

Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales aprobado por el H. Consejo Universitario en sesión extraordinaria el 4 de julio de 2019 y que entrará en vigor el 15 de agosto del presente año.

Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] *José O. Calles Cu.*

[Handwritten signature]

Contenido

OBJETIVOS	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.....	3
PRINCIPIOS RECTORES PARA LA ATENCIÓN DE LAS PERSONAS	4
CONCEPTOS BÁSICOS	5
Violencia de Género	5
Hostigamiento y Acoso Sexual.....	7
Abuso sexuales.....	9
Discriminación	12
DESTINATARIOS	15
MODELO DE PREVENCIÓN	16
MODELO DE ATENCIÓN	20
Casos en los que aplica el protocolo	20
Procedimiento	20
Ventanilla de atención única	21
Acuse de recibo de la queja	21
Primer contacto.....	22
Integración del expediente	25
Formato de Informe de queja	25
Conformación de la Comisión Ejecutiva para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso sexuales.....	27
Conformación de los comités investigadores.....	28
Notificación a los integrantes del comité investigador y persona acusada	32
Entrevista a la persona contra la que se presenta la queja.....	34
Entrevista a testigos	35
Investigación	36
SANCIONES Y ACCIONES	37
Para alumnos (as).....	37
Para personal académico (incluyendo directivos).....	37
Para personal administrativo o manual (incluyendo personal directivo).....	38
Para prestadores (as) de servicio profesional o proveedores (as) de la Universidad.....	38
EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO	39
MARCO LEGAL	40
FUENTES DE INFORMACIÓN	52
TRANSITORIOS	55

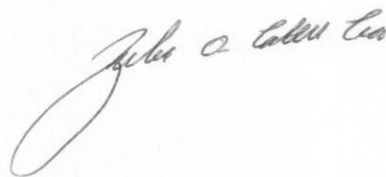
OBJETIVOS

Objetivo general

- Establecer los procedimientos de prevención, atención y sanción de los casos de violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales, que se relacionan con integrantes de la comunidad universitaria, para propiciar y fortalecer las prácticas de convivencia armónica y el desarrollo de una cultura de prevención y denuncia.

Objetivos específicos

- Describir el marco conceptual para comprender la violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales, así como los ámbitos e identificación de dichas prácticas.
- Exponer el marco jurídico internacional, nacional, estatal y universitario en relación con la violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales.
- Establecer los mecanismos para la sensibilización y la capacitación a la comunidad universitaria en materia de violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales, para identificar y prevenir dichos comportamientos y conductas.
- Determinar y socializar los mecanismos y procedimientos para la atención y sanción de los casos de violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales que se relacionan con integrantes de la comunidad universitaria.
- Crear un órgano colegiado que dirima los asuntos relacionados con la violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales o, en su caso, los canalice a las instancias pertinentes para asegurar su pronta solución.
- Prever los mecanismos para la evaluación continua del protocolo y la difusión de las estadísticas de violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales en la Universidad.



PRINCIPIOS RECTORES PARA LA ATENCIÓN DE LAS PERSONAS

- 1) **Trato Digno y Respetuoso.** Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Como medida de protección es necesario tratarla con respeto cuando acuden a presentar una queja y conducirse con oportunidad, calidez y honestidad, así como con la persona contra la que se presenta la queja. Este principio está vinculado con el principio de confidencialidad.
- 2) **Confidencialidad.** Es el derecho que posee la persona y que se relaciona con el principio de reserva total, en la que se expresa la prohibición de difundir la información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, esta solo debe limitarse a las personas involucradas y que realmente necesiten conocerla.
- 3) **Ambiente saludable.** Toda persona tiene derecho de recibir atención en un espacio físico, privado, sano y seguro, que genere confianza y seguridad que preserve su salud física y mental, para exponer la situación sin interrupciones, de manera libre, sincera, abierta y adecuada, ya sea en el ambiente laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza. Es obligación de la Universidad, proteger la salud y el desarrollo de la libre personalidad.
- 4) **Debido proceso.** Las personas involucradas gozarán de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y mostrar pruebas, a obtener una decisión fundada y motivada en derecho, a solicitar medidas de protección y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.
- 5) **Debida diligencia.** La actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades en tanto que las conductas constitutivas de violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales vulneran la dignidad e integridad de quienes las padecen. Involucra la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente.
- 6) **Igualdad de oportunidades sin discriminación.** Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, social, educativo y cultural, sin cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación, contar con acceso igualitario a los medios e instancias establecidas para la recepción, atención e investigación de quejas y sanciones administrativas.
- 7) **Perspectiva de género.** Toda persona que brinde servicios en materia de violencia de género debe contar con este mecanismo o metodología para que pueda identificar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género; promover y crear las condiciones para la igualdad de género a través de la equidad, procurando el adelanto y bienestar; identificar y cuestionar la discriminación de género y

establecer las acciones que deben emprenderse en dichos contextos y aplicables a cada situación en particular.

- 8) **Transparencia.** 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.
- 9) **Una vida libre de violencia.** Toda persona tiene el derecho humano de vivir sin violencia, en condiciones de igualdad, en un espacio físico, privado, sano y seguro, que genere confianza y seguridad que preserve su salud física y mental.

CONCEPTOS BÁSICOS

Violencia de Género

De manera general, "la violencia es un fenómeno ampliamente extendido en la práctica social en múltiples formas, que van desde el nivel interpersonal al internacional, y se expresa en acciones materiales, psicológicas, económicas, culturales, toda una gama que hace que esté presente en casi todos los ámbitos de nuestra vida; el común denominador es que la violencia es un acto intencional de poder, ejercido por acción o por omisión, con el objetivo de someter, dominar y controlar, imponer la voluntad de quien la ejerce por sobre la voluntad de la parte que la recibe, transgrediendo derechos y produciendo daño; para que esta sea efectiva requiere que las partes estén en posiciones diferentes y asimétricas de poder; cuando las posiciones son asimétricas y los actos de violencia resultan exitosos, la reiteración consolida la desigualdad"¹.

La **violencia de género**, por otro lado, puede entenderse como la violencia que sufren las personas por el género al que pertenecen. Partiendo de que el género explica un conjunto de elementos asociados a formas, patrones y prácticas sociales de la vida cotidiana y otros elementos culturales, históricos y psicológicos, la violencia de género es la que sufren las mujeres por ser mujeres y los hombres por ser hombres².

La **violencia de género** es 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. (Universidad de Guanajuato, 2017)

¹ Red Uruguaya Contra la Violencia Doméstica y Sexual, *Violencia Basada en Género*, RUCVDG, Uruguay, 2013, pp. 8 y 9, disponible en <https://bit.ly/2OgOT4w>.

² Cfr. Wilches, Ivone, "Conceptos de violencia de género", en Bernal Acevedo, Lucia, *Visibilizar la violencia de género*, Bogotá, GIZ, 2011, p. 47.

A través del **enfoque de violencia de género** se visibilizan hábitos, actitudes y prácticas culturales que legitiman, favorecen, soportan y perpetúan las agresiones, daños y sufrimientos que se ejercen por atribuciones simbólicas basadas en la construcción social del género masculino y femenino³. Esta perspectiva permite adoptar medidas que enfatizan la atención de aquellas dinámicas basadas en la desigualdad y adoptar medidas para contrarrestarla.

La violencia de género constituye un fenómeno que si bien afecta mayoritariamente a las mujeres y a las niñas, también puede ejercerse contra los hombres, cuya orientación sexual, apariencia física, rasgos de personalidad, etc., pueden hacerlos objeto de una violencia que emana de los patrones culturales del orden de género imperante en nuestra sociedad.

Algunos de estos tipos de violencia de género se encuentran dentro de la legislación enfocada a prevenir y sancionar la violencia en contra de las mujeres debido a que buscan diferenciar la "violencia ordinaria" de la violencia basada en género, reconociendo contextos específicos del ámbito en que sucede⁴. En México, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su artículo 6 considera que existen diversos tipos de violencia como:

- 1) **La violencia psicológica.** Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan a la víctima a la depresión, aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.
- 2) **La violencia física.** Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.
- 3) **La violencia patrimonial.** Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.
- 4) **La violencia económica.** Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

³Cfr. Fondo de las Naciones Unidas y España para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, *Programa integral contra las violencias*, Bogotá, 2010, p. 57.

⁴ Cfr. Durán Febrer, María, "Análisis jurídico-feminista de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género", *Artículo 14. Una perspectiva de género*, Instituto Andaluz de la Mujer, Andalucía, pp. 4-13.

- 5) **La violencia sexual.** Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.
- 6) **Cualesquiera otras formas análogas** que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

Cuando la persona afectada no sea mujer, se considerará el caso conforme a un principio de simetría e igualdad de género en lo que sea aplicable a partir de las definiciones señaladas en el presente documento, abarcando también toda la diversidad sexual tal como heterosexual, lesbica, gay, bisexual, transexual, transgénero, intersexual, etcétera.

Es importante concluir que cualquier persona puede ser víctima de violencia de género, sin importar su sexo. No obstante, se reconoce que: 1) históricamente las mujeres son víctimas de violencia de género en muchas facetas de su vida cotidiana, 2) otros grupos, por su identidad de género u orientación sexual, están en situación de vulnerabilidad y pueden sufrir violencia de género de manera particularizada⁵ y 3) cualquier caso de violencia de género dentro de la Universidad debe ser atendido de acuerdo con los principios que forman parte del presente protocolo.

Hostigamiento y Acoso Sexual

Por acoso debe entenderse ***“toda acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a toda persona del sexo opuesto o del mismo sexo. Provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo, afectando el desempeño y cumplimiento, así como el bienestar personal”***⁶. Es un problema social que afecta principalmente al género femenino y le impide su desarrollo, viola su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; y que en muchos casos atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general. Es una conducta que se ejerce generalmente desde una posición de poder, en donde el sujeto pasivo se encuentra respecto al superior en una situación de alta vulnerabilidad⁷.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia incluye en su artículo 10, el acoso y hostigamiento sexual como parte de la ***“violencia laboral y docente”***, la cual señala se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la

⁵ Cfr. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género, A/HRC/19/41, 17 de noviembre de 2011, párr. 57.

⁶ Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), Glosario de género, México, 2007, p. 76.

⁷ Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, México, 2010, p. 4.

igualdad. Abundando en que puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. (Goslinga, 2008). Diversos organismos como la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) se han pronunciado al respecto, y particularmente la ANUIES ha diseñado un manual de seguridad para reaccionar ante la violencia suscitada dentro de las Universidades; es decir, que se ha hecho visible la preocupación por combatir toda forma de violencia en las Instituciones de Educación Superior⁸.

Así tenemos, que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define en su artículo 13, el hostigamiento y el acoso sexual en los términos siguientes:

El **hostigamiento sexual** es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El **acoso sexual** es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

De conformidad con la **Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia del Estado de Yucatán** la "**violencia sexual**", es cualquier acción que pone en riesgo o lesiona la libertad, seguridad, integridad y desarrollo psicosexual de la mujer, incluyendo la violación, el **acoso**, el **hostigamiento sexual**, las miradas o palabras lascivas y la explotación sexual de la mujer y de su imagen.

El **Código Penal del Estado de Yucatán**, en su Título Decimoctavo prevé los Delitos Sexuales y tipifica el hostigamiento sexual (art. 308), el acoso sexual (art. 308 Bis) y el abuso sexuales (arts. 309 y 310), los cuales en lo conducente señalan:

Hostigamiento sexual

"A quien con fines lascivos asedie reiteradamente a una persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá prisión de uno a tres años o de cuarenta a quinientos días-multa y de cuarenta a quinientos días de trabajo en favor de la comunidad.

Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la sanción correspondiente por el delito de hostigamiento sexual, será destituido de su cargo.

⁸ Garnica Sosa, María Angélica, Manual de seguridad para instituciones de educación superior: estrategias para la prevención y atención, ANUIES, México, 2011.

