se requiere de una atención especializada que responda a las particularidades y grado de vulneración de las personas y colectivos involucrados.
- **Interés superior de la niñez.** El interés superior de la niñez deberá ser considerado de manera primordial en la toma de decisiones sobre toda cuestión que involucre niñas, niños y adolescentes. Cuando se presenten diferentes interpretaciones, se elegirá la que satisfaga de manera más efectiva este principio rector. Cuando se tome una decisión que afecte a niñas, niños o adolescentes, en lo individual o colectivo, se deberán evaluar y ponderar las posibles repercusiones a fin de salvaguardar su interés superior y sus garantías procesales.

4.2. Marco jurídico

La estrategia se enmarca en la totalidad de las normas protectoras de los derechos humanos que conforman lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha denominado como *parámetro de control de la regularidad constitucional* y en particular las que protegen los derechos de las mujeres y de las personas jóvenes. De manera enunciativa, no limitativa, todas las cuales se encuentran en la normativa siguiente:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer
- Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de Género
- Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley General de Víctimas
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala
- Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Tlaxcala
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Tlaxcala
- Ley de Acceso que garantiza el acceso a las mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Tlaxcala
- Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Tlaxcala
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Tlaxcala.
- Ley Olimpia
- Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Tlaxcala
- Estatuto General de la Universidad Autónoma de Tlaxcala
- Código de Ética de la Universidad Autónoma de Tlaxcala

4.3 Marco conceptual

Con el propósito de lograr un entendimiento común que posicione en un mismo nivel de análisis a cualquier persona que tenga acceso a la estrategia, se aclaran enseguida los términos que la definen conceptualmente, desde una perspectiva de interseccionalidad, destinada a valorar las diferentes dificultades y oportunidades de acceso a la igualdad sustantiva en la Universidad.

- **Diversidad Sexual.** Todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias, orientaciones e identidades sexuales.
- **Género.** Categoría que analiza cómo se definen, representan, simbolizan y constituyen las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Alude a las formas históricas, socioculturales, económicas, políticas y geográficas en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación pública y privada. El factor determinante para la identidad y el comportamiento “masculino” o “femenino” no es el sexo biológico, sino las expectativas sociales, ritos, costumbres y experiencias que se ciernen sobre el hecho de haber nacido hombre o mujer y tales formas varían de una cultura a otra, transformándose a través del tiempo.²
- **Identidad de Género.** Vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, misma que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que podría o no involucrar la modificación de la apariencia o funcionalidad corporal.
- **Igualdad entre los géneros.** Se refiere a la necesidad de reconocer la existencia de diferencias simbólicas y materiales en relación con la identidad de género y en función de ellas, invoca el compromiso por superarlas hacia el establecimiento de una igualdad de poderes (equipotencia), de valía (equivalor) y de voz (equifonía) que junto a la igualdad material configuran el sentido de la igualdad sustantiva.
- **Violencia sexual por motivos de género.** Cualquier tipo de acción u omisión ejercida, en el ámbito público o privado en contra de una persona sobre la base de su sexo, género, identidad sexual, orientación sexual o porque se desvía de los roles y estereotipos de género socialmente construidos y que causen daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte.
- **Violencia sexual por motivos de género contra la mujer.** Se produce cuando se ejecuta la violencia con propósitos de dominio, poder, sometimiento, odio o desprecio hacia la mujer por el simple hecho de serlo, es decir, por su sexo biológico, ya que, históricamente ha sido considerada como “inferior” al

² Elaboración a partir del Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género de la SCJN y del Instituto Nacional de las Mujeres.

hombre, y en distintas ocasiones como objeto de su propiedad. Estas creencias responden a una cultura machista que propicia el menosprecio de la mujer como persona política capaz de tomar decisiones, gozar los mismos derechos que los hombres y estar en los distintos espacios públicos.

5. Estructura

5.1 Funciones

Para el logro de su finalidad, la estrategia persigue dos funciones, a saber:

- **Función socioeducativa.** La primera función prescinde de contenidos punitivos y, dada su naturaleza socioeducativa, está destinada a crear y mantener las condiciones para una convivencia armónica y respetuosa entre los géneros, con énfasis en la implementación de medidas de prevención dirigidas a la totalidad de las y los integrantes de la comunidad universitaria, con la intención de que reconozcan en sus actitudes, opiniones, valores y comportamientos cotidianos, los sesgos de género que producen violencia y para que los desaprendan en aras del aprendizaje significativo de opiniones, actitudes, valores y comportamientos respetuosos de la diversidad sexo genérica, entendida en términos de equipotencia, equivalencia y equifonía.
- **Función restaurativa.** La segunda función posee contenidos punitivos pero matizados por el interés que, sobre la imposición de sanciones, se establece hacia la solución pacífica de los conflictos y hacia la restauración de las relaciones rotas por la comisión de conductas que comporten violencia sexual por motivos de género. El elemento punitivo funciona como una forma de prevención especial que, establecida como ultima ratio, esta llamado a producir la conformidad de los presuntos perpetradores con las soluciones alternativas previstas por la estrategia. Naturalmente, si a petición de parte el conflicto rebasa el ámbito de las atribuciones de la Universidad y en atención al deber que tienen las autoridades universitarias de denunciar ante las instancias respectivas cualquier hecho que pueda ser constitutivo de delitos, esta función restaurativa de la estrategia queda supeditada a los fines que otros procedimientos extrauniversitarios estén facultados a perseguir.

5.2 Órganos

La **función socioeducativa** queda asignada a los siguientes órganos y áreas de la universidad:

- Secretaría de autorrealización
- Academia de autorrealización
- Comisión del Modelo humanista integrador basado en competencias (MHIC)
- Programa Universitario para la Autorrealización y la Igualdad de Género (PUAIG)
- Programa Institucional por una Cultura de Paz, hacia la Igualdad de Género y la Inclusión

En coordinación, los órganos y áreas a cuyo cargo queda a función socioeducativa de la estrategia tendrán la responsabilidad de ejecutar el *Plan de formación integral en materia de equidad de género, hacia la igualdad y la inclusión*, así como de verificar que sea periódicamente evaluado y, en su caso, reformulado.

La **función restaurativa** queda a cargo de las siguientes áreas

- Grupo de primer contacto
- Grupo de atención especializada
- Comisión ejecutiva
- Comisión de Honor y Justicia del H. Consejo Universitario
- Oficina de la Abogacía General

Las instancias a cuyo cargo queda a función restaurativa de la estrategia tendrán la responsabilidad de ejecutar el *Protocolo de actuación para la investigación, composición y sanción en casos de violencia, hostigamiento acoso sexual con motivos de género*, así como de verificar que sea periódicamente evaluado y, en su caso, reformulado.

5.3. Componentes

- Plan de formación integral en materia de equidad de género, hacia la igualdad y la inclusión.
- Protocolo de actuación para la investigación, composición y sanción en casos de violencia, hostigamiento acoso sexual con motivos de género.

6. Colaboración interinstitucional

Para todos efectos de la Estrategia que lo requieran, la Rectoría, a través de la Unidad de Convenios Interinstitucionales, ya sea *motu proprio* o a sugerencia de otras áreas de la propia Universidad, celebrará y dará seguimiento a los convenios que resulte necesario firmar, ya sea con otras instituciones gubernamentales federales, estatales o municipales, con el empresariado o con las organizaciones de la sociedad civil especializadas.

Segunda Parte
Protocolo de actuación para la investigación, composición y sanción en casos de
violencia, hostigamiento y acoso sexual con motivos de género en la Universidad
Autónoma de Tlaxcala

Introducción

El Protocolo de actuación para la investigación, composición y sanción en casos de violencia, hostigamiento y acoso sexual con motivos de género en la Universidad Autónoma de Tlaxcala es uno de los componentes de la Estrategia para la prevención y erradicación de la violencia sexual con motivos de género en la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Cumple la función restaurativa que le asigna la estrategia, a través de la recepción de denuncias, la investigación de hechos presuntamente constitutivos de violencia sexual por motivos de género y en su caso, la composición entre los presuntos perpetradores y las víctimas o la universidad o bien la imposición de las sanciones que correspondan.

Objetivo General del Protocolo

Instaurar un sistema de justicia restaurativa para la atención e investigación de denuncias por actos constitutivos de violencia sexual por motivos de género, así como para su solución, ya sea por la vía de mecanismos compositivos o bien a través de la imposición de una sanción.

Objetivos específicos

- Implementar los procedimientos de denuncia e investigación de los actos que constituyan violencia sexual por motivos de género, así como sus correlativos de composición o sanción y reparación del daño.
- Definir los procedimientos necesarios para la denuncia de los casos que así lo ameriten ante las instancias y autoridades diferentes a las universitarias que resulten competentes para conocer de ellos.
- Establecer los términos del respaldo institucional, el acompañamiento psicosocial y la asesoría jurídica a víctimas de violencia sexual por motivos de género que sean parte de la comunidad, en los casos en los que la persona presuntamente perpetradora sea integrante de la Universidad.

Modelo

El modelo del protocolo reproduce las funciones consideradas en la estrategia al desarrollar, por una parte, mecanismos de composición destinados a la restauración de las relaciones afectadas por los actos de violencia sexual por motivos de género y, por la otra, al asignar al sistema de sanciones contenidos que poseen en distinto grado un carácter socioeducativo. Aún en el caso de la sanción más grave prevista en el protocolo se apela a que quien la reciba aprenda que las consecuencias disvaliosas de sus actos ponen en riesgo la paz de la comunidad universitaria y afectan no sólo el presente, sino de modo considerable el futuro de quienes hayan sido sus víctimas.

En este sentido, el modelo prevé un procedimiento común que, sin embargo, a consideración de la persona víctima puede asumir dos caminos terminales: el de la composición, que a su vez puede considerar la restauración de las relaciones entre el perpetrador y la propia víctima a través de mecanismos de mediación o de conciliación; o bien, siempre con la anuencia de ésta última, la restauración mediante compromisos adquiridos con la comunidad universitaria a través del mecanismo de junta restaurativa. El segundo camino al que puede acceder la víctima, si no quiere aceptar alguno de los procedimientos compositivos o, de haber sido el caso, cuando éstos no hayan dado el resultado que de ellos se esperaba, es el del procedimiento sancionatorio que finaliza con la imposición de una sanción a la persona perpetradora.

El modelo ha sido diseñado de manera modular para facilitar su comprensión. Los módulos señalados con números se refieren a etapas en el procedimiento; los señalados con letras, son referentes de actuación que otorgan las pautas que las y los operadores del sistema deben seguir en cada uno de los casos previstos.