Este delito se perseguirá por querrela de la parte ofendida, salvo que se trate de una persona menor de dieciocho años, en cuyo caso se perseguirá de oficio. En caso de reincidencia se le impondrá sanción de seis meses a dos años de prisión y de cuarenta a quinientos días multa”.

Acoso sexual:

“Se impondrá pena de uno a dos años de prisión y de cincuenta a quinientos días de multa a quien:

- I. Asedie, por cualquier medio, con fines lascivos, y a pesar de su oposición, a una persona o solicite la ejecución de un acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;
- II. Asedie reiteradamente, con fines lascivos, a cualquier persona, sin su consentimiento, en lugares públicos, o en instalaciones o vehículos destinados al transporte público de pasajeros;
- III. Capte imágenes o realice cualquier registro audiovisual del cuerpo de otra persona o de alguna parte de su cuerpo, sin su consentimiento y con un carácter erótico-sexual, o
- IV. Realice reiteradamente actos de exhibicionismo, remisión de imágenes o videos con connotación sexual, lasciva o de exhibicionismo corporal, o los solicite, sin que la víctima haya otorgado su consentimiento.

Si el sujeto activo realiza cualquiera de las conductas previstas en este artículo aprovechándose de cualquier circunstancia que produzca desventaja, indefensión o riesgo inminente para la víctima, la pena prevista en el párrafo primero se incrementará en un cuarto.

Si la víctima del delito de acoso sexual fuera menor de quince años de edad o una persona que no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho, aun con su consentimiento; o que por cualquier causa no pueda resistirlo, se aumentará la pena prevista en el párrafo primero hasta en una mitad.

Este delito se perseguirá a petición de parte, salvo que la víctima sea menor de quince años o por cualquier circunstancia sea incapaz de comprender el delito, en cuyo caso se perseguirá de oficio”.

Abuso sexuales

Artículo 309

“A quien ejecute en una persona, sin su consentimiento, un acto lascivo o la obligue a ejecutarlo para sí o en otra persona, sin el propósito de llegar a la cópula, se le impondrá una pena de uno a cinco años de prisión y de cuarenta a cien días-multa. Si se hiciera uso de la violencia física o moral, las penas previstas en este artículo se aumentarán en una mitad. Este delito se perseguirá por querrela de la parte ofendida, salvo que se trate de una persona menor de dieciocho años de edad, en cuyo caso, se perseguirá de oficio. Se entenderá por actos lascivos los tocamientos, manoseos corporales obscenos, o los que

representen actos explícitamente sexuales u obliguen a la víctima a observar un acto sexual, o a exhibir su cuerpo sin su consentimiento”.

Artículo 310

“A quien cometa el delito de abuso sexuales en una persona menor de quince años de edad o en persona que no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho, aun con su consentimiento, o que por cualquier causa no pueda resistirlo o la obligue a ejecutarlo en sí o en otra persona, se le impondrá una pena de seis a doce años de prisión y de cuatrocientos a ochocientos días-multa. Si se hiciere uso de la violencia física o moral, la sanción se aumentará hasta en una mitad. Este delito se perseguirá de oficio”

De igual manera, es importante considerar la existencia del acoso horizontal y el ascendente. El acoso horizontal es el que se produce entre compañeros (as) de la misma categoría o nivel jerárquico. Puede ser, por ejemplo, el acoso entre profesores (as), entre alumnos (as). Por su parte, el acoso ascendente refiere que quien acosa, es una persona que ocupa un puesto de inferior categoría al de la víctima. Es un caso menos frecuente, pero que en ocasiones puede llegar a manifestarse (Universidad de Huelva, 2014).

Tanto el acoso como el hostigamiento son formas de violencia de género. Se trata de conductas de naturaleza sexual no recíproca, basadas en el sexo, que afectan la dignidad de mujeres y hombres, que resulta ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe⁹.

De acuerdo con Espinosa Torres¹⁰ los comportamientos que se califican como acoso sexual son: a) Físicos: violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios, b) Verbales: comentarios y preguntas sobre el aspecto, estilo de vida, orientación sexual, c) No verbales: silbidos, gestos de connotación sexual, exposición de objetos pornográficos.

Existen diferentes barreras, temores y creencias las cuales conllevan a que las víctimas no denuncien o comuniquen su experiencia. Entre ellas se encuentra el temor a hablar de lo ocurrido, el temor a ser victimizada, temor a la crítica de los compañeros (as), desconocimiento de derechos, temor a no encontrar medios probatorios, desconfianza, temor a la no confidencialidad ni reserva del hecho, mala interpretación, culpabilidad, incomprensión del hecho, relación con quien acosa, temor a las represalias, la posible pérdida de oportunidades o de derechos.

⁹ Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, México, 2010.

¹⁰ Espinosa, Torres, “El acoso y hostigamiento en México”, *Revista del Instituto Veracruzana de las Mujeres*, Veracruz, 2008, pp. 12-16

De acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres¹¹, como resultado de una revisión de la literatura sobre el tema, de los instrumentos internacionales y de diversos testimonios de víctimas, se puede captar una gama de conductas que pueden clasificarse como hostigamiento y acoso sexual, a saber:

1. Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la/lo incomoden en carteles, calendarios, pantallas de computadoras.
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que la/lo molesten.
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo.
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.
7. Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
8. Exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.
9. Roces, contacto físico no deseado.
10. Presión para tener relaciones sexuales.

De igual manera, este mismo Instituto ha establecido que el acoso sexual se puede clasificar según su gravedad en leve, medio y grave. El acoso sexual leve es de tipo verbal y se caracteriza por chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas. El acoso sexual medio es de tipo no verbal y sin contacto físico y se caracteriza por acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas. El acoso sexual grave es de tipo verbal y con contacto físico y se caracteriza por abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roses, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual. A continuación, se presenta una tabla en la cual se incluyen algunos ejemplos de conductas según su gravedad.

Ejemplos de Conductas de Hostigamiento y Acoso Sexual según su gravedad		
Leve es de tipo verbal	Medio es de tipo no verbal y sin contacto físico	Grave es de tipo verbal y con contacto físico
1. Comentarios de tipo sexual dentro del aula o en	1. Coqueteos. 2. Gestos y miradas lascivas.	1. Tocamientos. 2. Citas innecesarias para hacer

¹¹ Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, México, 2010.

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

<p>cualquier espacio universitario.</p> <p>2. Chistes de tipo sexual dentro del aula o en cualquier espacio universitario.</p> <p>3. Piropos.</p> <p>4. Comentarios relativos al cuerpo.</p> <p>5. Preguntas sobre la vida sexual.</p> <p>6. Mensajes telefónicos o vía redes sociales con contenido ofensivo, intimidatorio o sexual.</p>	<p>3. Exposición a imágenes de tipo sexual por vía cara a cara o red social.</p> <p>4. Entrega de regalos que condicionan la relación.</p> <p>5. Uso de atractivos sexuales para obtener algún beneficio.</p>	<p>proposiciones de tipo sexual.</p> <p>3. Acercamientos excesivos.</p> <p>4. Caricias no deseadas.</p> <p>5. Forzar a establecer una relación sexual.</p>
--	---	--

Existen diversos instrumentos que abordan el hostigamiento y acoso sexual con un enfoque de atención particular hacia las mujeres debido a la incidencia de los casos en que las mujeres tienden a ser víctimas de este tipo de conductas a nivel nacional¹², no obstante, se reconoce que tanto hombres como mujeres pueden sufrir violencia sexual en cualquier ámbito de su vida cotidiana y el presente protocolo no hará distinción alguna en razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

Discriminación

De acuerdo con Chávez¹³, entendemos la discriminación como:

“Un tipo de trato por el cual unas personas o colectivos distinguen a otros y se relacionan con ellos como si fuesen inferiores, generalmente asumiendo como criterios de discriminación características como la edad, el sexo, la confesión religiosa, la percepción de los rasgos físicos, la etnia, el linaje, el estamento, la clase social, etc. La discriminación intenta legitimar y reforzar la desigualdad por lo que es un factor sociocultural indicativo del estado de exclusión real y potencial de personas y grupos sociales”.

Según la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, esta se entiende como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o

¹² INMUJERES, Informe Estadístico de Registros de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual 2017, <https://bit.ly/2Cv3oNC>.

¹³ Chávez Achong, Julio, “Universidad Nacional Agraria La Molina – Perú: inclusión social y discriminación social”, *Revista Lusófona de Educação*, núm. 24, Lima, pp. 135-150.

resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia”¹⁴.

Detrás de todo acto discriminatorio está presente el elemento del prejuicio, el cual posibilita a los individuos el cometer actos dañinos ante los otros y que tiene su base en las relaciones sociales y en los aprendizajes familiares, educativos y culturales (Bosker, 2007 en Echeverría, 2016). La discriminación, en general, no sólo perjudica a los grupos y personas que la sufren, sino también al tejido social en su conjunto, poniendo en riesgo la armonía y los vínculos entre todos los sectores socioculturales que lo integran (Escalante, 2009). De acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), los efectos de la discriminación en la vida de las personas son negativos y tienen que ver con la pérdida de derechos y la desigualdad para acceder a ellos; situación que puede orillar al aislamiento, a vivir violencia y, en casos extremos, a perder la vida (CONAPRED, 2018).

Cuando la discriminación está presente en la sociedad tiene, fundamentalmente, dos consecuencias: en primer lugar, los sujetos que han sido formados en un clima adverso no se creerán dignos no solo de exigir derechos que les ayuden a fortalecer su diferencia, sino que tampoco pueden utilizar los derechos ya existentes; en segundo lugar, la sociedad no ayudará a la generación de más derechos diferenciados y dificultará la garantía y el fortalecimiento de los derechos que ya están en el marco legal. “La discriminación socava los derechos y limita la generación de otros que les permitan a los ciudadanos mejorar su calidad de vida. Estas condiciones culturales y legales llevan a la exclusión social y a la pobreza, por ende, bajo estas condiciones es imposible el fortalecimiento de un ciudadano pleno que crezca en un ambiente de respeto a la diferencia”¹⁵.

Según el modelo transaccional de afrontamiento de la discriminación¹⁶, pertenecer a un grupo socialmente discriminado expone a sus miembros a situaciones potenciales de estrés por varias razones: a) debido a las barreras estructurales e instituciones sociales que reproducen la exclusión social de ciertos grupos, b) debido a

¹⁴ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 1 fracción III.

¹⁵ Hernández García, Aidé, “Los retos de la democracia mexicana: una ciudadanía sin discriminación” *Espiral*, vol. XVIII, núm. 50, Universidad de Guadalajara, 2011, pp.219-254.

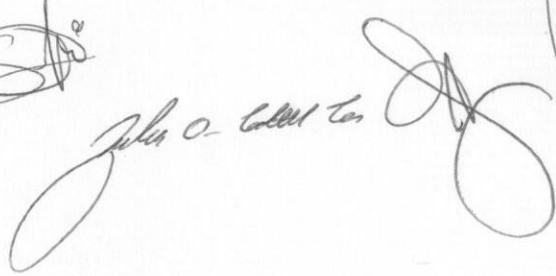
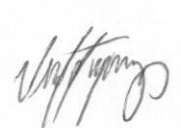
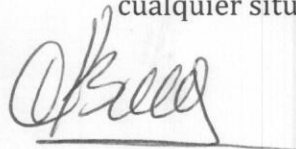
¹⁶ Smith Castro, Vanesa et. al., “Discriminación social, consecuencias psicológicas y estrategias de afrontamiento en miembros de grupos sociales estigmatizados” en Dobles, Ignacio y Baltodano, Sara (Coords.), *Psicología: dominación, compromiso y transformación social*, Universidad de Costa Rica, San José, 2010, p. 6.

las representaciones colectivas negativas y estigmatizantes sobre el grupo de pertenencia, c) debido a señales en el contexto inmediato que pueden ser vividas como discriminatorias y d) debido a la biografía y las características de personalidad de quienes son víctimas potenciales de la discriminación.

De acuerdo con el CONAPRED¹⁷, algunos ejemplos claros de conductas discriminatorias son: A) Impedir el acceso a la educación por tener una discapacidad, otra nacionalidad o credo religioso. B) Prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, por ejemplo, a consecuencia de la corta o avanzada edad. C) Establecer diferencias en los salarios, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales, como puede ocurrir con las mujeres.

El Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria de la Universidad de Chile, define la **discriminación arbitraria por razones de género** como cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la orientación sexual o identidad de género de una persona, que amenaza, perturba o anula el ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y/o civil.

Considerando que la discriminación en el ámbito universitario puede tener repercusiones en el ejercicio de otros derechos como la integridad, la cultura y la educación, se destaca la importancia de atender los casos que se susciten, así como vigilar las políticas, programas y prácticas institucionales con la finalidad de prevenir cualquier situación de esta naturaleza dentro de la comunidad universitaria.



¹⁷ CONAPRED, Discriminación e igualdad, <https://bit.ly/1yJgIEb>, consultado el 20 de marzo de 2019.


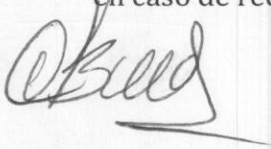
DESTINATARIOS

Este protocolo será de aplicación a todas las personas que integran la comunidad universitaria que puedan involucrarse en una queja por violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales, sea como persona que presenta la queja, persona contra la que se presenta la queja, testigos, o bien como integrantes de un órgano colegiado en su dependencia para la prevención, atención y sanción.


1. Personal directivo.
2. Personal académico.
3. Personal administrativo.
4. Personal manual.
5. Alumnado.
6. Alumnado de programas de movilidad.
7. Alumnado que desarrolla alguna actividad académica en escenarios reales de aprendizaje.
8. Prestadores (as) de un servicio profesional a la Institución, desarrollado en la propia Universidad. Por ejemplo: conferencistas, profesores (as) externos, investigadores (as), etc.
9. Personas que brindan un servicio al interior de la Universidad. Ejemplo de ellas son proveedores de cafeterías, servicio de gas, etc.

Este protocolo será aplicado a todas las relaciones interpersonales, horizontales o verticales, descendentes o ascendentes, que tengan lugar en el ámbito de la Universidad.

Para los casos que no son de la competencia universitaria, se brindará acompañamiento en caso de requerirse.



Julio C. Calles Ca



MODELO DE PREVENCIÓN

La prevención es un mecanismo encaminado a disminuir la incidencia de la violencia a partir de la identificación y modificación de las condiciones estructurales, culturales y de poder que generan los factores de riesgo que la producen y la reproducen en la sociedad, las instituciones, las familias y las parejas. Así la prevención también se puede considerar una estrategia para potenciar los procesos y condiciones que contribuyan a proteger a los grupos de mayor riesgo de vivir violencia.

Particularmente en el caso de la **violencia de género** y tomando en cuenta sus notas distintivas, es esencial un enfoque multidimensional de las estrategias de prevención para este problema de salud pública (OMS, 2002).

Para el abordaje de las acciones a tomar en la materia la OMS (2002) retoma y adapta el **modelo ecológico desarrollado por Heise** (1994) de conformidad con la propuesta de Bronfenbrenner (1979). Dicho modelo establece cuatro niveles o focos de atención a partir de los cuales elaborar las estrategias de protección (1) El plano individual, referente a los factores biosociales de la historia personal que permiten determinar las características que inciden en las probabilidades de que una persona resulte víctima o victimario de un acto violento, entre estas características se pueden considerar la edad, el género, nivel educativo, empleo e ingresos. Estos factores cobran importancia toda vez que como señalan Olivares Ferreto e Incháustegui Romero (2011) "Desde la perspectiva de género, son relevantes las formas en que se conciben y practican las relaciones y jerarquías de género entre mujeres y hombres, tanto en las familias como en el círculo de amistades". (2) Las relaciones cercanas, como aquellas mantenidas con la familia, los amigos, las parejas y los compañeros, con miras a identificar las características de estos ambientes y cómo pueden aumentar el riesgo de ocurrencia de actos violentos o fomentar la cultura de la violencia. (3) Los contextos comunitarios, en los que se desarrollan las relaciones sociales como las escuelas, lugares de trabajo y el vecindario, tomando en cuenta los factores de riesgos implícitos en cada uno de esos contextos y que otras causales inciden en los mismos como por ejemplo el arraigo ante la diversidad étnica, racial, sexual y religiosa. (4) Los factores de carácter general relativos a la estructura de la sociedad que contribuyen a crear un clima en donde se alienta o inhibe la violencia de conformidad con sus normas sociales y culturales.

Partiendo de lo antes expuesto por la OMS, Álvarez González y Pérez Duarte y Noroña (2014) presentan la siguiente tabla que permite visualizar algunas de las diferentes estrategias que pudieran tomarse desde cada nivel:

Niveles	Estrategias
Individual	<ul style="list-style-type: none">• Programas de educación y programas de desarrollo social (ética y relaciones sociales)• Programas terapéuticos

Relacional	<ul style="list-style-type: none"> • Formación parental • Programas de tutoría • Programas de terapia familiar • Programas de visita domiciliaria • Formación en aptitudes relacionales
Comunitario	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas de educación pública • Modificaciones del medio físico • Actividades extraescolares • Formación de profesionistas de la salud y la educación • Programas de vigilancia comunitaria • Intervenciones comunitarias coordinadas
Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas legislativas y judiciales • Modificación de normas sociales y culturales

De manera similar, la revisión que sobre la prevención de la criminalidad que realiza Rossella Selmini (2008) señala que el desarrollo en los modelos de atención ha cambiado pues no solo mira a la víctima o al que realiza la acción de violencia sino también el contexto y muestra que los modelos de prevención se clasifican a partir de las siguientes categorías a) Prevención situacional, refiere a eliminar las oportunidades que generen violencia, b) Prevención social, refiere a la intervención para modificar las condiciones sociales e individuales que llevan a un comportamiento violento de los individuos c) comunitaria, refiere a la intervención de la comunidad para controlar la criminalidad y la violencia a través del mejoramiento físico y social de la comunidad para reducir las oportunidades de violencia y mantener una permanente vigilancia y d) prevención del desarrollo, refiere a intervenir para reducir las posibles motivaciones que las personas, puedan tener a lo largo de su desarrollo personal para la violencia, es prevenir los factores de riesgo que pueden generar la violencia. (pp.47-50)

Rescatando de la literatura expuesta algunos elementos y a partir de la premisa de que el mejor modelo de prevención es aquel que toma en cuenta las características de la población sobre la cual incide, se elaboró el modelo de prevención dirigido a que: a) La Institución identifique los factores de riesgo del contexto social, cultural, comunitario y personal que propician violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales; b) La Universidad reduzca los factores de riesgo que puedan propiciar violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales en la comunidad universitaria, y c) La Institución intervenga para modificar las conductas, condiciones o motivaciones que llevan a ejercer violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales. Para poner en acción este modelo se plantean a continuación las medidas de prevención.

Medidas de prevención

Entre las medidas de prevención un primer punto es **generar un entorno saludable** (Ministerio de Sanidad y Consumo, 2004). Como medida de prevención primaria debe existir una política institucional clara de qué conductas se encuentran totalmente prohibidas en las dependencias que atenten contra la dignidad humana y el libre desarrollo de la personalidad del menor. La prohibición de determinadas situaciones favorece que no existan las condiciones necesarias para la realización de otras situaciones problemáticas.

Desde este sentido resulta imprescindible la identificación de algunas conductas como parte de lo que se desea prevenir y reducir o erradicar. Surge así otra medida importante: **la transformación de los patrones socioculturales que inciden en la violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales a través del diseño de planes, programas y acciones bajo una perspectiva de género y derechos humanos, permitiendo la toma de consciencia de que existe una problemática y las consecuencias negativas de ella**, así como los factores asociados a su aparición y crecimiento; la identificación de las situaciones más comunes relacionadas con la problemática y que con probabilidad suceden en la institución a la que se pertenece; la existencia de diversos tipos de personas en relación a ciertas características importantes como religión, raza, sexo, edad, preparación académica, jerarquía en la estructura de la institución, etc. En este punto resulta indispensable la participación de los medios de comunicación de la comunidad universitaria, no solo en la difusión de los programas y planes antes mencionados sino también para garantizar la eliminación de contenidos que podrían replicar o fomentar actitudes, conductas y percepciones estereotipadas de género.

Por otra parte, debe existir **capacitación**, a través de cursos, seminarios, foros, o cualquier otra actividad, la cual debe establecerse en todos los niveles posibles (Secretaría de Salud, 2013), desde el proceso de introducción a la Institución, como parte de la inducción, hasta como parte de un proceso sistemático que evalúe periódicamente la situación de la problemática en todos los actores o participantes de la Universidad. Como consecuencia de ello deben plantearse procesos de capacitación para los que ingresan, los que ya tienen ciertos conocimientos e incluso, siendo uno de los puntos más importantes, la capacitación y profesionalización del personal a cargo de las políticas de prevención sobre la problemática abordada en la institución que les permita formular programas adecuados en la materia y visualizar las consecuencias de los sesgos sexistas en diferentes áreas. El objetivo es que el proceso sea dinámico, reflexivo, incluyente y permanente.

Otra medida de prevención es la **expedición de documentos, guías, protocolos, manuales, carteles, etc.**, relacionados con las problemáticas. Dichos documentos tendrían que tener ciertas características importantes: primero, es necesario que sean acordes a medidas legislativas internacionales, nacionales y locales aplicables, pero que también estén tamizados por los propios valores e ideales de la Universidad. Segundo, los documentos deberán contener parámetros que favorezcan la identificación de la problemática de manera clara y justificada. Tercero, los documentos


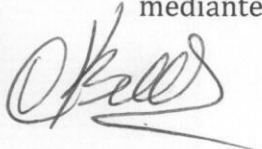
deben mostrar una ruta clara de qué acciones y/o medidas tomar cuando alguien se vea involucrado en la problemática como actor u observador, es decir, cuáles son los procedimientos para la atención, denuncia y/o queja, así como los lugares físicos o virtuales para realizarla. Cuarto, dejar de manera clara las sanciones que se tendrían en caso de que la problemática aparezca.

Una medida más de prevención es la relacionada con la **atención a las personas afectadas**, dicha atención deberá proporcionarse con una visión humanista y garantista de los derechos humanos. Cualquier aparición de conductas relacionadas con la problemática tendrá diversas consecuencias en las personas afectadas. Un elemento fundamental para disminuir la aparición es la atención. Desde este sentido, se deben de establecer de manera clara cuáles son las posibles consecuencias relacionadas con la problemática a nivel físico, económico, psicológico y sexual. Cuáles de las consecuencias atenderá la Universidad de manera interna, describiendo quién, cómo, en cuánto tiempo, así como los mecanismos para su óptimo funcionamiento evitando de tal manera situaciones como la revictimización; y cuáles consecuencias serán atendidas por otras instituciones. En este último caso deberán de llevarse a cabo con anticipación, convenios, contratos o lo que sea necesario para referir a las personas.

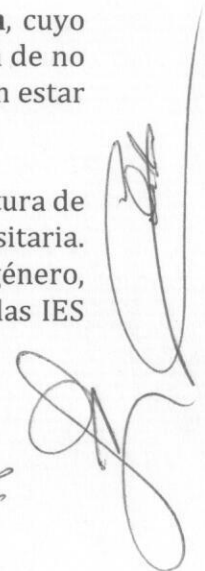
Un elemento más sobre la prevención es el establecimiento de sanciones. Con la determinación de sanciones se pretende reducir o evitar diversas conductas sociales, jurídicas, culturales, etc. que fomenten la no igualdad o equidad entre la comunidad universitaria. Al mismo tiempo, este tipo de medidas pretende a través de la coacción, normar valores, creencias, actitudes y comportamientos que fomenten un estado actual de igualdad de derechos y oportunidades. Las sanciones deberán ser proporcionales al daño causado.

Por último, otra medida de prevención es **crear órganos de vigilancia**, cuyo objetivo sea sensibilizar, capacitar, impulsar iniciativas y promover una cultura de no violencia y no discriminación en la comunidad universitaria. Los grupos deberán estar formados por académicos, administrativos, estudiantes.

Las acciones de prevención deberán estar orientadas a promover una cultura de respeto a la integridad y a los derechos humanos de la comunidad universitaria. Desalentar la incidencia de conductas inapropiadas referidas a la violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales resulta imperante para las IES mediante la difusión, la sensibilización, la capacitación y la sanción.



Juli o César con



MODELO DE ATENCIÓN

A continuación, se describen los pasos a seguir para la atención de los casos de violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales.

Casos en los que aplica el protocolo

Quejas por violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales.

Si se presume la comisión de un delito se turnará a las autoridades competentes y se contará con el acompañamiento del personal jurídico de la Universidad.

Procedimiento

La persona afectada que desee presentar una queja deberá realizarla ante la **Comisión Ejecutiva para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso sexuales** a través de una ventanilla de atención única que se encontrará en la página electrónica de la Universidad.

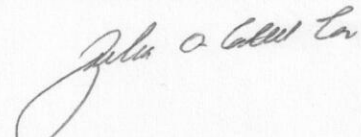
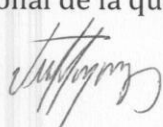
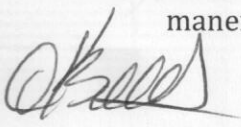
Solo se recibirán quejas dentro de los doce meses posteriores a la comisión del acto denunciado, procediendo con las acciones que correspondan de acuerdo con los plazos y términos respectivos. Asimismo, tratándose de actos que atenten contra menores de edad, no habrá límite en el plazo para la presentación de la queja.

En el caso de actos continuados, el plazo se computará a partir de que se haya presentado el último hecho.

La información de la ventanilla de atención única la podrá proporcionar algún integrante de la plantilla de tutores o las autoridades y funcionarios de cada dependencia quienes deberán conocer el procedimiento operativo del protocolo para brindar la información adecuada.

Para el llenado correspondiente de la ventanilla de atención única, se le podrá solicitar asistencia al **representante de género de cada dependencia o, en su caso, al tutor (a)**, sobre todo en los casos en que la persona no cuente con una computadora con internet o no esté familiarizada con el manejo del mismo. El llenado del formato correspondiente de la ventanilla lo puede realizar el representante de género o tutor (a), si la persona que presenta la queja lo solicita, en ese caso, el llenado deberá ser escribiendo literalmente lo que dice la persona que presenta la queja. En ambos supuestos, se deberá brindar un espacio seguro y confidencial, y evitar cuestionar el hecho relatado.

Cuando la presunta víctima, así lo desee, podrá acudir directamente a la **Comisión Ejecutiva para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso sexuales** para la presentación de manera personal de la queja.



En un plazo máximo de cuarenta y ocho horas se deberá establecer el **primer contacto** con quien presenta la queja y en un término de treinta días hábiles, contado a partir de la fecha en que sea realizada la entrevista con aquella, se determinará la procedencia o no de su queja, excepto en los procedimientos de investigación del personal académico, administrativo y manual de la Universidad Autónoma de Yucatán, los cuales se llevarán a cabo en los plazos y términos que correspondan de acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo respectivo.

La **Comisión Ejecutiva para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso sexuales** podrá participar en las actas de investigación que se realicen al personal de la Universidad Autónoma de Yucatán, a fin de garantizar los principios rectores para la atención de las personas afectadas; tendrá la potestad de vigilar y realizar las recomendaciones que considere.

El sindicato correspondiente tendrá en todo momento la facultad de exigir el cumplimiento estricto de lo estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo; en especial, en cuanto a la intervención del procedimiento establecido para la investigación administrativa.

Ventanilla de atención única

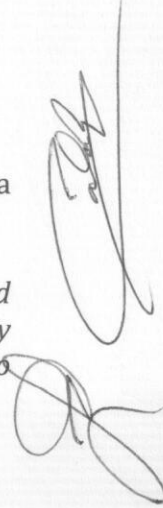
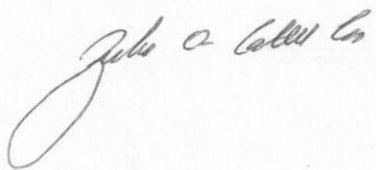
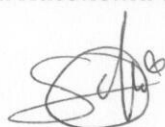
La persona que presente una queja, deberá proporcionar la siguiente información:

1. Nombre completo.
2. Dependencia a la cual pertenece o programa educativo al que se encuentre adscrito.
3. Edad.
4. Sexo.
5. Número de teléfono de contacto.
6. Correo electrónico.
7. Alumno(a) o empleado(a) otro (a)
8. Descripción breve del caso (Máximo 500 caracteres).

Acuse de recibo de la queja

Presentada la queja, la persona recibirá en el correo electrónico proporcionado la siguiente respuesta de manera automática:

"Su solicitud ha sido recibida, nos comunicaremos a la brevedad posible con usted para atenderle. Atentamente la Comisión Ejecutiva para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso sexuales de la Universidad Autónoma de Yucatán".



Primer contacto

El primer contacto lo realizarán en conjunto dos personas, una con Licenciatura en Derecho y otra con Licenciatura en Psicología. Se requiere que ambas personas tengan experiencia mínima de dos años en su campo laboral y formación en temas de violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales.

El Abogado(a) y el Psicólogo(a) se pondrán de acuerdo para calendarizar una cita con la persona que presenta la queja. Se le dirá que puede ir sola o acompañada de una persona de confianza, un familiar o un (a) asesor (a) jurídico (a) a una entrevista que se le realizará para conocer los hechos y aportar las evidencias que considere sustentan su dicho.

Tratándose de menores de edad, se les informará que siempre deben estar acompañados de su madre, padre o tutor (a).

En la primera entrevista se le pedirá a la persona que presente la queja que plantee el caso en extenso haciéndole saber que dicha declaración la realizará bajo protesta de decir verdad y se le informará de las penas en que incurrirán quienes declaran falsamente ante una autoridad, pero tratándose de menores se les exhortará a que digan la verdad; el caso se podrá grabar con audio de voz o redactar, según lo que la persona desee. Para proceder a la grabación con audio de voz se deberá contar con la autorización previa y por escrito.

Las preguntas guía que se le deberán hacer para que se tenga evidencia completa del caso son las siguientes:

1. **Especificar el puesto del personal UADY y en el caso del alumnado la dependencia o el programa al cual se encuentra inscrito.**
2. **Datos de la persona contra la que se presenta la queja**
 - a. Nombre, edad, sexo, puesto, lugar de adscripción, teléfono, correo electrónico, tipo de relación jerárquica (mayor o menor nivel de puesto). En caso de ser alumno(a): semestre o curso al cual esté inscrito (a), tipo de relación respecto de la persona sobre quien levanta la queja.
3. **Declaración de hechos**
 - a. Describa la situación que viene a declarar/exponer.
 - b. Fecha, lugar y hora en que ocurrieron los hechos.
 - c. Frecuencia con que se dieron los hechos (si sucedió una vez o varias veces).
 - d. ¿Cómo se manifestó la situación? (violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso o abuso sexuales).
 - e. ¿Qué dijo la persona acusada, se acuerda de la frase exacta?
 - f. Actitud de la persona que la afectó:
 - i. Abierta y clara.

- ii. Amenazante.
 - iii. Insinuante o sutil.
 - iv. Otro.
- g. Reacción inmediata de usted:
- i. Ignorar.
 - ii. Confrontar.
 - iii. Otro.
- h. ¿Hay testigos de la situación? en caso afirmativo proporcionar los siguientes datos:
- i. Nombre.
 - ii. Edad.
 - iii. Sexo.
 - iv. Puesto de trabajo.
 - v. Lugar de adscripción.
 - vi. Número de celular para el contacto.
- i. ¿Le ha contado la situación a alguien más? mencione a quiénes.
- j. Enuncie el tipo de relación que tiene con la persona que acusa (amistad, noviazgo, sexual, laboral, otro).
- k. ¿Tiene alguna evidencia (s) que compruebe (n) lo que ocurre? ¿cuál o cuáles?
- l. Describa las consecuencias en su ambiente académico o laboral a partir de la situación (personal, emocional, social, laboral o académica, otra.)
- m. ¿Cómo le han afectado los hechos en su rendimiento personal durante el tiempo que se presentaron?
- n. Hasta ahora ¿qué ha hecho al respecto?
- o. ¿Cómo considera que la situación que sufrió/vivió le afectará a largo plazo a nivel personal, emocional, social, laboral o académico? Describalo.
- p. ¿Qué tipo de atención profesional requiere después del hecho? (médica, psicológica, laboral, psiquiátrica, legal)
- q. ¿Sabe si hay otras personas afectadas, en la misma situación por la misma persona? Indagar si se posee algún dato sobre estos casos.
- r. ¿Cómo piensa que se debería solucionar la situación?
- s. ¿Qué tipo de actuación solicitaría que se realice por parte de la institución? (Investigación, inicio de un procedimiento legal ante las instancias gubernamentales correspondientes, ambos o no investigación)
- t. Observaciones y comentarios.

- u. Se redacta el informe asentando textualmente las respuestas proporcionadas por la persona solicitante y se procede a dar lectura de la información establecida en el documento.
- v. Firmas de las personas que realizaron la entrevista, de la persona entrevistada y de los testigos si hubiera.

4. Cierre de la entrevista. Hacia el final de la entrevista se deberán establecer acuerdos:

- a. **Si se investiga por la institución:** Se le informará a la persona que presenta la denuncia, que su declaración la revisará un comité investigador que le será asignado.
- b. **Si no se investiga:** los datos formarán parte de una estadística y se cerrará el caso.
- c. **Si la quejosa o quejoso elige el procedimiento legal:** el abogado(a) asesorará a la persona para que interponga una denuncia ante la instancia correspondiente y tanto el abogado(a) como el psicólogo(a) le darán un seguimiento de acuerdo con las necesidades que solicite la persona.
- d. **Si elige ambos** (que se investigue por parte de la Universidad y procedimiento legal). El abogado(a) y psicólogo(a) darán seguimiento a todo el procedimiento.

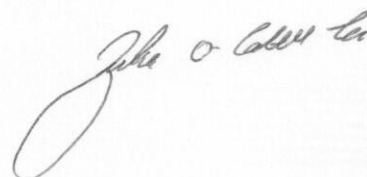
Si la persona solicita apoyo psicológico, se le canalizará a la Unidad de Víctimas que se encuentra en la Facultad de Psicología o se le darán a conocer otras instancias que brindan dicho apoyo.

Si la persona solicita atención médica se le canalizará a las instituciones correspondientes.

5. Seguimiento o cierre del caso.

En caso de tener conocimiento de la probable comisión de un delito grave, esto debe ser comunicado al superior jerárquico para establecer una medida de contención y proceder como a derecho corresponda.

6. Por último, se le informan de los plazos establecidos para el análisis de procedencia y resolución del caso.



Integración del expediente

Una vez que la entrevista concluya se procede a dar seguimiento del caso, para tal efecto será necesario llenar el formato siguiente:

Formato de Informe de queja

Fecha de elaboración de informe: _____

Fecha en que se recibió la queja: _____

No. de folio: _____

Tipo de caso (violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso o abuso sexuales):

Nombre de la persona que presenta la queja: _____

Nombre de la persona en contra de la que se presenta la queja: _____

Personas de primer contacto que dan seguimiento al caso: _____

Breve descripción del caso: _____

_____.

¿La persona que interpone la queja requiere atención psicológica? () SI () NO

¿La persona que interpone la queja requiere atención médica? () SI () NO

¿La persona que interpone la queja requiere atención jurídica? () SI () NO

Tipo de procedimiento que se seguirá en mutuo acuerdo con la persona que planteó la queja:

Se investiga () No se investiga () Procedimiento alternativo () Ambos ()

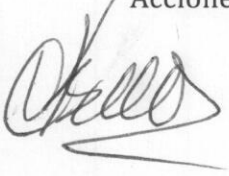
Acuerdos:

Integrantes del Comité Investigador (si se investiga):

Nombre	Cargo	Firma

--	--	--

Resolución (fundada y motivada, que contendrá la descripción del fallo y sanción).
Acciones que deben realizarse como medidas precautorias y correctivas.