Conceptos relevantes

- **Acuerdo de no avenencia.** Es el acuerdo emitido por la Unidad de Atención Integral en los casos en los que no hay un acuerdo entre las partes intervinientes en los procedimientos compositivos.
- **Atención Profesional Integral.** Es la atención de carácter médico, psicológico, jurídico o de trabajo social que se brinda a las personas víctimas de acuerdo con el diagnóstico de las afectaciones derivadas de un hecho de violencia sexual por motivos de género.
- **Cédula de hechos.** Es el documento en el que las personas denunciantes exponen los hechos de un acto de violencia sexual por motivos de género ante el Grupo de Primer Contacto.
- **Comisión Ejecutiva.** Es la instancia encargada de la ejecución de los acuerdos reparatorios y de las **medidas sancionatorias**.
- **Consejo de Honor y Justicia.** Es la instancia del Honorable Consejo Universitario encargada de conocer de las faltas a las normas universitarias.
- **Entrevista virtual.** Es la reunión virtual especializada que se tiene con el Grupo de Atención Especializada para poder establecer las necesidades de atención integral profesional de naturaleza médica, psicológica, jurídica o de trabajo social de la víctima.
- **Expediente inicial.** Es el documento en el que se consignan las acciones del Grupo de Primer Contacto.
- **Grupo de Atención Especializada.** Es la instancia encargada de brindar la atención profesional integral a las personas víctimas de violencia sexual por motivos de género.
- **Grupo de Primer Contacto.** Es la instancia responsable de la primera respuesta institucional a las personas víctimas de violencia sexual por motivos de género.
- **Medidas de Protección.** Son las providencias dictadas para evitar que se cause o se incremente un daño causado a las personas víctimas de violencia sexual por motivos de género.
- **Plan de Acción Integral.** Es el expediente que recoge la totalidad de las actuaciones practicadas por las personas responsables de cada uno de los módulos que componen el procedimiento general del presente protocolo.
- **Primeros auxilios integrales.** Son las medidas de urgencia, de naturaleza médica y psicológica o jurídicas y de trabajo social, que hay que tomar para atender a las víctimas cuando se encuentran en estado de crisis, para paliar o detener los efectos de la violencia sexual por motivos sexuales o bien cuando aún es posible revertirlos.
- **Procedimiento compositivo.** Es el que se sigue entre las partes, o bien entre la Universidad y la parte perpetradora con la finalidad de llegar a un acuerdo que no implique una sanción.
- **Procedimiento sancionatorio.** Es el que se sigue entre las partes con arbitrio de la Universidad para la imposición de una sanción a la parte perpetradora.
- **Protocolo.** El presente instrumento.
- **Reunión virtual.** Es la reunión de primer contacto que se tiene entre una integrante del Grupo de Primer Contacto y la víctima, a través de una interface virtual, inmediatamente después de recibida la denuncia.
- **Unidad de Atención Integral.** Es la instancia encargada de poner en práctica y verificar que se cumpla lo dispuesto en el presente Protocolo.
- **Ventanilla virtual.** Es la interface de acceso al sistema de protección contra la violencia sexual por motivos de género que se encuentra en la página web de la Universidad. Su acceso directo es www.uatx.mx/*****
- **Víctima.** Es la persona que sufre la violencia sexual por motivos de género.

- **Violencia sexual por motivos de género.** Cualquier acto, intento o amenaza de naturaleza sexual que resulta, o es probable que resulte, en daño físico, psicológico y emocional de quien lo sufre. Para los efectos de este protocolo, cualquiera de las conductas incluidas en el módulo 2 del procedimiento.

Procedimiento general

Ámbito de aplicación

El procedimiento establecido en el presente protocolo aplica para los actos de violencia sexual por motivos de género establecidos en el módulo B del procedimiento general, ocurridos en las instalaciones e inmediaciones universitarias, así como en espacios distintos a los recintos institucionales, siempre y cuando intervenga una persona integrante de la comunidad universitaria de la UATx y vulneren la normativa, el orden, la disciplina, los principios o valores que deben guiar la conducta de los universitarios, y que se derive de una relación académica, laboral o análoga.

Competencia

Este protocolo otorga competencia para conocer de los actos de violencia sexual por motivos de género que se encuentran descritos en módulo B del procedimiento general, así como en la legislación internacional, nacional y universitaria en la materia y se limita al establecimiento de responsabilidades administrativas y por la violación a los derechos humanos de las y los integrantes de la comunidad universitaria.

Principios

Además de los principios de actuación que rigen la Estrategia, al procedimiento general son aplicables los siguientes:

- **Buena fe.** Se presumirán la buena fe de las personas que presentan una queja por un caso de violencia sexual por motivos de género, en particular acoso y /o hostigamiento sexual. El personal que intervengan no podrá criminalizar o responsabilizar a la persona que presenta la queja y deberá brindarle los servicios de orientación y atención desde el momento en que lo requiera e iniciar el procedimiento de investigación.
- **Debida diligencia:** Define la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente.
- **Confidencialidad:** Se refiere al resguardo de la información sobre la identificación de las personas o del estado de los procesos en los que se encuentran involucradas, que las leyes en materia de transparencia excluyen del principio de máxima publicidad. Por tanto, cualquier información personal queda restringida en los casos de las víctimas involucradas en los procedimientos considerados en la estrategia y sólo puede ser revelada a las personas legal y legítimamente involucradas en cada caso, en términos de la normativa vigente.
- **Información adecuada:** el procedimiento de queja y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas. Durante todo el procedimiento de queja se les mantendrá informadas sobre los razonamientos detrás de las decisiones.

Reglas generales sobre la presentación de denuncias

1. Podrá presentar una denuncia la persona que considere haber sido víctima de un acto de violencia sexual por motivos de género. Asimismo, podrá presentar una denuncia la persona que tenga conocimiento directo de hechos materia del presente Protocolo. Esto último tiene como fin estimular la vigilancia y corresponsabilidad social en materia de violencia sexual por motivos de género entre quienes integran la comunidad universitaria.
2. En caso de que una tercera persona presente una denuncia, la UATx, a través de las instancias competentes, sólo podrá iniciar el procedimiento establecido en este Protocolo si la persona señalada como probable afectada hace la denuncia directamente. En caso de que se trate de personas que por razón justificada no puedan hacer la denuncia personalmente, la instancia receptora podrá admitirla y proceder conforme al Protocolo.
3. Si la persona que presenta la queja señala delitos perseguibles de oficio, la instancia receptora dará aviso al titular de la Oficina del Abogado General para que de vista al Ministerio Público.
4. En los casos en los que la denuncia resulte falsa, la Oficina del Abogado General investigará y tomará las medidas correspondientes conforme a la normativa universitaria aplicable.

Valoración de los hechos como constitutivos de violencia sexual por motivos de género

1. Para determinar que una de las conductas descritas en el Módulo B del procedimiento general representa violencia sexual por motivos de género, se deberán valorar los siguientes elementos:
 - a. comportamiento (acción u omisión) derivado de estereotipos de género,
 - b. daño (individual y colectivo) de acuerdo a la persona que lo resintió,
 - c. asimetría de poder (formal o informal), consecuencias (individuales, colectivas, mediatas e inmediatas), y
 - d. contexto.
2. Se garantizará las acciones y procesos que se realicen en este Protocolo sean libre de prejuicios, estereotipos y de cualquier otro elemento que, por cuestiones de sexo, género, identidad u orientación sexual o diversidad corporal de las personas, propicien situaciones de desventaja, discriminación, violencia o se impida la igualdad.

Órganos y áreas

1. **Unidad de Atención Integral.** La Unidad de la Atención Integral será la instancia responsable de coordinar y asesorar la atención y seguimiento de los casos de violencia sexual por motivos de género en la Universidad. Dicha unidad tiene por objeto brindar una atención eficiente y expedita, incluso en aquellos casos que no competen a la Universidad, mediante el ejercicio de las siguientes atribuciones:
 - a. Concentrar el registro de quejas y procedimientos de atención a casos de violencia sexual por motivos de género recibidos a través de la ventanilla virtual y mantener una base de datos con esa información.
 - b. Vigilar que el desarrollo de los procedimientos y que el trabajo de las instancias a su cargo, se lleven a cabo de acuerdo con las normas universitarias y en especial con los códigos de Ética y de Conducta de la Universidad.
 - c. Coordinar, dar seguimiento y en su caso instruir a las instancias dependientes para conocer de casos de violencia sexual por motivos de género de los que tenga noticia y que no lleguen a través de la ventanilla virtual. Las instancias dependientes de la Unidad de Atención Integral son el Grupo de Primer Contacto y el Grupo de Atención Especializada.
 - d. Coordinar las actuaciones con las personas titulares de cualquier instancia universitaria para que coadyuven en la atención, implementación de medidas urgentes de protección, sanción y seguimiento de las denuncias relacionadas con la violencia sexual por motivos de género.

- e. Conocer de los hechos narrados por la víctima en la Cédula de Hechos del Expediente Inicial de Atención Integral y del resultado de la Atención de Primer Contacto, así como de los resultados de los procedimientos establecidos en el Protocolo.
- f. En los casos en los que corresponda, imponerse del contenido del Plan de Atención Integral y
 - a. Disponer lo necesario para que pueda llevarse a cabo el procedimiento que haya decidido iniciar la víctima.
 - b. Asegurarse de que, tanto los acuerdos reparatorios como las sanciones, contribuyan a la prevención de la violencia sexual por motivos de género, orientándoles al desaprendizaje de aquellos comportamientos normalizados que la fomentan y al aprendizaje significativo de aquéllos que la revierten.
 - c. De acuerdo con los resultados del procedimiento seguido, elaborar la Recomendación argumentada que proceda para la terminación del mismo. La Recomendación debe contener:
 - i. Una descripción de los hechos constitutivos de violencia sexual por motivos de género
 - ii. El marco jurídico aplicable
 - iii. Una narración secuenciada del asunto que incluya las medidas y decisiones tomadas en cada módulo, desde el primer contacto hasta la determinación del procedimiento seguido.
 - iv. Una valoración de los resultados del procedimiento y
 - v. La recomendación, que puede ser una entre las siguientes:
 - Terminación del procedimiento por cumplimiento conforme de los acuerdos reparatorios, ya sea con la víctima o con la Universidad.
 - Remisión del caso a la Comisión de Honor y Justicia del Honorable Consejo Universitario en los casos de no avenencia y de incumplimiento de los acuerdos reparatorios.
 - Sanción, en cuyo caso deberá proponerse alguna o varias en los términos establecidos por el presente Protocolo.
 - Remisión a la Comisión de Honor y Justicia del Honorable Consejo Universitario de los casos en los que se haya determinado imponer sanciones de expulsión, suspensión temporal o despido justificado.
 - d. Remitir la Recomendación a la Comisión Ejecutiva.