Juli O. Gómez



Conformación de la Comisión Ejecutiva para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso sexuales

Para la recepción, atención, análisis y resolución de casos se conformará un órgano permanente denominado Comisión Ejecutiva para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso sexuales. La cual se encontrará integrada por:

- **Tres miembros de la comunidad universitaria que fungirán como comisionados (as)** quienes vigilarán que el procedimiento se lleve a cabo con estricto apego al debido proceso, la debida diligencia y el respeto de los derechos humanos de las personas involucradas. Propondrán estrategias de prevención, información y sensibilización sobre violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales, así como para mejorar los procedimientos en la resolución de casos.

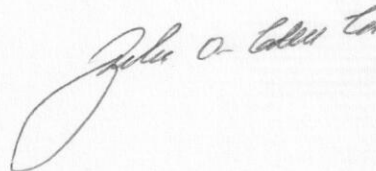
Los comisionados (as) serán nombrados por el Rector de la Universidad Autónoma de Yucatán, de entre los integrantes de la comunidad universitaria que se destaquen por gozar de estimación general, ser personas honorables y de reconocido prestigio. Dos integrantes durarán cuatro años en el cargo y el tercero, tres años, a efecto de que se renueven escalonadamente.

- **Secretario(a) Técnico (a)**, cuya responsabilidad será la de designar al abogado (a) y al psicólogo (a) que realizarán el primer contacto y a quienes conformarán los Comités Investigadores; nombrar a las personas especialistas para los peritajes correspondientes; dar seguimiento una vez concluidos los procedimientos de queja, y monitorear las sanciones y/o medidas precautorias correspondientes. Lo anterior será validado y/o de conocimiento del comité, en su caso.

El Secretario (a) Técnico (a) será nombrado por el rector por un periodo de cuatro años, y deberá contar con estimación general, ser persona honorable y de reconocido prestigio.

Cuando las personas deseen presentar sus quejas de forma directa a la Comisión Ejecutiva, corresponderá al Secretario Técnico recibirlas, para lo cual su nombre, datos de contacto y oficinas estarán visibles en todas las páginas de las dependencias o programas de la Universidad.

- **Comités investigadores**, serán conformados por autoridades y/o funcionarios universitarios, previamente capacitados en la materia, así como por profesionales designados por el Secretario(a) Técnico (a) para el análisis y resolución de los casos.



Conformación de los Comités Investigadores

Para la integración de los Comités Investigadores se tomará en cuenta lo siguiente:

Persona que presenta la queja	Persona contra la que se interpone la queja	Integrantes del Comité
Alumno (a)	Personal directivo	<ul style="list-style-type: none"> Abogado(a) y Psicólogo(a). Especialista en violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales. Abogado (a) General.
	Personal académico	<ul style="list-style-type: none"> Abogado(a) y Psicólogo(a). Director(a). Secretario(a) administrativo(a). Especialista en violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales.
	Personal administrativo o manual	<ul style="list-style-type: none"> Abogado(a) y Psicólogo(a). Director(a). Secretario(a) administrativo(a). Especialista en violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales.
	Alumno (a)	<ul style="list-style-type: none"> Abogado(a) y Psicólogo(a). Director (a). Secretario (a) Administrativo (a). Especialista en violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales.
	Prestadores (as) de servicio profesional o proveedores (as) de la Universidad	<ul style="list-style-type: none"> Abogado(a) y Psicólogo(a). Director(a). Secretario(a) administrativo(a). Especialista en violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales.

Persona que presenta la queja	Persona contra la que se interpone la queja	Integrantes del Comité
	Personal directivo	<ul style="list-style-type: none"> Abogado(a) y Psicólogo(a).

Personal académico		<ul style="list-style-type: none"> • Especialista en violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales. • Abogado (a) General.
	Personal académico	<ul style="list-style-type: none"> • Abogado(a) y Psicólogo(a). • Director(a). • Secretario(a) administrativo(a). • Especialista en violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales.
	Personal administrativo o manual	<ul style="list-style-type: none"> • Abogado(a) y Psicólogo(a). • Director(a). • Secretario(a) administrativo(a). • Especialista en violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales.
	Alumno (a)	<ul style="list-style-type: none"> • Abogado(a) y Psicólogo(a). • Director (a) • Secretario (a) Administrativo (a) • Especialista en violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales.
	Prestadores (as) de servicio profesional o proveedores (as) de la Universidad	<ul style="list-style-type: none"> • Abogado(a) y Psicólogo(a). • Director(a). • Secretario(a) administrativo(a). • Especialista en violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales.

Persona que presenta la queja	Persona contra la que se interpone la queja	Integrantes del Comité
Personal administrativo o manual	Personal directivo	<ul style="list-style-type: none"> • Abogado(a) y Psicólogo(a). • Especialista en violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales. • Abogado General.
	Personal académico	<ul style="list-style-type: none"> • Abogado(a) y Psicólogo(a). • Director(a). • Secretario(a) administrativo(a). • Especialista en violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales.

	Personal administrativo o manual	<ul style="list-style-type: none"> • Abogado(a) y Psicólogo(a). • Director(a). • Secretario(a) administrativo(a). Especialista en violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales.
	Alumno (a)	<ul style="list-style-type: none"> • Abogado(a) y Psicólogo(a). • Director (a). • Secretario (a) Administrativo (a). • Especialista en violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales.
	Prestadores (as) de servicio profesional o proveedores (as) de la Universidad	<ul style="list-style-type: none"> • Abogado(a) y Psicólogo(a). • Director(a). • Secretario(a) administrativo(a). • Especialista en violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales.

Persona que presenta la queja	Persona contra la que se interpone la queja	Integrantes del Comité
Personal directivo	Personal directivo	<ul style="list-style-type: none"> • Abogado(a) y Psicólogo(a). • Especialista en violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales. • Abogado General. • Consejo Universitario.
	Personal académico	<ul style="list-style-type: none"> • Abogado(a) y Psicólogo(a). • Especialista en violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales. • Abogado(a) General.
	Personal administrativo o manual	<ul style="list-style-type: none"> • Abogado(a) y Psicólogo(a). • Especialista en violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales. • Abogado(a) General.
	Alumno (a)	<ul style="list-style-type: none"> • Abogado(a) y Psicólogo(a).

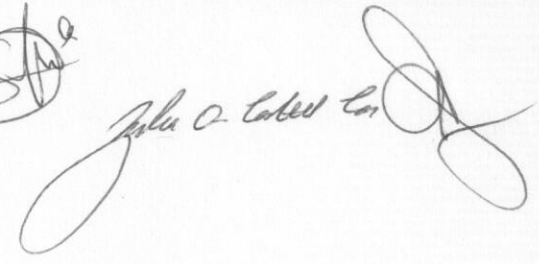
		<ul style="list-style-type: none"> • Especialista en violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales. • Abogado(a) General.
	Prestadores (as) de servicio profesional o proveedores (as) de la Universidad	<ul style="list-style-type: none"> • Abogado(a) y Psicólogo(a). • Especialista en violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales. • Abogado(a) General.



La persona especialista podrá ser un representante de alguna institución gubernamental, que se encargue de promover los derechos y resolver problemáticas de violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales. También podrá designarse como persona especialista, algún integrante del personal académico de la Universidad que tenga experiencia comprobada en el manejo de las temáticas.







Notificación a los integrantes del Comité Investigador y persona acusada

Para comenzar el **procedimiento de investigación** el **Secretario Técnico** enviará una carta a las personas que integrarán el Comité para darles a conocer que hay un caso que requiere su atención. De la misma manera, a la persona contra la que se presenta la queja se le hará llegar una carta informándole de la situación. Cabe recalcar que previamente al lanzamiento del protocolo, las personas que integrarán los Comités conocerán todo el proceso que se debe seguir y solo ellas tendrán acceso al expediente que se genere del caso.

A continuación, se muestran ejemplos de las cartas mencionadas.

- Modelo de notificación a la persona contra la que se interpone la queja

Nombre de la persona contra la que se interpone la queja:

Dirección donde pueda ser localizada:

Dependencia a la que pertenece la persona en contra de la cual se interpone la queja:

Por este medio se hace de su conocimiento que se ha presentado una queja formal interna contra usted por (*nombre de la persona que presenta la queja*), en la que afirma que usted la ha afectado al incurrir en (violencia de género/discriminación/hostigamiento sexual/acoso sexual/ abuso sexuales), lo cual es contrario a la política Institucional de la Universidad Autónoma de Yucatán respecto a los derechos que deben de prevalecer en el ambiente educativo y laboral.

De acuerdo con el protocolo institucional universitario se ha iniciado un procedimiento de investigación para dar atención a la persona que presenta la queja.

Para su conocimiento se incluye una copia de la queja y se le cita el día ____ del mes de __ del año __ a las ____ horas, en las instalaciones de _____, para efecto de llevar a cabo una entrevista en la que usted expresará su versión de los hechos y podrá acudir solo (a) o acompañado (a) de una persona de confianza, un familiar o un (a) asesor (a) jurídico (a), así como ofrecer testigos y aportar las evidencias que considere sustentan su dicho.

Es importante contar con su colaboración para aclarar y completar esta investigación en el menor tiempo posible.

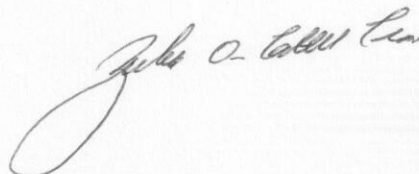
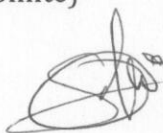
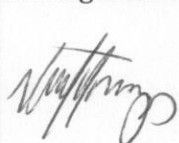
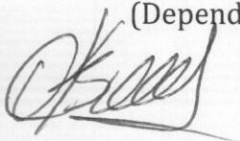
Nombre y firma del Abogado(a):

Nombre y firma del Psicólogo(a):

Modelo de notificación a integrantes del Comité Investigador

Estimado (nombre del integrante del Comité):

(Dependencia del integrante del Comité)



Por cuanto se ha presentado una queja formal interna por (*nombre de la persona*) contra (*nombre de la persona contra la que se interpone la queja*), por (*violencia de género/discriminación/ hostigamiento sexual/ acoso sexual/abuso sexuales*) que va en contra de la política de la Universidad Autónoma de Yucatán respecto a los derechos que deben prevalecer en el ambiente educativo y laboral.

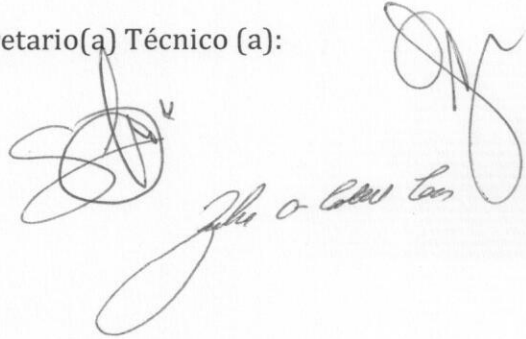
Se ha iniciado de acuerdo con el protocolo institucional universitario el procedimiento de investigación para dar atención a la persona que presenta la queja sobre los hechos reportados dentro del plazo de 30 días hábiles a partir de la fecha en que se realizó el primer contacto con la presunta víctima, (excepto para los procedimientos que se efectúen al personal de la Universidad Autónoma de Yucatán).

De tal manera, solicitamos su presencia el (día, hora y lugar) como integrante del Comité conformado para darle seguimiento a la situación de acuerdo al protocolo institucional.

Se espera poder contar con su presencia para establecer una solución en el menor tiempo posible.