2. **Comisión Ejecutiva.** La Comisión Ejecutiva es la instancia responsable de verificar el cumplimiento de los compromisos adquiridos por las personas perpetradoras como resultado de los procedimientos compositivos, o bien del cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas en el procedimiento sancionatorio, distintas a la expulsión, suspensión temporal o despido justificado. Sus atribuciones son las siguientes:

- a. Recibir la Recomendación remitida por la Unidad de Atención Integral
- b. Ejecutar y dar seguimiento a los acuerdos reparatorios tomados entre las partes en los procedimientos compositivos, y de las sanciones impuestas derivadas del procedimiento sancionatorio.
- c. En su caso, emitir el **Acuerdo de Cumplimiento** de los Acuerdos Reparatorios o de las Sanciones impuestas.
- d. Es responsable también de remitir a la Comisión de Honor y Justicia del Honorable Consejo Universitario, los casos en los que la Unidad de Atención Integral recomiende sanciones de expulsión, suspensión temporal o despido justificado como resultado de un procedimiento sancionatorio o bien, de los casos de no avenencia y de incumplimiento de los acuerdos reparatorios para que dicha Comisión resuelva en definitiva lo que proceda.

Grupo de Primer Contacto. Está conformado por un equipo de mujeres capacitadas para recibir las denuncias que se presenten a través de la ventanilla virtual de atención a la violencia sexual por motivos de género. Sus funciones son las siguientes:

- a. Recibir las denuncias que la comunidad de la Universidad Autónoma de Tlaxcala haga llegar a través de la Ventanilla Virtual para la Recepción de Denuncias de Violencia Sexual por Motivos de Género en la Universidad Autónoma de Tlaxcala (en adelante, la ventanilla virtual)
 - e. Orientar, guiar e informar a todas las personas denunciantes para ayudarles a identificar si se encuentran o no en una situación de violencia sexual por motivos de género y, en su caso, para informarles de la atención que pueden recibir.
 - f. En los casos en los que se requiera, brindar primeros auxilios integrales, es decir, de naturaleza psicológica, médica, jurídica o de trabajo social.
 - g. De manera paralela, determinar los casos de gravedad y urgencia para la solicitud y trámite de las medidas de protección.
 - h. Integrar un expediente al que se identificará como Expediente Inicial de Atención Integral, asignándole un número de registro y ubicación, haciendo saber a la víctima que se guardará la confidencialidad de la información contenida en ella, que está a su disposición si lo requiere y los plazos que prevé cada etapa del procedimiento.
 - i. Remitir al Grupo de Atención Especializada los casos que ameriten su intervención para el acompañamiento integral al que se refiere este Protocolo. Dicha remisión se acompañará del Expediente Inicial de Atención Integral.
- 3. Grupo de Atención Especializada.** El Grupo de Atención Especializada (GAE) es el encargado de brindar acompañamiento integral a las personas víctimas de violencia sexual por motivos de género en el entorno universitario. Lo conformarán profesionales capacitados para actuar con perspectiva de género, de las siguientes áreas: medicina, psicología, trabajo social y derecho. En el ámbito de los conocimientos de cada uno de sus integrantes, las funciones del Grupo de Atención Especializada son:
- a. Entrevistar sin demora a la víctima para actualizar el nivel del daño y elaborar un diagnóstico que establezca las áreas y niveles de atención que ella requiera.
 - b. Evaluar de forma general los requerimientos de atención de urgencia y proporcionar los primeros auxilios integrales en los casos en los que se requiera.
 - c. Acompañar integralmente a las personas afectadas por la violencia sexual por motivos de género, lo que significa brindarles el apoyo y la atención necesaria mientras estén actuando dentro del procedimiento.
 - d. Generar un ambiente de confianza y calidez hacia la víctima.
 - e. Escuchar con actitud abierta, objetiva y respetuosa la problemática planteada por la víctima, siempre con absoluto apego a sus derechos humanos y absteniéndose de realizar preguntas, cuestionamientos o juicios sobre la vida privada e íntima de la víctima.
 - f. Explorar las medidas necesarias para ayudarle a afrontar la situación y establecer las alternativas posibles para enfrentar su situación.
 - g. Elaborar el Plan de Atención Integral que indique la ruta de seguimiento de su intervención, tanto en el plano del auxilio profesional, como en la decisión que sobre la continuación del procedimiento tome la víctima.
 - h. Abstenerse de comunicar o difundir por ningún medio la identidad, los datos personales de las partes involucradas, así como, los hechos o demás información que se obtenga

Módulos del sistema

Módulo I: Primer contacto

1. El módulo de primer contacto está a cargo del Grupo de Primer Contacto. Sus responsabilidades son las siguientes:
 - a. Orientar a las personas denunciantes sobre cualquier acto que consideren constitutivo de violencia sexual por motivos de género.
 - b. Explicarles las posibles alternativas de solución al interior de la Universidad.
 - c. Apercibirles de su obligación de conducirse conforme a la verdad y de las responsabilidades que conlleva no apegarse honestamente a ella.
 - d. Proporcionarles primeros auxilios integrales si así lo requieren.
 - e. Verificar las condiciones de riesgo para la solicitud de medidas de protección.
 - f. Garantizar el anonimato de las víctimas y la confidencialidad de los datos que se recaben.
 - g. Alimentar en lo que le corresponda, la Base de Datos sobre violencia sexual por Motivos de Género de la Universidad Autónoma de Tlaxcala (en adelante, la base de datos).
 - h. Remitir al Grupo de Atención Especializada los casos que así lo ameriten
 - i. Informar a la Unidad de Atención Integral de las decisiones que tome en el desempeño de sus funciones.

2. El primer contacto debe brindarse de acuerdo con el siguiente procedimiento:
 - a. Todas las denuncias deberán hacerse llegar al Grupo de Primer Contacto a través de la ventanilla virtual. En ella, podrá solicitar orientación cualquier persona que considere haber sido víctima de violencia sexual por motivos de género, así como terceras personas que tengan conocimiento directo sobre actos materia del presente Protocolo.
 - b. El Grupo de Primer Contacto revisará la denuncia. Si los hechos denunciados encuadran en alguna de las conductas establecidas en el módulo A, continuará con el procedimiento; de no ser así, responderá a la persona denunciante por el medio que ésta haya dejado para contactarle (e-mail, WhatsApp, redes sociales) explicando las razones por las cuales la denuncia no puede ser admitida y, en la medida de lo posible, dándole orientación para que acuda a las instancias que resulten procedentes, dentro y fuera de la universidad.
 - c. No deberán transcurrir más de tres días hábiles entre la recepción de la denuncia y la respuesta del Grupo de Primer Contacto.
 - d. En los casos en los que la conducta encuadre en alguna de las señaladas en el módulo A:
 - i. Si quien hace la denuncia y la víctima son la misma persona, el Grupo de Primer Contacto le invitará, a través del medio que ésta haya dejado en su denuncia para estos efectos (e-mail, WhatsApp, redes sociales) a tener una reunión virtual para dar continuidad al Protocolo.
 - ii. Si se trata de personas distintas, se conminará a la persona denunciante a que traslade la invitación a la víctima para que personalmente atienda la reunión virtual, aclarándole que el procedimiento no puede seguir adelante sin la presencia virtual de la víctima y ofreciéndole las garantías que este módulo de primer contacto prevé para preservar el anonimato de la víctima y la privacidad y confidencialidad que merece.
 - e. En todo caso, en la invitación deben quedar claras las medidas para garantizar el anonimato de la víctima, las condiciones de privacidad y confidencialidad en las que se llevará a cabo la reunión virtual, la plataforma en la que se realizará, la liga para acceder a ella, así como la fecha y la hora en la que tendrá lugar.
 - f. La persona víctima podrá hacerse acompañar de una persona de su confianza para que esté presente, sin voz, en la reunión virtual.
 - g. En el ámbito de lo razonable, la persona víctima podrá solicitar la adecuación de las fechas u horas para llevar a cabo la reunión virtual, pero siempre dentro de los tres días

siguientes a la emisión de su respuesta. Una vez acordada la fecha y la hora se dará por confirmada la asistencia de la víctima y se agendará la reunión virtual.

- h. La atención de la persona víctima recaerá en alguna de las integrantes del Grupo de Primer Contacto, de acuerdo con un turno preestablecido.
- i. La reunión virtual se celebrará mediante videoconferencia y en ella se escuchará a la víctima y se le explicarán los pasos a seguir conforme a los procedimientos establecidos por este Protocolo.
- j. Para garantizar su anonimato, la reunión virtual deberá celebrarse sin que la víctima revele su imagen, para lo cual la persona integrante del Grupo de Primer Contacto con la que vaya a entrevistarse controlará que el video de la víctima esté apagado y que en los datos de identificación que aparecen en pantalla no esté su nombre real, sino su pseudónimo. Sólo en los casos en los que la víctima expresamente lo solicite, podrá permitírsele que transmita su imagen y que coloque su nombre en el identificador.
- k. La reunión virtual debe ser grabada con fines de registro o para los efectos procesales a que hubiere lugar. La grabación deberá ser identificada y almacenada en la base de datos. De ello se informará a la víctima para obtener su conformidad. Si la víctima se negase, la persona integrante del Grupo de Primer Contacto a cargo de la entrevista deberá elaborar un acta circunstanciada que detalle la intervención y anexarla al [Expediente Inicial](#) de Atención Integral. (en adelante, el expediente inicial).
- l. Dicho expediente inicial se integrará con la información obtenida en la reunión virtual, asignándole un número de registro y ubicación. Deberá hacerse del conocimiento de la víctima que se guardará la confidencialidad de los datos que consigne el expediente inicial y que este documento está a su disposición cuando lo requiera. El expediente debe contener una [Cédula de Hechos](#) (en adelante, cédula) que deberá ser llenada por la propia víctima —a menos que hubiere un impedimento razonable— en la que se consigne lo siguiente:
 - i. Pseudónimo para su identificación (o su nombre si así lo prefiere).
 - ii. Facultad, centro de investigación o dependencia universitaria donde se encuentre inscrita o adscrita
 - iii. Edad
 - iv. Sexo
 - v. Datos para su localización posterior (teléfono, email, redes sociales)
 - vi. Estatus (estudiante, integrante del personal académico o administrativo)
 - vii. Narración de los hechos que inquiera:
 - las circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que éstos se dieron
 - posibles testigos de los mismos
 - datos que permitan identificar al presunto perpetrador
 - relación con la víctima si la hay, y
 - la información de contexto que eventualmente permita ubicar al perpetrador en la o las escenas en las que se llevaron a cabo los hechos de violencia.
- m. En la misma reunión virtual se hará llegar la cédula a la víctima para que por el mismo medio y antes de concluir la sesión, la devuelva al Grupo de Primer Contacto.
- n. La integrante del Grupo de Primer Contacto que esté brindando la atención, dará la ayuda necesaria para el llenado de la cédula, explicando lo que se requiere en cada campo y haciendo notar la importancia de la información para prevenir futuras expresiones de violencia sexual por motivos de género y para la atención de su propio asunto. Del detalle con el que se narren los hechos dependerá que esta información no vuelva a ser requerida, con lo cual, se evitará la revictimización.
- o. Si con la atención brindada la persona que considera haber sido víctima de violencia sexual por motivos de género o la tercera persona que tenga conocimiento directo sobre

- actos materia del Protocolo desearan no seguir adelante con el procedimiento, este se dará por terminado y el expediente inicial se archivará en la base de datos.
- p. Si, por el contrario, desearan continuar con el procedimiento, se activará el módulo II, a cargo del Grupo de Atención Especializada, relativo a la atención integral. En este caso, el expediente inicial se enviará tanto a la Unidad de Atención Integral como al Grupo de Atención especializada para lo que en cada caso proceda, en los términos del Protocolo.
 - q. En caso de que la víctima se encontrase en un evidente estado de alteración, se deberá gestionar apoyo de contención psicológica de la manera más expedita posible. Bajo este supuesto, la persona integrante del **Grupo de Primer Contacto** que esté otorgando la atención deberá brindar los primeros auxilios integrales a que haya lugar y, en caso de que se requiera, canalizar a alguno de las o los integrantes del **Grupo de Atención Especializada** para que proceda conforme corresponda.
 - r. Si la víctima o la persona denunciante estuviesen en una situación que implicase riesgos para su integridad personal, la persona integrante del Grupo de Primer Contacto que esté otorgando la atención podrá dictar, de común acuerdo con la víctima, alguna de las medidas previstas en el módulo B, relacionado con las medidas de protección aplicables en estas situaciones. Dado el caso, la persona integrante del Grupo de Primer Contacto que esté otorgando la atención deberá informar a la Unidad de Atención Integral para que valide la medida o, de ser el caso y siempre previa escucha de la opinión de la víctima, la revoque o modifique.
 - s. La atención de primer contacto concluye con cualquiera de los siguientes resultados:
 - i. Archivo del expediente inicial con acuerdo de conclusión por haber quedado la víctima satisfecha luego de haber recibido orientación, inmediatamente después de que la manifestación de satisfacción haya ocurrido.
 - ii. Remisión del expediente inicial:
 - Al Grupo de Atención Especializada con el acuerdo respectivo para que active el módulo II, en el que debe consignarse si fueron aplicadas medidas de protección a la víctima, por cuánto tiempo y que resultados dieron. Esta remisión debe ocurrir en los tres días hábiles posteriores a la terminación del primer contacto.
 - A la Unidad de Atención Integral con el acuerdo respectivo para que active el módulo III, en los mismos términos del enviado al Grupo de Atención Especializada.

Módulo A. Conductas constitutivas de violencia sexual por motivos de género

- I. Conductas que producen desigualdad, discriminación y perpetúan los estereotipos de género:
 - A. En sentido abstracto, es decir, cuando se trate de comportamientos sin una víctima concreta.
 - Descalificar la explicación de las personas en razón de su género para imponer la propia
 - Interrumpir el discurso de las personas en razón de su género para adueñarse de la palabra
 - Distorsionar la realidad para hacer dudar de ella a las personas en razón de su género
 - Apropiarse de los argumentos esgrimidos por otras personas en razón de su género
 - Ignorar deliberadamente a las personas en razón de su género
 - Negar la realidad de las diferencias de género
 - B. De forma concreta, es decir cuando hay una víctima.
 - Instrumentalizar la imagen y el cuerpo de las personas en razón de su género
 - Cosificar la imagen y el cuerpo de las personas en razón de su género
 - Invasión de la intimidad de las personas en razón de su género

- Inspeccionar o fiscalizar los asuntos personales o comportamientos de las personas en razón de su género
- Entrometerse en sus comunicaciones privadas
- Prohibir relaciones sociales, de amistad o de pareja a las personas en razón de su género
- Prohibir o exigir el uso de ciertas vestimentas
- Proferir chistes y bromas sobre las personas en razón de su género
- Hacer comentarios sobre el cuerpo, el atuendo o la forma de ser las personas en razón de su género.

II. Conductas que además implican actos de violencia psicológica implícita

- Desplazar una culpa propia hacia otra persona en razón de su género con la finalidad de culpabilizarle
- Manipular a una persona en razón de su género recurriendo al miedo, la obligación o la culpa para conseguir un resultado en la actitud o comportamiento de otra persona en razón de su género.
 - Aprovecharse de la codependencia sentimental con una persona para que voluntariamente realice conductas en beneficio de su co-dependiente
 - Abusar de la confianza de una persona utilizando textos, imágenes o cualquier otra información que ella o él le hubiesen confiado para coaccionarles a realizar una conducta contra su voluntad.
- Despreciar a una persona en razón de su género.
- Mostrar indiferencia deliberada frente a una persona en razón de su género.
- Humillar a una persona en razón de su género.
- Emitir juicios o recurrir a prejuicios para menoscabar el valor de una persona en razón de su género con el fin de desvalorizarla

III. Conductas que además constituyen formas de violencia psicológica explícita

- Amenazar a una persona en razón de su género dando a entender que se tiene la intención de causar daño.
- Insultar a una persona en razón de género.
- Alzar la voz a una persona en razón de su género con la finalidad de intimidarla.

IV. Conductas que suponen actos visiblemente violentos

- Agresión mediante miradas, expresiones o insinuaciones con connotación sexual, no consentidas por quien las recibe
- Acorralar a una persona para hacerla víctima de cualquier acto que constituya violencia sexual por motivos de género.
- Forzar a una persona a tener contacto físico mediante abrazos, besos o caricias contra su voluntad.
- Compartir, distribuir o publicar imágenes o videos de personas desnudas o semidesnudas o bien realizando actos de naturaleza sexual, sin su consentimiento.
- Acosar sexualmente a una persona mediante coacción física o verbal (asedio entre pares)
- Hostigar sexualmente a una persona jerárquicamente subordinada mediante coacción física o verbal.
- Violar a una persona penetrando su cuerpo por cualquier medio utilizando la fuerza.

Módulo B: Medidas de protección

1. Las **medidas de protección** son acciones específicas para salvaguardar la integridad personal de quienes denuncian o de las propias personas víctimas si fuesen distintas a las denunciadas. Ello incluye ponerle a salvo de eventuales represalias que su agresor u otras personas pudiesen tomar en su contra. Estas medidas no prejuzgan sobre la responsabilidad de la persona en contra de quien se interpone la denuncia o sobre los actos denunciados.
2. Se considerarán como elementos para determinar las medidas que deben implementarse los siguientes:
 - a. La naturaleza de la violencia sexual por motivos de género
 - b. La gravedad del incidente en la percepción de la propia víctima (efectos para ella misma).
 - c. El tiempo que ha durado el ejercicio de la violencia (un evento aislado o una serie continuada).
 - d. El daño causado (individual o colectivo, inmediato o mediato).
 - e. Si hubo actos similares anteriormente (frecuencia y escalada de violencia).
 - f. Las relaciones entre la víctima y la persona presuntamente perpetradora.
 - g. Si existió abuso de autoridad.
 - h. Las circunstancias particulares de la víctima (edad, rol en la comunidad universitaria, otros factores vulnerantes).
 - i. Cualquier otra información contextual o relevante de la condición de la víctima y del presunto perpetrador.
3. Podrán adoptarse una o varias de las medidas urgentes de protección siguientes:
 - a. Separación preventiva de la persona presuntamente perpetradora de sus funciones
 - b. Prohibición de comunicación directa, a través de terceras personas o medios electrónicos.
 - c. Cambio temporal de turno, grupo o plantel, en función de las necesidades de la víctima.
 - d. Apoyo académico para que la víctima no vea afectado el desarrollo de sus actividades, por ejemplo, asignar sus evaluaciones a otro u otra docente o a un comité evaluador.
 - e. Cualquiera otra que se considere pertinente de acuerdo con el caso y que se ajuste a los fines de la protección urgente de la víctima.

Módulo II. Audiencia preliminar con la persona presuntamente perpetradora

1. La audiencia con la persona presuntamente perpetradora tiene como finalidad informar a ésta última de la existencia de una denuncia en su contra para que esté en posibilidades de preparar lo que a su derecho convenga.
2. Esta audiencia se desahogará de forma simultánea al módulo III.
3. Está a cargo de la **Unidad de Atención Integral**, la cual tiene las siguientes responsabilidades:
 - a. Recibir los casos que el Grupo de Primer Contacto le remita
 - b. Escuchar a la persona presuntamente perpetradora sin prejuzgar sobre la comisión de los hechos que se le imputan.
 - c. Hacerle saber a persona perpetradora de las medidas que para la protección de la víctima se hubiesen dictado y el modo en el que le afectan.
 - d. Explicar a la persona perpetradora los procedimientos que, a elección de la persona víctima podría enfrentar, incluidas las consecuencias de enfrentar procedimientos de naturaleza administrativa o penal en el ámbito extrauniversitario.

- e. Explicarle, igualmente que, en su caso, los resultados de los procedimientos extrauniversitarios son completamente independientes de los que se sigan dentro de la universidad, de conformidad con el Protocolo.
 - f. Alimentar en lo que le corresponda la base datos.
 - g. Guardar confidencialidad sobre la información que reciba de la persona perpetradora durante el desahogo de este módulo.
4. La audiencia preliminar con la persona presuntamente perpetradora se desahogará de acuerdo a los siguientes pasos:
- a. Una vez recibida la remisión por parte del Grupo de Primer Contacto, la Unidad de Atención Integral notificará por escrito al presunto perpetrador que existe una denuncia en su contra y, en su caso, las medidas de protección que se hayan dictado a la víctima, el momento de inicio de dichas medidas y la forma en la que le afectarán
 - b. En la notificación se citará a la persona presuntamente perpetradora a la audiencia preliminar, estableciendo la fecha, la hora y el lugar en el que se realizará, informando a la persona presuntamente perpetradora que puede hacerse acompañar de una persona de su confianza o bien, de una abogada o abogado.
 - c. Si la persona presuntamente perpetradora no se presenta a la audiencia se le citará por segunda y última ocasión, apercibiéndole de que, de no presentarse se entenderá que está enterado de su situación y que, en tanto no muestra disposición para colaborar, su caso será turnado, directamente a la Comisión de Honor y Justicia del Honorable Consejo Universitario.
 - d. Si la persona atiende el citatorio, la Unidad de Atención Integral en pleno o a través de al menos tres de sus integrantes,
 - i. Le conminará a conducirse con verdad y le apercibirá de las consecuencias de no hacerlo.
 - ii. Le informará, sin revelar la identidad de la víctima, de los hechos imputados en su contra y de las medidas dictadas para la protección de la víctima, explicándole con detalle el modo en el que le afectan.
 - iii. Escuchará con atención la versión de la persona presuntamente perpetradora y levantará un acta circunstanciada de lo narrado.
 - iv. Sin prejuizar sobre la versión de la persona presuntamente perpetradora, le hará saber que será citado nuevamente en un plazo no mayor de 20 días para informarle la decisión de la persona víctima y de la continuación del procedimiento.
 - v. Le informará asimismo de los procedimientos que, a elección de la víctima, podrá enfrentar, explicándoles con detalle en qué consiste y el resultado que puede seguirse de cada uno de ellos.
 - vi. Le hará saber que tiene derecho a ser asistido por una o un abogado o bien por una persona de su confianza y que, en el caso de que la víctima decida acudir al procedimiento sancionatorio, podrá presentar las pruebas que considere obran a su favor.
 - vii. Se le preguntará si, en caso de que la persona víctima acceda a un procedimiento compositivo, estaría en disposición de someterse al él, acatar sus reglas y sus resultados, aclarando que, en estos casos, es necesario que acepte su culpa ante la propia Unidad de Atención Integral.