Agradecemos que confirme su asistencia y participación al correo: _____

Nombre y firma del Secretario(a) Técnico (a):



John O. Gomez Torres



Entrevista a la persona contra la que se presenta la queja

Al iniciar la reunión se le hará saber a la persona que la información proporcionada se mantendrá bajo estricta confidencialidad en el procedimiento, se le agradecerá el tiempo que brindará y se le pedirá que plantee el caso en extenso; el cual se podrá grabar con audio de voz o redactar, según lo que la persona autorice. En caso de que sea grabada se le solicitará su autorización por escrito para dicho efecto. Las personas acusadas que sean menores de edad deberán estar siempre acompañadas de su madre, padre o tutor.

Las preguntas guía que se le deberán hacer para que se tenga evidencia completa del caso son las siguientes:

1. Nombre, edad, sexo, puesto, lugar de adscripción, teléfono, correo electrónico, tipo de relación jerárquica con la persona que presenta la queja (mayor o menor nivel de puesto).
2. ¿Qué piensa de estar aquí en este momento?
3. ¿Cómo se siente?
4. Se le expondrán los hechos como fueron declarados por la persona que presentó la queja.
5. ¿Puede explicar lo que sucedió?
6. ¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación?
7. ¿Cómo explica el cambio (si hubo alguno) en el comportamiento de la persona afectada después de presentar la queja?
8. Se le indica el tipo de sanciones que podrían aplicarse según el nivel de gravedad del caso, si se comprueba que los hechos sucedieron como manifiesta la persona que presenta la queja.
9. Repasar las acusaciones de forma detallada para aclarar que partes admite y cuales niega.
10. ¿Hay testigos de la situación? en caso afirmativo proporcionar los siguientes datos:
 - i. Nombre.
 - ii. Edad.
 - iii. Sexo.
 - iv. Puesto de trabajo.
 - v. Lugar de adscripción.
 - vi. Número de celular para el contacto.
11. ¿Le ha contado la situación a alguien más? diga a quiénes.
12. Se le aconseja que evite enfrentarse, hablar o amedrentar a la persona afectada y con cualquier otra persona implicada en la dependencia sobre las investigaciones.
13. Firmas de las personas que entrevistaron, de la persona entrevistada.

Entrevista a testigos

Se realizarán entrevistas a las personas que hayan sido testigos del caso, para ello se procederá a llenar el siguiente formato.

Folio del caso:

Nombre completo:

Fecha y hora:

Se le hará saber a la persona que declara bajo protesta de decir verdad y que puede ser acreedora a una sanción por falsedad en declaraciones o informes dados a una autoridad y será plasmado en su expediente personal, en caso de que los testigos sean menores de edad se procederá a exhortarlos para conducirse con la verdad.

Declaración:

Nombre y firma del testigo

Nombre y firma del abogado(a)

Nombre y firma del psicólogo(a)



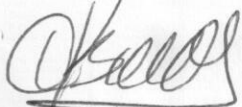
Investigación

Los miembros del Comité Investigador tendrán dos expedientes, el de la persona que presenta la queja y el de la persona acusada, ambos expedientes tendrán la grabación en voz realizada (de haberse otorgado autorización por escrito para su realización), la declaración de cada uno, la declaración de testigos si hubieren, evidencias como: mensajes, correos electrónicos, cartas, fotos, documentos, grabaciones relacionadas con la queja, etc.

Los miembros del Comité Investigador analizarán la queja, la declaración de las personas involucradas en el hecho, la declaración de testigos si hubieren, las evidencias presentadas y procederán a la resolución fundada y motivada del caso, indicando el fallo, la sanción y las acciones que se deben realizar como medidas precautorias y correctivas. En el caso del personal de la Universidad Autónoma de Yucatán, la sanción se realizará conforme a lo estipulado por el Contrato Colectivo de Trabajo que corresponda.

Solamente en caso de quedar alguna duda respecto de los hechos que motivaron la queja, el Comité Investigador citará a una entrevista a la persona que presentó la queja o a la persona contra la que se realizó la misma, la cual deberá llevarse a cabo por separado.

Los expedientes serán resguardados por el abogado (a) y el psicólogo (a) y serán estrictamente confidenciales.



SANCIONES Y ACCIONES

De conformidad con la normativa institucional que define los alcances de las atribuciones de la Universidad como un organismo público descentralizado con autonomía especial y los límites de su jurisdicción, es importante señalar que la Institución tiene competencia para resolver los casos que sucedan dentro de sus instalaciones y fuera de ellas, en el supuesto de que los alumnos (as) realicen alguna actividad académica o de extensión de la Universidad (servicio social, profesional, internado, etc.) y sucediera algún hecho o situación que vulnere la integridad del alumno(a) y pueda ser objeto de una queja, la Universidad brindará acompañamiento y/u orientación para acudir a las instancias competentes.

En caso de que los alumnos (as) realicen alguna visita académica a escenarios reales de aprendizaje bajo la responsabilidad de la escuela o facultad y sucediera algún hecho o situación que pueda ser objeto de una queja, la Universidad tendrá competencia para intervenir en la solución del conflicto.

Para casos que involucren al personal de la Universidad Autónoma de Yucatán, los procedimientos de investigación se realizarán de conformidad con lo estipulado por el Contrato Colectivo de Trabajo que corresponda.

Es importante señalar que en caso de que se tuviera conocimiento de algún hecho que pudiese tipificar un delito, se deberá establecer un mecanismo para determinar la probabilidad de un hecho delictivo, realizar una función de contención y avisar a las autoridades competentes.

Las quejas no podrán difundirse por quienes las presentan, los testigos o las personas contra las que se interponen, ya sea en redes sociales o medios de comunicación con el fin de evitar prejuzgar las conductas objeto del procedimiento y/o atentar contra la dignidad u honorabilidad de las personas, considerando el principio de presunción de inocencia reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los tratados internacionales.

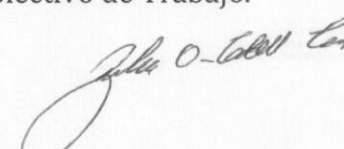
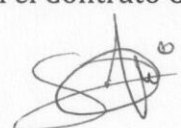
En caso de que una queja resultare falsa, la persona en contra de la que se presentó podrá ejercitar las acciones legales que le correspondan.

Para alumnos (as)

- a. Las que se establecen en el Estatuto General y los reglamentos que correspondan.
- b. La Comisión Ejecutiva para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso sexuales podrá, atendiendo a las circunstancias del caso, recomendar: **Restricción para acercarse a persona y/o lugar determinados y/o tratamiento reeducativo integral, especializado y multidisciplinario.**

Para personal académico (incluyendo directivos)

- a. Las que se estipulan en el Contrato Colectivo de Trabajo.



- b. La Comisión Ejecutiva para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso sexuales podrá, atendiendo a las circunstancias del caso, recomendar: **Restricción para acercarse a persona y/o lugar determinados y/o Tratamiento reeducativo integral, especializado y multidisciplinario.**

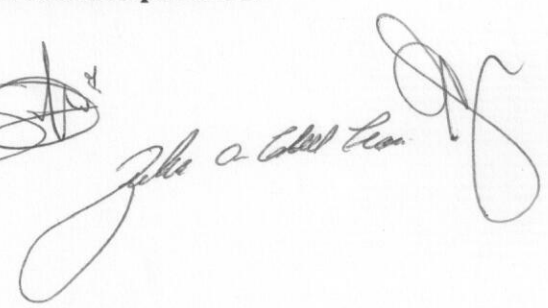


Para personal administrativo o manual (incluyendo personal directivo)

- a. Las que se estipulan en el Contrato Colectivo de Trabajo.
- b. La Comisión Ejecutiva para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso sexuales podrá, atendiendo a las circunstancias del caso, recomendar: **Restricción para acercarse a persona y/o lugar determinados y/o Tratamiento reeducativo integral, especializado y multidisciplinario.**

Para prestadores (as) de servicio profesional o proveedores (as) de la Universidad

- a. **Amonestación.** Es una reprobación o manifestación de la incorrección de la conducta sancionada, consistirá en la advertencia dirigida al (la) o los (las) implicados (as) explicándoles las consecuencias del hecho sucedido, exhortándolos (las) a la enmienda y conminándolos (las) con que se les rescindirá el contrato en caso de que la conducta se repitiera. Si se estima conveniente, la autoridad podrá emitir un apercibimiento de futuras sanciones en caso de reincidencia.
- b. **Rescisión de contrato.**
- c. La Comisión Ejecutiva para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso sexuales podrá, atendiendo a las circunstancias del caso, recomendar: **Restricción para acercarse a persona y/o lugar determinados y/o tratamiento reeducativo integral, especializado y multidisciplinario.**

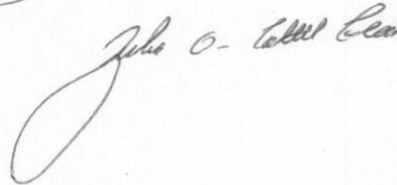


EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

Con la intención de asegurar el cabal cumplimiento de los objetivos de este protocolo, los integrantes de la Comisión Ejecutiva para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso sexuales realizarán una evaluación e informe anual, con la finalidad de asegurar la mejora continua de los procedimientos, considerando las quejas presentadas y los asuntos resueltos, así como las medidas de prevención realizadas para disminuir el número de conductas objeto de este protocolo.



Julio O. Calles Cera



MARCO LEGAL

La dignidad como concepto formal surge con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), luego de que el mundo atravesara por el holocausto nazi y los atroces sucesos quedarán evidenciados en los juicios de Núremberg. En la primera fase de su preámbulo la Declaración dicta claramente: *“Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”*, posteriormente en 1966 se dicta el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos en donde se precisa que los derechos derivan de la “dignidad” inherente a la persona humana, para 1969 en San José, Costa Rica se emite la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) la cual en su artículo 1 establece:

*“Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, **sin discriminación alguna** por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.*

Posteriormente, para el año 1993 en la Declaración y Programa de Acción de Viena, de manera cierta y concreta se afirma: *“todos los derechos humanos tienen su origen en la dignidad y el valor de la persona humana”.*

Es así como en México, el 14 de agosto del año 2001, y alineando los esfuerzos para tratar de armonizar nuestro derecho interno al derecho internacional fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la reforma al artículo 1 constitucional con la que se adicionan un segundo y tercer párrafo al artículo 1º. Constitucional:

*“...queda prohibida toda **discriminación** motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la **dignidad humana** y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”*

Esta reforma fue de suma importancia porque reconoce a la dignidad como el derecho esencial de todo ser humano, por el simple hecho de serlo, prohibiendo tajantemente todo acto que tenga por efecto causarle un menoscabo. Si bien el contenido de la ley no precisa un concepto y los alcances de dignidad, sí establece un vínculo con el hecho de la discriminación; planteando de esta manera la base para considerar este hecho como la forma más concreta y directa de atacar la dignidad intrínseca de toda persona. Dicha reforma fue abriendo el camino para hacer más

visible la situación en la que se encontraba el problema de la discriminación en México, sin embargo no alcanzó el efecto para tener la contundencia necesaria y establecer mecanismos para hacer efectiva esta disposición, fue hasta la reforma de junio de 2011, con la introducción del principio *pro personae* que establece “*las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia*”, introduciendo con ello a nuestro sistema un catálogo de derechos humanos que incluyen los previstos por nuestra Constitución y por todos los tratados internacionales ratificados por el Estado Mexicano. Así mismo, establece un mandato amplio de obligatoriedad por parte de las autoridades al establecer en su tercer párrafo: “*Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley*”.

Del año 2011 al actual hemos transitado un proceso de cambios profundos en el sistema normativo y que ha ido permeando a todas las estructuras que conforman el Estado; todo ello nos coloca en un panorama en donde el respeto y la protección a los Derechos Humanos es de carácter obligatorio, máxime en las instituciones educativas que representan un espacio de formación académica y humanista que permita aportar a la sociedad ciudadanos y ciudadanas que construyan relaciones de respeto y armonía.