Módulo III. Atención Especializada.

1. La atención especializada tiene como finalidad evaluar la situación de la persona víctima, ofrecerle los servicios profesionales integrales que requiera y conducirla en un ambiente que le prevea seguridad y confianza hacia las etapas posteriores previstas por el Protocolo.
2. La atención especializada se desahogará de forma simultánea al módulo II.
3. La atención especializada está a cargo del Grupo de Atención Especializada quien tiene las siguientes responsabilidades:

- a. Recibir los casos que el Grupo de Primer Contacto le remita
 - b. Escuchar a la víctima y establecer con ella un diálogo respetuoso
 - c. Proporcionarle **primeros auxilios integrales**, en los casos en los que se requiera
 - d. Proporcionar un servicio integral de apoyo médico, psicológico, jurídico y social, según lo requiera la víctima.
 - e. Determinar la continuación, el cese o la modificación de las medidas de protección en función de la prevalencia o no de las situaciones de riesgo.
 - f. Alimentar en lo que le corresponda, la base de datos.
 - g. Informar a la Unidad de Atención Integral de las decisiones que tome en el desempeño de sus funciones y remitirle los casos en los términos establecidos por el Protocolo.
4. La atención especializada debe otorgarse de acuerdo con el siguiente procedimiento:
- a. Para la determinación de las necesidades de apoyo integral, el Grupo de Atención Especializada tomará en cuenta el contenido del expediente inicial y preparará una entrevista respetuosa que, sin invadir la privacidad ni la intimidad de la víctima, le permita elaborar un diagnóstico de sus necesidades de atención integral. La entrevista debe realizarse también de manera virtual, con la presencia del Grupo en pleno, dentro de los tres días hábiles posteriores a la remisión y bajo las mismas condiciones de confidencialidad y privacidad tomadas en la reunión virtual efectuada frente al Grupo de Primer Contacto.
 - b. El propósito de la entrevista virtual es establecer las necesidades de atención integral profesional que requiera la víctima y, en su caso, evaluar si prevalecen las circunstancias de riesgo que motivaron la aplicación de medidas de protección, saber si en la perspectiva de la víctima, éstas han funcionado, qué problemas han resuelto y cuáles han producido o empeorado y si la víctima desea continuar siendo protegida mediante tales medidas.
 - c. Luego de la entrevista virtual, el Grupo de Atención Especializada tendrá un plazo de dos días hábiles para evaluar los resultados de la entrevista y para elaborar sus conclusiones. En ellas, determinará las necesidades de atención profesional que en su opinión requiere la víctima y, de ser el caso, si las medidas de protección deben continuar, modificarse o bien si deben suspenderse.
 - d. Una vez cumplido el plazo el Grupo de Atención Especializada, en pleno o a través de al menos 2 de sus miembros, convocará a la víctima a una segunda sesión virtual para comunicar sus conclusiones, para concordarlas con ella y para comenzar con su ejecución. En esa misma sesión virtual, que salvo indicación en contrario de la propia víctima deberá mantener las mismas condiciones de privacidad que las anteriores, se le darán a conocer las alternativas que el **Protocolo** prevé para continuar con el procedimiento, a saber:
 - i. Acceder voluntariamente a un procedimiento de composición con el perpetrador
 - ii. Otorgar el perdón a condición de que el perpetrador acepte el hecho y se someta a un acuerdo reparatorio con la comunidad universitaria
 - iii. Iniciar el procedimiento sancionatorio
 - e. Es muy importante que el Grupo de Atención Especializada explique a la víctima las características, los alcances y los límites de cada uno de los procedimientos a los que puede recurrir y que le resuelva todas las dudas que surjan al respecto para que aquélla pueda decidir de manera autónoma y voluntaria qué camino seguir.
 - f. Debe quedar claro a la víctima que a partir de ese momento su identidad debe quedar revelada ante la Unidad de Atención Integral, cuyos integrantes tienen la obligación de guardar secrecía al respecto, con la claridad de que ese es un requisito para otorgar legitimidad al procedimiento. También debe quedar claro que, salvo que elija el procedimiento compositivo entre víctima y perpetrador, su identidad puede permanecer como un dato confidencial hasta la conclusión total del procedimiento.
 - g. Con las medidas de atención acordadas y la decisión sobre el procedimiento que seguirá la víctima, el Grupo de Atención Especializada elaborará el **Plan de Atención Integral** (en adelante, el Plan). Este comprenderá:

- i. El Expediente Inicial de Atención Integral
 - ii. El estatus de las medidas de protección que, en su caso se hubiesen aplicado.
 - iii. La o las medidas de atención profesional integral requeridas por la víctima (médicas, psicológicas, jurídicas o sociales o la combinación de varias de ellas.)
 - iv. La naturaleza de las medidas de atención integral profesional (orientación, asesoría, acompañamiento, tratamiento)
 - v. La necesidad de recibirlas (urgente, no urgente pero imprescindible, recomendable pero no imprescindible)
 - vi. Los profesionales o centros de atención en los que puede recibirlas.
 - vii. El procedimiento que ha decidido seguir la víctima.
- h. El Plan de Atención Integral se hará del conocimiento de la Unidad de Atención Integral para que coordine su ejecución.
- i. Los resultados de las medidas de intervención profesional se someterán a revisión cada tres meses hasta que, de común acuerdo con la víctima, se decida el alta definitiva o la terminación del servicio de que se trate.
- j. Sin perjuicio de que las medidas de atención integral profesional y, eventualmente, las medidas de protección que se hayan dictado, sigan siendo proveídas, la atención especializada finaliza con la integración del acuerdo de remisión del asunto a la Unidad de Atención Integral. El Grupo de Atención Especializada integrará el acuerdo al Plan y remitirá este último a la siguiente instancia en un plazo no mayor de dos días hábiles contados a partir de la fecha en el acuerdo de remisión consigne que se dio por terminada la atención especializada.

Módulo IV. Procedimientos de composición

A. Principios. Además de los principios de actuación contemplados en la Estrategia en el procedimiento general, son aplicables a los procedimientos de composición los siguientes:

- **Voluntariedad.** La participación de los intervinientes deberá ser por propia decisión, libre de toda coacción y no por obligación
- **Información.** Deberá informarse a los intervinientes, de manera clara y completa, sobre la naturaleza de sus consecuencias y alcances.
- **Confidencialidad.** La información tratada no deberá ser divulgada y no podrá ser utilizada en perjuicio de los intervinientes dentro de los procedimientos establecidos en este protocolo. Este principio no se entenderá como violentado cuando las conductas investigadas puedan estar en el ámbito competencial de otras instancias o autoridades diferentes, por lo que la información recabada en el proceso de investigación deberá ser proporcionada, cuando así se solicite, en los procedimientos judiciales que involucren a alguno de los intervinientes.
- **Flexibilidad y simplicidad.** Los procedimientos establecidos en este protocolo carecerán de toda forma estricta, propiciarán un entorno que sea idóneo para la manifestación de las propuestas de los intervinientes para resolver por consenso la controversia; para tal efecto, se evitará establecer formalismos innecesarios y se usará un lenguaje sencillo.
- **Imparcialidad.** Los procedimientos de composición deberán ser conducidos con objetividad, evitando la emisión de juicios, opiniones, prejuicios, favoritismos, inclinaciones o preferencias que concedan u otorguen ventajas a alguno de los intervinientes.
- **Equidad.** Los procedimientos de composición propiciarán condiciones de equilibrio entre los intervinientes.
- **Honestidad.** Los Intervinientes y la persona que funja como facilitadora deberán conducir su participación durante el mecanismo alternativo con apego a la verdad.

B. Disposiciones comunes

1. Derechos de los Intervinientes

- Recibir la información necesaria en relación con los procedimientos compositivos y sus alcances
- Solicitar a la Unidad de Atención Integral la sustitución del facilitador cuando exista conflicto de intereses o alguna otra causa justificada que obstaculice el normal desarrollo del procedimiento compositivo.
- No ser objeto de presiones, intimidación, ventaja o coacción para someterse a un procedimiento compositivo
- Expresar libremente sus necesidades y pretensiones en el desarrollo de los procedimientos compositivos sin más límite que el derecho de terceros.
- Dar por concluida su participación en el procedimiento compositivo en cualquier momento, cuando consideren que así conviene a sus intereses, siempre y cuando no hayan suscrito el acuerdo.
- Intervenir personalmente en todas las sesiones del procedimiento compositivo.
De ser procedente, solicitar a la Unidad de Atención Integral, a través del facilitador, la intervención de auxiliares y expertos.

2. Obligaciones de los Intervinientes

- Acatar los principios y reglas que disciplinan los procedimientos compositivos.
- Conducirse con respeto y observar buen comportamiento durante las sesiones en las que participen.
- Cumplir con los acuerdos a que se lleguen como resultado de la aplicación de un procedimiento compositivo.
- Asistir a cada una de las sesiones personalmente

3. Responsabilidades de la Unidad de Atención Integral

- Nombrar a las personas expertas en la facilitación de procesos compositivos
- Sustituir a las o los facilitadores cuando, a juicio de alguno de los intervinientes, pudiese haber conflicto de interés o alguna otra causa justificada que obstaculice el normal desarrollo del procedimiento compositivo.
- Sancionar los acuerdos reparatorios a los que los intervinientes lleguen con motivo de los procedimientos compositivos.
- Dar seguimiento al cumplimiento de los acuerdos reparatorios por parte de los intervinientes.
- Emitir las constancias de cumplimiento de los acuerdos reparatorios una vez que estos hayan sido finiquitados a satisfacción plena de las partes.
- Remitir, mediante el respectivo **acuerdo de no avenencia** los asuntos que no prosperen mediante los procedimientos compositivos al H. Consejo