Bajo el mismo sentido, el más alto tribunal constitucional del Estado, en la tesis jurisprudencial 37/2016 (10a.) emitida por la primera sala declaró:

“...la dignidad humana funge como un principio jurídico que permea en todo el ordenamiento, pero también como un derecho fundamental que debe ser respetado en todo caso, cuya importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, sino que se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta -en su núcleo más esencial- como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada.”¹⁸

¹⁸ “DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA. Primera Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, 10ª. época, T.II, agosto de 2016, tesis 1ª./I. 37/2016, p.633

Es por ello que la dignidad como el atributo esencial de todo ser humano debe ser protegida, arropada y defendida por toda la sociedad, máxime por las normas, las autoridades y las instituciones como elementos estructurales que rigen la vida en sociedad.

Por lo que respecta al tema específico de la discriminación, a nivel internacional México ha ratificado diversos instrumentos internacionales y adoptado compromisos que ha materializado a través de diversas leyes internas emitidas al respecto y de las cuales hablaremos más adelante. De inicio mencionaremos la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial emitida en 1965 y ratificada por México en el año de 1975; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) de 1979 y ratificada por México en 1980; la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el 2007 y ratificada por México en el mismo año; y la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad de 1999 y ratificada por México en el 2001. Dichos instrumentos internacionales establecen la obligación de los estados partes, entre ellos el mexicano, de prevenir la discriminación, garantizar su proscripción en los ordenamientos internos, así como investigar y sancionar a las personas responsables.

Es por ello que en nuestro país, se emite en el 2003 la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la cual en su artículo 1 define qué se entenderá como discriminación:

“toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia”.

Establece dentro de sus disposiciones un detalle de conductas que serán consideradas discriminatorias, describiendo entre ellas la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia, establece la obligatoriedad de los poderes públicos y las instituciones que se encuentren bajo la competencia de la ley de realizar medidas de nivelación, de inclusión y acciones

afirmativas para garantizar a toda persona la igualdad de oportunidades y su derecho a la no discriminación. Así mismo, la citada ley crea el Consejo Nacional para Prevenir La Discriminación, CONAPRED, como el órgano del Estado encargado de llevar a cabo las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación, y el encargado de promover políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social, avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad, que es el primero de los derechos fundamentales en la Constitución Federal. Es así, que a partir de dicho organismo se desarrollan encuestas que dan cuenta de la presencia de discriminación en el país.

A nivel estatal, en Yucatán en el año 2010 se expidió la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Yucatán. Es importante destacar que en el Artículo 2 se señala:

“Corresponde a los poderes públicos del Estado, a los Ayuntamientos, y a los organismos autónomos, dentro de sus respectivas competencias, garantizar que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Constitución Política del Estado de Yucatán, en las leyes y en los tratados en los que México sea parte”.

La citada ley, en sintonía con la legislación federal, contempla en su capítulo II un listado de todas aquellas conductas que serán consideradas como discriminatorias, de las cuales por la naturaleza de la presente investigación resaltaríamos:

“I...

III.- Prohibir o negar el libre acceso, permanencia o ascenso al empleo, por razones de preferencia religiosa, sexual, filiación política, género o embarazo;

IV.- Establecer diferencia en la remuneración, prestaciones y condiciones laborales, cuando se traten de trabajos iguales;

V.- Limitar, negar o coartar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional;

VI...

XVI.- Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la dignidad e integridad humana;

XVIII.- Ofender o promover la violencia a través de mensajes e imágenes en cualquier medio impreso o de comunicación;

XIX.- Limitar o impedir el ejercicio de los derechos fundamentales;

XXIV.- El trato denigrante o abusivo de que sea objeto cualquier persona, minoría, grupo o colectivo;

XXVIII.- Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, difamación, injuria, persecución o a la exclusión de alguna persona o grupo;

XXIX.- Realizar o promover el maltrato físico o psicológico por la apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual;

XXXI.- En general cualquier otra conducta que pretenda menoscabar el goce de los derechos fundamentales."

Bajo el mismo contexto, el Código Penal del Estado de Yucatán en su artículo 243 Ter, tipifica como delito la discriminación:

"Comete el delito de discriminación quien por razón de origen étnico, social, nacional o regional, el color o cualquier otra característica genética, en el sexo, la lengua, la religión o creencias, opiniones o ideología política, la condición social o económica o sociocultural, la edad, la discapacidad, el estado de salud, el embarazo, la apariencia física, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la ocupación o actividad, o cualquier otra:

I.- Provoque o incite al odio o a la violencia física o psicológica;

II.- Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho;

III.- Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas, o

IV.- Niegue o restrinja el ejercicio de cualquier derecho.

A quien realice la conducta prevista en el párrafo anterior se le impondrá de uno a tres años de prisión o de cincuenta a doscientos días-multa y de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad.

Al servidor público que por las razones previstas en este artículo, niegue o retarde un trámite, prestación o servicio a quien tenga el derecho, se le aumentará en una mitad la pena prevista en el párrafo anterior, y se le suspenderá de su empleo, cargo o comisión por el período de un mes a un año. En caso de reincidencia será destituido.

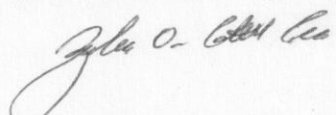
No serán considerados discriminatorios los programas y medidas de protección que realice el Estado, siempre y cuando estén dirigidas a personas en condiciones de vulnerabilidad, así como las previstas en el artículo 5 de la Ley de la materia.

Este delito se perseguirá por querrela".

Por lo que respecta al ámbito laboral, la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 2o. establece:

"Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria,



opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres”.

En este sentido, la Universidad Autónoma de Yucatán, como un organismo de educación pública, debe garantizar la no discriminación, previniendo y sancionando cualquier conducta discriminatoria que atente contra la dignidad de los miembros de su comunidad universitaria y promoviendo en todos sus espacios un espíritu de respeto irrestricto hacia los derechos fundamentales.

La violencia de género como forma de discriminación y su marco normativo

La violencia de género es un problema social en nuestro país que ha alcanzado cifras preocupantes, siendo que su expresión más directa es la discriminación, en nuestro país se han adoptado acciones afirmativas con el objetivo de abordar esta problemática y buscar disminuirla.

Como punto de partida es necesario precisar los compromisos internacionales que el país ha adoptado a este respecto; para ello tenemos que partir de la Declaración de los Derechos Humanos, promulgada en 1948 que establece como principio fundamental en su artículo 2, “*Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión...*”. En 1979, la Asamblea General de la organización de las Naciones Unidas (ONU) aprueba la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), enfocada a los derechos Humanos de las mujeres que sentó, mediante sus disposiciones, los elementos fundamentales para crear un escenario en donde la mujer pudiera ejercer en plenitud sus derechos en una plataforma de igualdad, bajo las premisas del respeto a su dignidad, su valor y todas aquellas condiciones que reivindicarían su posición que durante siglos estuvo marcada por una condición de desigualdad y marcada por patrones culturales que por décadas la colocaron en una posición de desventaja, asigna a los Estados Partes la responsabilidad de promover acciones encaminadas a eliminar estereotipos y brechas de desigualdad de género para

la construcción de una sociedad igualitaria. En el mismo sentido en 1994 se firma la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará), reafirmando el compromiso de los Estados Partes en su lucha para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género, la cual establece en su artículo primero *"para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado"*.



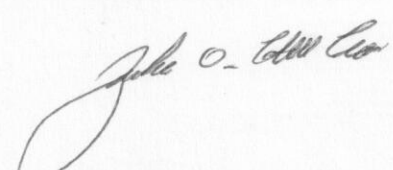
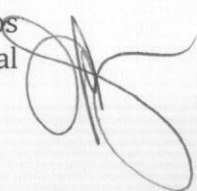
Bajo la misma línea que la CEDAW, la Convención de Belém Do Pará, en su artículo 6 consagra que el derecho de la mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros, el derecho a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

En su capítulo III, se centra en la responsabilidad que tienen los Estados Partes para adoptar las políticas de prevención, sanción y erradicación de la violencia, para lo cual se obligan principalmente a: actuar con toda diligencia en las investigación y sanción de la violencia, adoptar en las legislaciones internas las medidas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de la mujer, adoptar medidas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer atentando en contra de su integridad, establecer mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que se tenga acceso efectivo al resarcimiento, reparación del daño y medios de compensación justos y eficaces.

De la misma forma los Estados convienen en adoptar programas para fomentar el conocimiento del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, diseñar programas que busquen modificar los patrones socioculturales que ataquen los prejuicios y las costumbres que refuerzan la premisa de inferioridad o superioridad de los géneros y que legitiman la violencia contra la mujer, así como capacitar al personal involucrado en la aplicación de la ley; alentar a los medios de comunicación a elaborar directrices adecuadas de difusión para contribuir a erradicar la violencia contra la mujer en todas sus formas y el respeto hacia su dignidad, de la misma manera promoverán los medios para garantizar que la información estadística relacionada con las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer sea difundida, para evaluar la eficacia de las medidas.



En México, como consecuencia de lo anterior y para materializar los compromisos adoptados ante las instancias internacionales, se emitió la Ley General Para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) promulgada en el año 2006, en la cual se instituye la obligación de las autoridades correspondientes de garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y siendo el caso que nos ocupa establece la prohibición de cualquier acto discriminatorio en el ámbito laboral derivado de cualquier circunstancia.

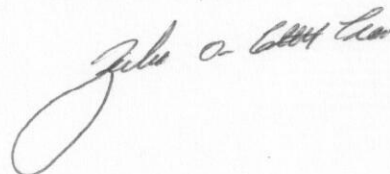
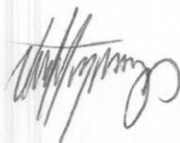
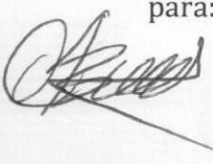


En el año 2007, y con miras a visibilizar el problema real de violencia de género en contra de las mujeres se emite la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) cuyo principal objetivo es prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres estableciendo las obligaciones que para el efecto tienen las instancias gubernamentales involucradas dentro de los tres niveles de gobierno, así como los principios y modalidades para que las mujeres tengan acceso a una vida libre de violencia bajo los principios de igualdad y de no discriminación, establece los tipos de violencia, entre las que destaca en su artículo 11, la **violencia laboral**, la cual la define como “la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.” Y en su artículo 12, la **violencia docente** definida como “aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros”.

En el año 2014 se expidió la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán, la cual considera en su artículo 7 fracción III, la **violencia escolar** y la define de la manera siguiente: “es la que ocurre dentro de los centros educativos, cuando las víctimas sean alumnas y los agresores, alumnos, docentes, directivos o cualquier otro trabajador del centro escolar”.

Acoso y Hostigamiento Sexual

El acoso y el hostigamiento sexual como formas de violencia de género, han ido en aumento, es por ello que, entidades internacionales, nacionales, estatales e incluso municipales han establecido disposiciones normativas con el objeto de visibilizar estas conductas y establecer las bases para su prevención, sanción y erradicación. Dentro del marco normativo internacional, se dio un primer paso en 1979, cuando la Asamblea General de la organización de las Naciones Unidas (ONU), impulsada por los trabajos previos de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la ONU, aprobó la ya citada Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que si bien no establece disposiciones específicas con respecto al acoso y el hostigamiento sexual, sí tiene como línea principal que los Estados participantes introduzcan como parte de sus políticas públicas en sus instrumentos oficiales las medidas necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer (económica, social, política, laboral, en educación, etc.) con miras a lograr la igualdad de género. Así mismo, considerando que una de las principales causas de este fenómeno y de la mayoría de las formas de violencia y discriminación contra la mujer es la cultura del género basada en los estereotipos establece una serie de disposiciones encaminadas a este respecto, como lo dispuesto en su artículo 5, en el cual establece la obligación de los Estados partes de tomar las medidas apropiadas para:



“... Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres...”

Asimismo, en su artículo 11, establece la obligación de los Estados partes para adoptar las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, para asegurar la igualdad de género y de oportunidades en todos los ámbitos de su derecho al trabajo (seguridad social, igualdad de oportunidades, igualdad en el salario, etc.)