C. Procedimiento compositivo entre la víctima y el perpetrador

1. El procedimiento compositivo entre víctima y perpetrador tiene como finalidad avenir a las partes intervinientes (en adelante, intervinientes) con la finalidad de restaurar la paz y la armonía en su relación a través del diálogo, el reconocimiento del daño ocasionado, el perdón y el compromiso de respetarse en lo futuro y de propiciar relaciones igualmente respetuosas en el seno de la comunidad de la que forman parte. No es finalidad de este procedimiento que la relación se fuerce o imponga, sino que, incluso en los casos en los que alguno de los intervinientes deseara dar por terminada toda relación futura, ello ocurra en un ambiente de respeto y reconocimiento mutuo.
2. Este procedimiento compositivo tendrá lugar sólo a solicitud expresa de la víctima y se desahogará ante la Unidad de Atención Integral en pleno o con al menos tres de sus miembros.
3. Todas las actuaciones que tengan lugar con motivo del procedimiento, desde su inicio hasta su conclusión, se integraran al Plan.
4. El procedimiento compositivo entre víctima y perpetrador se ajustará al siguiente orden:
 - a. El procedimiento compositivo entre víctima y perpetrador requiere que la víctima lo haya solicitado de palabra al Grupo de Atención Especializada y que lo manifieste por escrito estableciendo que voluntariamente desea participar en él y que está dispuesta a ajustarse a sus reglas. Esta solicitud debe integrarse al Plan.
 - b. El procedimiento compositivo entre víctima y perpetrador inicia formalmente con la remisión del Plan a la Unidad de Atención Integral, instancia ante la cual debe ser desahogado.
 - c. En el plazo señalado más arriba, la Unidad de Atención Integral debe recibir del Grupo de Atención Especializada el Plan y determinar si este procedimiento resulta o no idóneo para la resolución del conflicto.
 - d. De no considerarlo idóneo, deberá devolver el Plan al Grupo de Atención Especializada con sus objeciones razonadas y proponer que se recurra a un procedimiento distinto, en los términos del Protocolo.
 - e. Si, por el contrario, decide su admisión, abrirá un expedientillo que se integrará al Plan.
 - f. Una vez admitido el asunto, dentro de los tres días hábiles luego de la recepción del Plan, la Unidad de Atención Integral extenderá sendas invitaciones a los intervinientes para tener con ellos una primera reunión por separado para escuchar la versión de cada una de las partes, exponerles las reglas del procedimiento y ajustar sus expectativas. Estas reuniones deberán llevarse a cabo, de preferencia, de manera presencial, pero podrán realizarse también por vía remota si así conviene a las partes.
 - g. En las reuniones precitadas se expresará, por una parte, al presunto perpetrador que es condición para obtener el perdón de la víctima y para convenir un conjunto de acuerdos reparatorios, reconocer su culpa en la comisión de los hechos por los que fue denunciado; a la víctima, por la otra parte, debe aclarársele que, a partir de ese momento, su identidad debe ser revelada al presunto perpetrador. En esas mismas reuniones las personas integrantes de la Unidad de Atención Integral ante quienes se esté desahogando el procedimiento, preguntarán a las partes si desean continuar con el mismo.
 - h. Si el presunto perpetrador desiste, debe informársele que, a menos que la víctima acepte que la composición ocurra con la propia comunidad universitaria, el asunto se remitirá al procedimiento sancionatorio; si fuese la víctima la que no desea continuar, debe

informársele que el asunto puede continuar mediante el procedimiento compositivo entre el presunto perpetrador y la comunidad universitaria, o bien mediante el procedimiento sancionatorio. Es potestad de la víctima elegir cuál de estos procedimientos quiere activar.

- i. Si las partes aceptan participar, en la misma sesión se les extenderá una invitación para que, en un plazo no menor de una semana y no mayor de dos, se realice la primera reunión de composición. En la invitación constará el nombre de los intervinientes, el motivo de la invitación, así como el lugar, el día y la hora en la que se celebrará la sesión.
- j. La Unidad de Atención Integral nombrará como facilitador a un docente capacitado para esta labor; conjuntamente los integrantes de la Unidad ante quienes se esté substanciado el procedimiento y el facilitador evaluarán la conveniencia de recurrir primero a un mecanismo de mediación y subsidiariamente a uno de conciliación, o si se invierte el orden. Esta decisión se comunicará a los intervinientes por correo electrónico para su conocimiento, explicando las razones de la decisión y las características de ambos mecanismos.
- k. Si se opta por la mediación, la sesión de composición se desarrollará de la siguiente forma:
 - i. En primer término, el facilitador recordará que la mediación es un mecanismo voluntario mediante el cual los intervinientes, en libre ejercicio de su autonomía, buscan, construyen y proponen opciones de solución al conflicto con el fin de alcanzar un acuerdo que satisfaga a ambas partes. Explicará también que su rol como facilitador le autoriza únicamente a propiciar la comunicación y el entendimiento mutuo entre los intervinientes.
 - ii. Enseguida, el facilitador hará una presentación general y explicará el propósito de la sesión, las reglas y principios que la rigen y sus distintas fases; formulará las preguntas pertinentes a fin de los intervinientes puedan exponer su visión del conflicto, sus preocupaciones y pretensiones, así como identificar las posibles soluciones.
 - iii. El facilitador deberá clarificar los términos del conflicto de modo que se eliminen todos los aspectos negativos y las descalificaciones entre los intervinientes, para resaltar las áreas en las que se puede propiciar el consenso.
 - iv. El facilitador podrá sustituir la mediación por la conciliación, con la anuencia de las partes, cuando considere que ello es lo mejor, dadas las características del caso concreto y la posición de los intervinientes.
 - v. En el caso en el que los intervinientes alcancen un acuerdo, el facilitador lo registrará y lo preparará para la firma de los intervinientes en un documento denominado **Acuerdos Reparatorios** en el que ambos se comprometan a respetarlo y cumplirlo.
 - vi. Una vez firmado el documento, el facilitador lo remitirá a la Unidad de Atención Integral para que ésta lo sancione, establezca los mecanismos de seguimiento y los criterios de cumplimiento de los acuerdos alcanzados y lo integre al Plan de Atención Integral. Este acuerdo dará por terminado el procedimiento.
 - vii. Cuando una sesión no sea suficiente para que los intervinientes logren un acuerdo, se procurará su voluntad para participar y citándoles a la brevedad posible y siempre dentro de lo razonable, para asistir a las sesiones subsecuentes para continuar la mediación.
 - viii. Cuando no se alcance el acuerdo, el facilitador lo hará del conocimiento de la Unidad de Atención Integral para que, mediante el Acuerdo de No Avenencia, turne el asunto directamente a la Comisión de Honor y Justicia del Honorable Consejo Universitario para que, en definitiva, resuelva.

- I. Si se opta por la conciliación, la sesión de composición se desarrollará de la siguiente forma:
 - i. En primer término, el facilitador recordará que la conciliación es un mecanismo voluntario mediante el cual los intervinientes, en libre ejercicio de su autonomía, proponen opciones de solución al conflicto que, con la intervención del facilitador, prevén alcanzar un acuerdo que satisfaga a ambas partes. Explicará también, que su rol como facilitador le autoriza, no sólo a propiciar la comunicación entre los intervinientes, sino a proponer alternativas de solución al conflicto.
 - ii. Enseguida, el facilitador hará una presentación general y explicará el propósito de la sesión, las reglas y principios que la rigen y sus distintas fases; formulará las preguntas pertinentes a fin de los intervinientes puedan exponer su visión del conflicto, sus preocupaciones y pretensiones, así como identificar las posibles soluciones.
 - iii. El facilitador deberá clarificar los términos del conflicto de modo que se eliminen todos los aspectos negativos y las descalificaciones entre los intervinientes, para resaltar las áreas en las que se puede propiciar el consenso.
 - iv. El facilitador podrá proponer, de común acuerdo con los intervinientes, objetivos a alcanzar en la sesión de conciliación,
 - v. El facilitador podrá sustituir la conciliación por la mediación, con la anuencia de las partes, cuando considere que ello es lo mejor, dadas las características del caso concreto y la posición de los intervinientes.
 - vi. El facilitador deberá ir planteando los escenarios de solución posibles, en función de los objetivos acordados y aproximar a los intervinientes hacia ellos.
 - vii. En el momento en el que el facilitador lo considere pertinente podrá sugerir las alternativas de solución que considere más viables, solicitando a los intervinientes su aprobación. En su caso, podrá repetir esta forma de proceder hasta conseguir el acuerdo.
 - viii. Una vez conseguido el acuerdo, el facilitador lo registrará y lo preparará para la firma de los intervinientes en un documento denominado **Acuerdos Reparatorios** en el que ambos se comprometan a respetarlo y cumplirlo. Este acuerdo dará por terminado el procedimiento.
 - ix. Una vez firmado el documento, el facilitador lo remitirá a la Unidad de Atención Integral para que ésta lo sancione, establezca los mecanismos de seguimiento y los criterios de cumplimiento de los acuerdos alcanzados y lo integre al Plan de Atención Integral. Este acuerdo dará por terminado el procedimiento.
 - x. Cuando una sesión no sea suficiente para que los intervinientes logren un acuerdo, se procurará su voluntad para participar y se le citará a la brevedad posible y siempre dentro de lo razonable, para asistir a las sesiones subsecuentes para continuar la mediación.
 - xi. Cuando no se alcance el acuerdo, el facilitador lo hará del conocimiento de la Unidad de Atención Integral para que, mediante el Acuerdo de No Avenencia, turne el asunto directamente a la Comisión de Honor y Justicia del Honorable Consejo Universitario para que, en definitiva, resuelva.

D. Procedimiento compositivo entre el perpetrador y la comunidad universitaria

1. En los casos en los que la víctima no esté dispuesta a someterse a un procedimiento compositivo con su presunto agresor, la Unidad de Atención Integral podrá solicitar a la víctima su anuencia para iniciar el procedimiento compositivo entre el perpetrador y la comunidad universitaria.
2. El propósito de este procedimiento es que el perpetrador reconozca su responsabilidad y ofrezca una disculpa pública y su compromiso con el mantenimiento de la integridad de la comunidad universitaria en general y de cada uno de sus miembros en lo particular.
3. El procedimiento compositivo entre el perpetrador y la comunidad universitaria se desahogará de la siguiente forma:
 - Inmediatamente después de efectuada la remisión, la Unidad de Atención Integral convocará a cinco mujeres notables de entre la comunidad universitaria para que la representen e integren una Junta de Restauración: una investigadora, una docente, una alumna, una integrante del personal administrativo y una integrante de la estructura de gobierno universitaria. Asimismo, nombrará a un facilitador para que dirija el procedimiento.
 - Una vez firmados, el facilitador remitirá el documento y el acta a la Unidad de Atención Especializada para que ésta los sancione, establezca los mecanismos de seguimiento, los criterios de cumplimiento de los acuerdos alcanzados y lo integre al Plan de Atención Integral. Este acuerdo dará por terminado el procedimiento.
 - Antes de tres días hábiles, el facilitador se reunirá con la Junta de Restauración para explicarles los hechos que han dado lugar a este procedimiento compositivo, sus fines y su mecanismo. Sin revelar la identidad de la persona víctima hará un relato de lo que la conducta que el perpetrador siguió con ella significa en términos de la afectación de la armonía de la comunidad universitaria. Acordará con las integrantes de la Junta de Restauración las intervenciones que pueden realizar y el modo en el que podrán hacerlo.
 - La Unidad de Atención Integral citará al perpetrador para que, en un plazo no mayor de veinte días posteriores a la remisión, asista a una reunión con la Junta de Restauración, aclarándole el propósito de la misma, el lugar, la fecha y la hora en la que será realizada y haciéndole saber que puede asistir de un abogado o de la persona de su confianza que desee.
 - El facilitador iniciará la reunión dando la bienvenida a la Junta de Restauración y agradeciendo su disposición para participar del procedimiento. Enseguida, explicará el modo en el que se realizará la reunión, enfatizando su finalidad y reconociendo la participación de la persona perpetradora.
 - Solicitará a la persona perpetradora que se conduzca con verdad y le otorgará la palabra para que exprese en voz propia, su voluntad de someterse a este procedimiento compositivo.
 - Enseguida, dará la voz nuevamente a la persona perpetradora para que exprese lo que a su entender significa estar sometido a este procedimiento compositivo, su reflexión acerca de los daños ocasionados a la víctima y, con ellos, a la comunidad universitaria, así como su disposición a repararlos, ofreciendo elementos para establecer acuerdos reparatorios. Una vez finalizada la intervención de la persona perpetradora, las integrantes de la Junta de Restauración podrán solicitar el uso de la voz para hacer preguntas con la finalidad de tener más elementos de juicio. El facilitador dará la palabra a la persona perpetradora para que responda al final de cada una de las preguntas y moderará los turnos de cada intervención tomando nota de las propuestas.
 - Finalizado el turno de las intervenciones, el facilitador solicitará a la persona perpetradora que abandone la sala donde se esté llevando a cabo la reunión con la finalidad de elaborar conjuntamente con las integrantes de la Junta de Restauración un recuento de las

observaciones y propuestas y con base en ellas formular los acuerdos reparatorios. Una vez formulados los acuerdos reparatorios llamará de nuevo a la persona perpetradora para que se integre a la reunión y dará lectura a lo acordado por la Junta.

- Acto seguido, preguntará a la persona perpetradora si reconoce su responsabilidad por los hechos que le fueron imputados por la víctima y si está dispuesto a reparar los daños por ellos causados mediante los acuerdos reparatorios establecidos por la Junta de Restauración.
- De ser el caso, se levantará un acta de la sesión que firmaran todas las personas participantes a la que se anexará un documento denominado Acuerdos Reparatorios en el que se contendrán los compromisos adquiridos por la persona perpetradora frente a la Junta y su disposición de cumplirlos en todos sus términos.
- De no aceptar la persona perpetradora los acuerdos en general, o alguno de ellos en lo particular, se le otorgará el uso de la voz para que exponga sus razones. La Junta podrá evaluar dichas razones y modificar los acuerdos si lo considera pertinente.
 - i. Una vez que se haya conseguido la firma de los acuerdos reparatorios, el facilitador remitirá el documento y el acta a la Unidad de Atención Integral para que ésta los sancione, establezca los mecanismos de seguimiento y los criterios de cumplimiento de los acuerdos alcanzados y lo integre al Plan de Atención Integral. Este acuerdo dará por terminado el procedimiento.
 - ii. Cuando no se alcance el acuerdo, el facilitador lo hará del conocimiento de la Unidad de Atención Integral para que, mediante el Acuerdo de No Avenencia, turne el asunto directamente a la Comisión de Honor y Justicia del Honorable Consejo Universitario para que, en definitiva, resuelva.

Módulo V. Procedimiento sancionatorio

• Generalidades del procedimiento

1. El procedimiento sancionatorio se iniciará a petición de la víctima o del presunto perpetrador cuando cualquiera de las partes rechace la posibilidad de someterse a un procedimiento compositivo.
2. La finalidad del procedimiento sancionatorio es establecer la posibilidad de ocurrencia de la conducta denunciada por la víctima como una violación a sus derechos sexuales como derechos humanos, y establecer la responsabilidad del presunto perpetrador, con la finalidad, en su caso, de imponerle una sanción, o bien de emitirle una [Constancia de No Responsabilidad](#).
3. El procedimiento sancionatorio no es un procedimiento contencioso. Se trata de un procedimiento de defensa de los derechos sexuales como derechos humanos de la persona víctima, frente a una persona que tiene la obligación de respetarlos, protegerlos, promoverlos y garantizarlos.
4. El procedimiento sancionatorio se desahogará frente al pleno de la Unidad de Atención Especializada quien emitirá la resolución final.
5. El procedimiento sancionatorio es de instancia única. Las resoluciones de la Unidad de Atención Especializada no son recurribles ante ninguna autoridad dentro la Universidad, pero en caso de inconformidad con la resolución, las partes tienen el derecho a recurrir a las instancias extrauniversitarias que consideren competentes.

- **Principios**

Además de los principios que rigen el Protocolo, al procedimiento sancionatorio aplican los siguientes:

- **Principio de Responsabilidad de la autoridad frente a las obligaciones constitucionales en materia de derechos humanos.** El procedimiento sancionatorio se rige por el principio de responsabilidad de las autoridades universitarias y de sus agentes en la salvaguarda de los derechos humanos de la comunidad universitaria, en particular de aquellas y aquellos de sus integrantes que se encuentran bajo su jerarquía administrativa o académica.
 - **Principio Pro víctima.** Reconoce las asimetrías entre la persona víctima y la persona presunta perpetradora, y responde a la necesidad de nivelarlas mediante el respaldo de la autoridad universitaria a la persona víctima.
 - **Principio de reversión de la carga de la prueba.** En el procedimiento sancionatorio, la carga de la prueba la tiene el presunto perpetrador.
 - **Principio de celeridad.** Conmina a la evitación de toda dilación y complejidad en el procedimiento, eliminando pasos innecesarios y concentrando los que sí resulten necesarios.
 - **Principio dispositivo o de iniciativa de partes.** El procedimiento debe ser impulsado por la denuncia de la persona víctima; no puede iniciarse oficiosamente por las autoridades universitarias.
 - **Principio de intermediación.** Supone la inexistencia de medios entre las partes y la Unidad de Atención Especializada, el trato de esta última con aquéllas debe ser personal y directo.
 - **Principio de continuidad.** En la medida de lo posible, el procedimiento debe desarrollarse sin solución de continuidad, de preferencia en una sola sesión.
 - **Principio de Buena Fe.**
- **Derechos de la persona presuntamente perpetradora**
 - A la asistencia de un abogado o de una persona de su confianza para que le asista durante el procedimiento.
 - A presentar las pruebas de descargo que considere pertinentes.
 - A demostrar su inocencia.
 - Al reconocimiento de No Responsabilidad si demuestra que no cometió el hecho por el que fue denunciado.
 - A un acto reivindicatorio en el caso en el que no se le halle responsable del hecho por el que fue denunciado.
 - **Derechos de la persona víctima**
 - A que se presuman ciertos los hechos que denuncia en todo momento del procedimiento hasta que se haya dictado la resolución final.
 - A permanecer en anonimato durante todo el procedimiento o bien hasta el momento en que juzgue pertinente revelar su identidad.
 - A ser representada por un integrante de la Unidad de Atención Integral
 - A solicitar la sustitución de la persona integrante de la Unidad de Atención Integral cuando en su consideración exista conflicto de intereses o alguna otra causa justificada que obstaculice el normal desarrollo del procedimiento.
 - A ser asistida por un abogado o abogada o bien por una persona de su confianza durante todas las fases del procedimiento

- Intervenir personalmente, con la identidad resguardada en todas las sesiones del procedimiento sancionatorio.
A no ser objeto de presiones, intimidación, ventaja o coacción durante el procedimiento sancionatorio.
 - A expresar libremente sus necesidades y pretensiones en el desarrollo del procedimiento sancionatorio por sí o por intermedio de la persona integrante de la Unidad de Atención Integral que la represente.
 - De ser procedente, la persona víctima tiene derecho a solicitar a la Unidad de Atención Integral, a través del facilitador, la intervención de auxiliares y expertos.
- **Procedimiento**
 1. El procedimiento sancionatorio iniciará una vez que, previa manifestación de la persona víctima ante el Grupo de Atención Especializada, este remita el Plan de Atención Integral a la Unidad de Atención Integral, mediante el acuerdo respectivo, en el que deberá constar que es decisión de la víctima no optar por los procedimientos compositivos e iniciar el procedimiento sancionatorio.
 2. Una vez presentada la remisión, la Unidad de Atención Especializada revisará el caso y en los tres días hábiles siguientes invitará a la persona víctima a una **reunión preparatoria virtual** haciéndole saber:
 - i. La fecha, hora y la liga de la plataforma en la que se efectuará, en el entendido de que tendrá lugar antes de tres días hábiles luego de que la invitación haya sido aceptada.
 - ii. Que su anonimato se garantizará manteniendo su cámara apagada y sustituyendo su nombre en el identificador por el seudónimo de su elección
 - iii. que la información que se vierta en la reunión virtual preparatoria será tratada como confidencial
 - iv. Que la reunión será grabada, para fines de registro o para los efectos procesales a que hubiere lugar. La grabación deberá ser identificada y almacenada en la base de datos. De ello se informará a la víctima para obtener su conformidad. Si la víctima se negase, la persona integrante de la Unidad de Atención Integral a cargo de la entrevista deberá elaborar un acta circunstanciada que detalle la intervención y anexarla al **Plan** de Atención Integral.
 3. En la reunión preparatoria virtual la Unidad de Atención Especializada, en pleno o representada por al menos tres de sus integrantes:
 - i. Le dará a conocer sus derechos.
 - ii. Explicará a la persona víctima nuevamente las características del procedimiento.
 - iii. Responderá a todas las dudas que la explicación pudiera generarle.
 - iv. Le conminará a conducirse con verdad apercibiéndole de las consecuencias de no hacerlo de este modo.
 - v. Le solicitará que prepare las pruebas que posea de la ocurrencia del hecho y solo si hubiese duda respecto de lo consignado en la cédula de hechos, las circunstancias de modo, tiempo y lugar en la que éstos ocurrieron.
 - vi. Le solicitará también que nombre a las o los testigos de cargo si los hubiese y
 - vii. Toda la información que fuese de utilidad para soportar su dicho.
 4. Realizada la reunión preparatoria virtual con la persona víctima la Unidad de Atención Especializada enviará una comunicación oficial a la persona presuntamente perpetradora señalando los hechos que se le imputan, sin ofrecer detalles circunstanciales de los mismos. Sin revelar la identidad de la víctima, se le hará saber que está bajo el procedimiento sancionatorio, así como los derechos que le asisten y se le citará para una reunión preliminar que deberá tener lugar antes de tres días hábiles luego de haberse confirmado la recepción del citatorio.

5. En la reunión preliminar, la Unidad de Atención Especializada, en pleno o representada por al menos tres de sus integrantes:
 - i. Dará a conocer a la persona presuntamente perpetradora los derechos que le asisten.
 - ii. Le explicará las características del procedimiento.
 - iii. Responderá a todas las dudas que la explicación pudiera generarle.
 - iv. Le conminará a conducirse con verdad apercibiéndole de las consecuencias de no hacerlo de este modo.
 - v. Le solicitará que prepare las pruebas que posea sobre la no ocurrencia del hecho imputado.
 - vi. Le solicitará también que nombre a las o los testigos de descargo si los hubiese y
 - vii. Toda la información que fuese de utilidad para soportar su dicho.
6. Agotadas las reuniones preliminares, la Unidad de Atención Integral, en pleno o representada al menos por tres de sus integrantes, citará a las partes a la Audiencia Pública de Determinación de Responsabilidad y nombrará a una o un Comisionado para que la dirija y a uno de sus integrantes para que asista la defensa de la persona víctima.
7. La Audiencia Pública de Determinación de Responsabilidad se realizará 15 días hábiles después de habérselas notificado a las partes, con la finalidad de que preparen sus argumentos.
8. En los quince días a los que se refiere el numeral anterior, la persona integrante de la Unidad de Atención Integral que representará a la víctima y eventualmente las o los demás integrantes que desearan incorporarse, prepararán la defensa de aquélla, administrando la evidencia existente con los testimonios para construir los argumentos que sostengan los hechos plasmados en la denuncia. Se pondrá especial atención en determinar con detalle las circunstancias de modo, tiempo y lugar en la que los hechos ocurrieron y las razones por las que se les encuadra en las conductas constitutivas de violencia sexual por motivos de género establecidas en el módulo II del Protocolo.
9. En este periodo se informará nuevamente a la víctima que es su derecho permanecer en anonimato durante todo el procedimiento, pero se le hará saber que, si así lo desea, podrá revelar su identidad en la Audiencia Pública de Determinación de Responsabilidad. También se le hará saber que debe estar presente en la Audiencia, en una habitación contigua desde la que pueda observar, a través de una plataforma de videoconferencia el procedimiento y comunicarse en privado con quienes la representan, pero que, si su deseo es revelar su identidad, podrá asistir presencialmente a la Audiencia.
10. La persona presuntamente perpetradora será libre de organizar su defensa como mejor convenga a su interés.
11. La Audiencia Pública de Determinación de Responsabilidad se realizará de conformidad con el siguiente orden:
 - i. La o el Comisionado dará la bienvenida y de forma breve abrirá la audiencia señalando el propósito de la misma, el nombre de la persona presuntamente perpetradora y los motivos por los que enfrenta el procedimiento.
 - ii. Presentará a los integrantes de la Unidad de Atención Integral ante quienes se desahogará el procedimiento.
 - iii. A menos de que la persona víctima haya decidido lo contrario, hará del conocimiento de las y los asistentes que, por razones de confidencialidad, privacidad y seguridad, la parte denunciante estará presenciando el procedimiento a través de una plataforma de video conferencia, desde la cual puede comunicarse con su representante para intervenir cuando así se requiera, ya sea a través de ella, o bien haciendo uso de la propia voz si así lo prefiere.
 - iv. Explicará también que, por esa razón, a pesar de desahogarse la audiencia de manera presencial, estarán conectados a la misma plataforma de video conferencia para que la sesión pueda ser grabada con fines de registro y para los efectos procesales a que pudiera haber lugar. En todo caso este formato es opcional si la Audiencia se lleva a

cabo de manera completamente presencial, siempre que se garantice que será grabada en su totalidad.

- v. La o el Comisionado hará del conocimiento de las personas participantes que el procedimiento se sustanciará en tres momentos: una primera ronda de participaciones para que las partes expongan su teoría del caso ante la o el Comisionado; un segundo momento destinado a ofrecer las pruebas y testimonios de cargo y de descargo, y una ronda para formular conclusiones y para que, por una parte, la representación de la víctima solicite la sanción que considere aplicable, y por la otra, para que la persona presuntamente perpetradora rebata la solicitud de sanción. Durante la presentación de testimonios, cada parte tendrá un turno para cuestionar a los testigos de la otra parte.
- vi. La o el Comisionado ofrecerá la palabra alternadamente a las partes; el primer turno será para la persona representante de la víctima y enseguida se cederá el turno a la persona perpetradora o bien a quien le represente.
- vii. La persona víctima puede presentar testimonio si así lo considera pertinente.
- viii. Una vez concluidos los turnos, la o el Comisionado decretará un receso de una hora para que las y los integrantes de la Unidad de Atención Integral deliberen y emitan su resolución final. Pedirá a las y los asistentes que abandonen la sala y les citará para reencontrarse en el mismo lugar una hora más tarde.
- ix. Al cabo de ese tiempo, la o el Comisionado llamará a las y los asistentes de nuevo a la sala y solicitará a uno de los integrantes de la Unidad de Atención Integral que emita su resolución.
- x. Una vez dictada la resolución ésta se notificará por escrito a las partes, así como a la Comisión Ejecutiva para que la ejecute. Con la remisión de la resolución de la Unidad de Atención Integral se da fin a este procedimiento.

Módulo C. Sanciones

En los procedimientos sancionatorios, la Unidad de Atención Integral podrá imponer una o varias entre las siguientes sanciones

1. **Para las conductas que producen desigualdad, discriminación y perpetúan los estereotipos de género en abstracto, es decir, cuando no hay víctimas:**
 - Apercibimiento en privado y compromiso de capacitación *ad hoc*, si la conducta se ha realizado sólo en una ocasión.
 - Amonestación por escrito y servicio a la comunidad universitaria en materia de promoción de los derechos sexuales y reproductivos, si es una conducta reiterada una vez.
 - Nota de demérito con efectos para los programas de permanencia, promoción y estímulos académicos (ESDEPED y PRODEP) un nuevo compromiso de servicio a la comunidad en materia de promoción de los derechos sexuales y reproductivos, así como una advertencia de suspensión temporal, despido justificado o expulsión si a pesar de la sanción se continúa realizando la conducta.
2. **Para las conductas que producen desigualdad, discriminación y perpetúan los estereotipos de género cuando hay víctimas, o bien para las conductas que implican actos de violencia psicológica implícita**
 - Amonestación por escrito y compromiso de capacitación *ad hoc*, si la conducta se ha realizado sólo en una ocasión.

- Nota de demérito con efectos para los programas de permanencia, promoción y estímulos académicos (ESDEPED y PRODEP) y servicio a la comunidad en materia de promoción de los derechos sexuales y reproductivos, si es una conducta reiterada una vez.
 - Disculpa pública y advertencia de despido justificado o expulsión si a pesar de la sanción se continúa realizando la conducta.
- 3. Para las conductas visibles que constituyen formas de violencia psicológica explícita**
- Nota de demérito con efectos para los programas de permanencia, promoción y estímulos académicos (ESDEPED y PRODEP) y servicio a la comunidad en materia de promoción de los derechos sexuales y reproductivos, si es una conducta cometida por primera vez.
 - Disculpa pública y servicio a la comunidad en materia de promoción de los derechos sexuales y reproductivos, si es una conducta reiterada una vez.
 - Suspensión temporal, despido justificado, o expulsión si a pesar de la sanción se continúa realizando la conducta.
- 4. Para las conductas que suponen actos visiblemente violentos:**
- Suspensión temporal, despido justificado o expulsión.
- 5. Para las conductas que además son constitutivas de delitos**
- Suspensión temporal, despido justificado o expulsión y parte a la Fiscalía General de Justicia del Estado de Tlaxcala.

Módulo VII. Ejecución

1. El módulo de ejecución está a cargo de la Comisión Ejecutiva y se activa en el momento en que ésta recibe la Recomendación de la Unidad de Atención Integral.
2. Es responsabilidad de la Comisión Ejecutiva:
 - Establecer los criterios para el seguimiento y cumplimiento de los acuerdos reparatorios que hayan sido alcanzados en los procedimientos compositivos, así como a las sanciones, distintas a la suspensión temporal, el despido injustificado o la expulsión que se hayan dictado en el procedimiento sancionatorio.
 - Fijar los criterios de seguimiento y de cumplimiento en un **Programa de Cumplimiento**.
 - Ejecutar y dar seguimiento a los Acuerdos Reparatorios y a las sanciones impuestas de acuerdo con el Programa de Cumplimiento.
 - Emitir los Acuerdos de Cumplimiento o Incumplimiento de los Acuerdos Reparatorios o de las sanciones impuestas.
 - Poner en conocimiento de la Comisión de Honor y Justicia los casos en los que la Unidad de Atención Integral recomiende sanciones de expulsión, suspensión temporal o destitución como resultado de un procedimiento sancionatorio o bien, de los casos de no avenencia y de incumplimiento de los acuerdos reparatorios.
 - Integrar el Programa de Cumplimiento y los respectivos acuerdos de Cumplimiento o de Incumplimiento al Plan de Atención Integral.
 - Alimentar la base de datos en lo que le corresponda.
3. La ejecución se llevará a cabo de acuerdo con los siguientes pasos:
 - a. Una vez recibida la Recomendación, la Comisión Ejecutiva citará a las personas ejecutantes, en un plazo no mayor de tres días hábiles seguidos a su recepción, para imponerles

formalmente del Programa de Cumplimiento, de modo que estén de acuerdo con las evidencias que quedan comprometidos a presentar.

- b. La Comisión Ejecutiva explicará detalladamente el procedimiento de ejecución, fijará el calendario para las audiencias de presentación de evidencia y los criterios para determinar el cumplimiento de los Acuerdos Reparatorios o de las sanciones, según corresponda.
- c. Una vez fijado el calendario de presentación de evidencias, la Comisión Ejecutiva girará sendos citatorios con tres días de anticipación para que las personas ejecutantes puedan preparar sus informes de evidencia.
- d. En las audiencias de presentación de evidencias de cumplimiento de los procedimientos compositivos entre la víctima y su perpetrador deberán estar presentes también las personas víctimas. En el resto de los procedimientos podrán estar ellas o sus representantes si así lo solicitan.
- e. Cuando se hayan agotado las sesiones de audiencia de presentación de evidencias, la Comisión Ejecutiva:
 - i. En caso de que se hayan cumplido los Acuerdos Reparatorios o las sanciones impuestas a satisfacción plena de la Comisión Ejecutiva y de las personas víctimas cuando así proceda, emitirá el Acuerdo de Cumplimiento y lo incorporará al Plan de Atención Integral. Este acto pone fin al módulo de ejecución.
 - ii. Deberá remitir a la Comisión de Honor y Justicia del Honorable Consejo Universitario, mediante el respectivo acuerdo inserto en el Plan de Atención Integral del caso, los asuntos que dicha instancia deba resolver, en definitiva, de conformidad con sus propios procedimientos y reglas, cuando la Recomendación imponga sanciones de suspensión temporal, despido justificado o expulsión, o bien cuando no se hubiese logrado la avenencia en los procedimientos compositivos, o bien cuando se hayan incumplido los Acuerdos Reparatorios o las sanciones impuestas.

En ambos casos, la remisión a la Comisión de Honor y Justicia del Honorable Consejo Universitario pone fin al Módulo de Ejecución.