Posteriormente, en el año de 1991, en el onceavo período de sesiones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer se decidió debatir y estudiar el artículo 6 y otros artículos relacionados con la violencia contra la mujer, el hostigamiento sexual y la explotación de la mujer, dentro del contenido de dicha recomendación se definió el hostigamiento sexual como *“conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.”*

Bajo este mismo sentido, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, al definir el concepto de violencia en contra de la mujer identifica las conductas relacionadas con el acoso y el hostigamiento sexual, visto como una forma de violencia. En su artículo 2 detalla que la violencia contra la mujer incluye violencia física, sexual y psicológica y en el inciso b, precisa:

*“b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexuales, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y **acoso sexual** en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar...”*

En su artículo 3 establece el derecho de la mujer a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado y en el numeral 4 establece un listado de derechos que le deben ser reconocidos a las mujeres, para su goce, ejercicio y protección, entre los que se encuentran principalmente: el derecho a que se le respete su vida, su integridad física, psíquica y moral, a su libertad y seguridad personal.

Si bien no es explícita en cuanto a establecer una definición sobre lo que se entenderá por hostigamiento sexual, en su capítulo III obliga a los Estados partes para adoptar medidas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer atentando en contra de su integridad, establecer mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que se tenga acceso efectivo al resarcimiento, reparación del daño y medios de compensación justos y eficaces.

Una de las principales causas que dan origen al problema del acoso y el hostigamiento sexual son los patrones socioculturales en los que vivimos inmersos, en los que se han asumido y normalizado conductas que atentan en contra de la dignidad y constituyen actos de violencia de género, es por ello que la Convención de Belém Do Pará estableció las bases para que los Estados partes tuvieran como prioridad contemplar en sus políticas públicas acciones concretas dirigidas a prevenir y erradicar prácticas que refuerzan los estereotipos de género como un mecanismo para prevenir la violencia en los espacios públicos y privados, centrándose principalmente en la eliminación de los patrones socioculturales que legitimaban las condiciones de desigualdad del género.

Podemos considerar, que a nivel internacional estos dos instrumentos constituyen un marco referencial al hablar de cualquier tema relacionado con la violencia de género.

En este mismo orden de ideas y centrandolo el problema desde el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptó el Convenio número 111, de fecha 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, el cual recoge en su art. 1 el concepto de discriminación. Así mismo, la primera norma que incide de manera directa en el tema del acoso y el hostigamiento sexual surge en 1985, año en el cual la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció que *el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones de trabajo de los empleados y sus perspectivas de empleo y promoción, y abogaba por la incorporación de medidas para combatirlo y evitarlo en las políticas para progresar en la igualdad*. Desde entonces, la OIT ha señalado el acoso sexual como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia (primariamente contra las mujeres).

Dentro del marco normativo de nuestro derecho interno, el Código Penal Federal, define el hostigamiento sexual en su artículo 259 Bis:

“Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida”.

Y el Código Penal del Estado de Yucatán tipifica en el mismo sentido que el federal el hostigamiento:

“Artículo 308.- A quien con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá prisión de uno a tres años o de cuarenta a quinientos días-multa y de cuarenta a quinientos días de trabajo en favor de la comunidad.

Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la sanción correspondiente por el delito de hostigamiento sexual, será destituido de su cargo.

Este delito se perseguirá por querrela de la parte ofendida, salvo que se trate de una persona menor de dieciocho años de edad, en cuyo caso, se perseguirá de oficio.


En caso de reincidencia se le impondrá sanción de dos años a cuatro años de prisión y de cuarenta a quinientos días multa

La Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su artículo 13 establece claramente los factores que distinguen el acoso y el hostigamiento sexual:

“El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.”

En el mismo sentido, dicho ordenamiento jurídico establece el compromiso de las entidades federativas para establecer políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia, fortalecer el marco legal penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan y promover en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos; para todo ello establece, como principales medidas, el deber de los poderes públicos de reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, en escuelas, centros laborales privados o públicos y crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.



Un aspecto relevante con relación al tema que nos ocupa es lo establecido en su capítulo II, en el que define lo que se considerará violencia laboral y docente:

“Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

*Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. **También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.**”*

Por lo que respecta a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de nuestro estado y con relación al tema que nos ocupa, su contenido se encuentra en el mismo tenor que la legislación general y federal, sin embargo, es importante resaltar que considera, dentro de su artículo 6, de manera expresa al acoso y el hostigamiento sexual como una forma de violencia sexual.

En específico para el ámbito laboral, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3o. Bis establece la distinción entre ambas figuras bajo la misma línea que la LGAMVLV.

“a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.”

A nivel institucional, la Universidad Autónoma de Yucatán cuenta con un Código de Ética y Conducta, que prevé compromisos de actuación para el logro del cumplimiento de los valores y principios consistentes en “buen trato interpersonal”, “tolerancia”, “justicia”, “legalidad” y “transparencia” en un marco de igualdad entre mujeres y hombres, así como de respeto a las diferencias.

De igual manera, en el Contrato Colectivo de Trabajo del personal académico sindicalizado, se ha estipulado una cláusula denominada “Derechos Humanos” en la cual se establece que “ningún trabajador podrá ser afectado en sus derechos laborales a causa de su género, sus ideas, su militancia política, religiosa o preferencia sexual”.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2011). *Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género*.
- Bernal Acevedo, C. (2011) *Visibilizar la violencia de Género*, Colombia: GIZ.
- Chávez Achong, J. (2013) Universidad Nacional Agraria La Molina – Perú: inclusión social y discriminación social, *Revista Lusófona de Educação*, 24, 135-150.
- Código Penal de Yucatán*. (2000). Publicado en el Diario Oficial del Estado el 30 de marzo de 2000. Última reforma el 18 de julio de 2017.
- Código Penal Federal*. (1931). Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1931. Última reforma el 9 de marzo de 2018.
- CONAPRED. (2018), *Discriminación e igualdad*, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, disponible en: <https://bit.ly/1yJgIEb>.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial de la Federación, 06 de junio de 2019, <https://bit.ly/2Idruj7> (27 de junio de 2019).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos. (1969). Suscrita en la *Conferencia especializada interamericana sobre DH* el 22 de noviembre de 1969 en San José Costa Rica, entró en vigencia el 18 de julio de 1978.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* (Belém Do Pará). (1994). Adoptada en Belém Do Pará, Brasil el 9 de julio de 1994.
- CEDAW. (1981). *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer* Aprobada por la Asamblea General de la ONU el 18 de diciembre de 1979. Entró en vigor el 3 de septiembre de 1981.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos* (1948). Adoptada y proclamada por la resolución de la Asamblea General 217A (III) del 10 de diciembre de 1948.
- Declaración y Programa de Acción de Viena* (1993). Aprobados en la *Conferencia Mundial de Derechos Humanos* el 25 de junio de 1993.
- Durán Febrer, María. (2004). *Análisis jurídico-feminista de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Artículo 14. Una perspectiva de género*, Instituto Andaluz de la Mujer, Andalucía.

Espinosa, T. (2008). El acoso y hostigamiento en México. Una forma de violencia silenciosa en los centros de trabajo. *Revista del instituto Veracruzano de las mujeres*. (2) pp.12-16.

Fondo de las Naciones Unidas y España para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. (2010). *Programa integral contra las violencias*, Bogotá.

Garnica Sosa, Maria Angélica. (2011). *Manual de seguridad para instituciones de educación superior: estrategias para la prevención y atención*, ANUIES, México.

Hernández García, Aide. (2011). *Los retos de la democracia mexicana: una ciudadanía sin discriminación*. Espiral, vol. XVIII, núm. 50, Universidad de Guadalajara, pp.219-254.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2010). *Protocolo para la atención de casos de hostigamiento acoso sexual*. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/protocolo_coah.pdf

CEDAW, IV Conferencia mundial sobre la mujer (Beijing, 1995). disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/fwcwn.html>

Ley Federal del Trabajo. (1970). Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970. Última reforma publicada el 12 de junio de 2015.

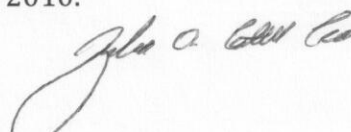
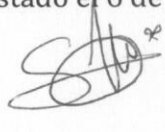
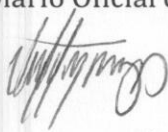
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003). Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003. Última reforma 1 de diciembre de 2016.

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) (2007). Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007. Última reforma el 22 de junio de 2017.

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del estado de Yucatán. (2014). Publicada en el Diario Oficial del Estado el 1 de abril de 2014. Última reforma el 22 de marzo de 2016.

Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) (2016). Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006. Última reforma el 24 de marzo de 2016.

Ley para prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Yucatán. (2010) Publicada en el Diario Oficial del Estado el 6 de julio de 2010.



Ministerio de Sanidad y Consumo (2004). *Formación en Promoción y Educación para la Salud*. Consejo Interterritorial. Sistema Nacional de Salud. Madrid.

OMS (1998). *La Atención Primaria de la Salud. Más Necesaria que Nunca*. Informe sobre la Salud en el Mundo, disponible en: http://www.who.int/whr/2008/08_report_es.pdf

OPS (2005), *Informe Anual* de la Directora. Aunar Esfuerzos en pro de la Salud de las Américas, Organización Panamericana de la Salud, Washington: OPS.

Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966). Adoptado y proclamado por resolución 2200 A (XXI) el 16 de diciembre de 1966.

Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2016). *Dignidad humana. Constituye una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de las personas y no una simple declaración ética*. Primera Sala, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, 10ª. época, T.II, agosto de 2016, tesis 1ª./J. 37/2016, p. 633.

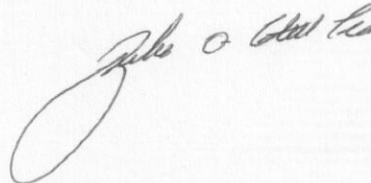
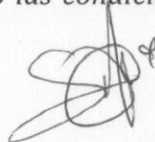
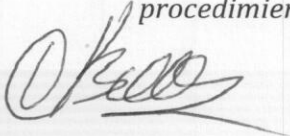
Red Uruguaya Contra la Violencia Domestica y Sexual. (2013). *Violencia Basada en Género*, RUCVDG, Uruguay. Disponible en <https://bit.ly/2OgOT4w>.

Smith-Castro, V. (2010). Experiencias de Discriminación Social de Inmigrantes Nicaraguenses en Cista Rica: Reacciones Afectivas y Atribuciones Causales. *Revista Interamericana de Psicología*, 44(2), 368-381.

Villanueva Castilleja, Ruth (Coord.), *Compilación, Normatividad Nacional e Internacional en Materia de Justicia Para Adolescentes que Infringen la Ley Penal*, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Centro de Documentación y Biblioteca, México, octubre, 2017; <https://bit.ly/2Fx6FNR>; (27 de junio de 2019).

Nota sobre uso de datos

**Los datos recabados serán protegidos bajo las medidas necesarias para garantizar la integridad, confiabilidad, confidencialidad y disponibilidad de los datos personales mediante acciones que eviten su alteración, pérdida, transmisión y acceso no autorizado. El uso de la información será bajo las condiciones que les fueron expuestas durante el procedimiento.*



TRANSITORIOS

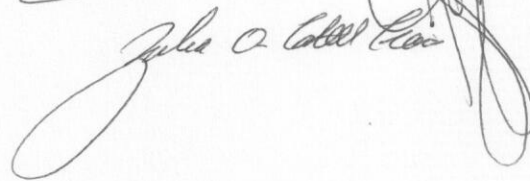
PRIMERO.- El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales de la Universidad Autónoma de Yucatán entrará en vigor a los quince días hábiles siguientes al de su publicación en la "Gaceta Universitaria" de la Institución.

SEGUNDO.- A la entrada en vigor de este protocolo deberá constituirse la Comisión Ejecutiva para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso sexuales.

TERCERO.- Los procedimientos iniciados con anterioridad a la fecha en que surta sus efectos legales el protocolo aprobado, continuarán y concluirán conforme a las disposiciones aplicables vigentes a su inicio.

CUARTO.- Se derogan cualesquiera disposiciones que se opongan al protocolo expedido.



Julio A. Collado




Esquema del protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales

