



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DEL ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DEL ESTADO DE TABASCO

CONSIDERANDO:

Primero. El artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra el derecho a la igualdad y a la no discriminación, al establecer que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección; que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así como de prevenir, atender, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

Por su parte, los artículos 3º y 4º señalan que la educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, y que las mujeres y los hombres son iguales ante la Ley.

Segundo. El artículo 5, inciso a) de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus sigla en inglés), ratificada por México el 23 de marzo de 1981, dispone que los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para 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 basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

En relación con ello, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, como órgano de supervisión y cumplimiento de la CEDAW, en su Recomendación General Número 19 (11º período de sesiones, 1992), sobre la violencia contra las mujeres, ha sostenido que esta es una forma de discriminación que impide gravemente que gocen de sus derechos y libertades en pie de igualdad con los hombres; que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo; que el hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho; recomendando a los Estados Partes que adopten todas las medidas jurídicas y de otra índole que sean necesarias para proteger eficazmente a las mujeres contra la violencia y los malos tratos en la familia, la violencia sexual y el hostigamiento en el lugar de trabajo.

Por último, en las Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México (CEDAW/X/MEX/CO/9) del 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recordando el artículo 10 de la Convención y su recomendación general núm. 36 (2017), sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación, recomendó al Estado Mexicano Instituir medidas para prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en las instituciones de educación pública.



Tercero. Con el objetivo de contribuir al cumplimiento del principio rector “*No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera*” mandatado en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, se crea el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PROIGUALDAD), el cual, en su objetivo 4, señala el de combatir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, preservando su dignidad e integridad, a través de la estrategia prioritaria 4.1 Fortalecer el marco institucional para garantizar el derecho de las mujeres y niñas a una vida libre de violencia; y la acción puntual 4.1.4 Impulsar la elaboración y aplicación de un mecanismo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual para universidades e instituciones de educación superior.

Cuarto. En el ámbito educativo, el Programa Sectorial de Educación 2020-2024, derivado del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, señala el objetivo de consolidar el nuevo paradigma de la gobernanza del Sistema Educativo Nacional, a través de, entre otros aspectos, generar mecanismos de participación activa con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, con el propósito de asegurar la convergencia de las políticas, programas y recursos de instituciones públicas, privadas y organizaciones de la sociedad civil en la implementación de soluciones sostenibles a los desafíos educativos, sociales y productivos en los ámbitos local y regional.

Así, en la Estrategia prioritaria 2.3 Fortalecer las capacidades técnicas y de gestión de las escuelas para privilegiar la labor docente, establece como acción puntual 2.3.6 Adoptar protocolos para la prevención, detección y actuación adecuada en casos de violación de derechos en el ámbito escolar, a partir de la vinculación con las dependencias y organismos públicos pertinentes, con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.

Y en la Estrategia prioritaria 4.4 Propiciar la transformación de las escuelas en comunidades educativas para el aprendizaje y la reconstrucción del tejido social, se prevé la acción puntual 4.4.5 Asegurar la aplicación de mecanismos con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género para la prevención, detección y actuación oportuna en casos de maltrato, acoso y violencia escolar y en la escuela, así como el registro de las incidencias que se presenten en la escuela.

Quinto. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su artículo 13, establece:

“...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 este sentido, el artículo 15, en sus fracciones II, III y VI, instituye el deber de los tres órdenes de gobierno de establecer mecanismos que favorezcan la erradicación del hostigamiento sexual y del acoso sexual en escuelas y centros laborales, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos; de crear procedimientos administrativos claros y precisos en



escuelas y centros laborales, para sancionar éstos ilícitos e inhibir su comisión; y de proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual.

Por su parte, el artículo 45, en sus fracciones II, VIII y XIV, señala que corresponde a la Secretaría de Educación Pública desarrollar programas educativos, en todos los niveles de escolaridad, que fomenten la cultura de una vida libre de violencia contra las mujeres y el respeto a su dignidad; formular y aplicar programas que permitan la detección temprana de los problemas de violencia contra las mujeres en los centros educativos, para que se dé una primera respuesta urgente a las alumnas que sufren algún tipo de violencia; y diseñar, con una visión transversal, la política integral con perspectiva de género orientada a la prevención, atención, sanción y erradicación de los delitos violentos contra las mujeres.

Sexto. Ley General de Educación, en su artículo 12, fracción IV, dispone que en la prestación de los servicios educativos se impulsará el desarrollo humano integral para combatir las causas de discriminación y violencia en las diferentes regiones del país, especialmente la que se ejerce contra la niñez y las mujeres. Asimismo, de conformidad con lo señalado en su artículo 49, la Secretaría de Educación Pública propondrá directrices generales para la educación superior y acordará los mecanismos de coordinación pertinentes con las instituciones públicas de educación superior, incluyendo a aquellas que la ley les otorga autonomía, conforme a lo previsto en esta Ley y lo establecido en la Ley General de Educación Superior.

Adicionalmente, el artículo 74, párrafo primero, establece que las autoridades educativas, en el ámbito de su competencia, promoverán la cultura de la paz y no violencia para generar una convivencia democrática basada en el respeto a la dignidad de las personas y de los derechos humanos y realizarán acciones que favorezcan el sentido de comunidad y solidaridad, donde se involucren los educandos, los docentes, madres y padres de familia o tutores, así como el personal de apoyo y asistencia a la educación, y con funciones directivas o de supervisión para prevenir y atender la violencia que se ejerza en el entorno escolar.

Séptimo. La Ley General de Educación Superior, en su artículo 42, párrafo primero, señala que las instituciones de educación superior, con el apoyo de las autoridades respectivas, en sus ámbitos de competencia, promoverán las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género, así como para la protección del bienestar físico, mental y social de sus estudiantes y del personal que labore en ellas. Dichas medidas se basarán en diagnósticos y estudios de las actividades académicas, escolares y administrativas para lograr una detección y atención oportuna de los factores de riesgo, violencia y discriminación, estableciendo protocolos de atención y proporcionando, en su caso, servicios de orientación y apoyo de trabajo social, médico y psicológico.

Por su parte, el artículo 43 dispone:

“El Estado reconoce la importancia y coadyuvará a garantizar que las instituciones de educación superior se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género, y de discriminación hacia las mujeres, para garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior.”



En el ámbito de su competencia, conforme a sus procedimientos normativos y de acuerdo con sus características, las instituciones de educación superior promoverán, entre otras, la adopción de las siguientes medidas:

I. En el ámbito institucional:

a) Emisión de diagnósticos, programas y protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia; en el caso de la violencia contra las mujeres, se excluirán las medidas de conciliación o equivalentes como medio de solución de controversias;

b) Creación de instancias con personal capacitado para la operación y seguimiento de protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres;

c) Adopción de medidas para considerar la violencia que se ejerce contra las mujeres como causa especialmente grave de responsabilidad;

d) Aplicación de programas que permitan la detección temprana de los problemas de los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior, para proporcionar una primera respuesta urgente a las alumnas que la sufren;

e) Realización de acciones formativas y de capacitación a toda la comunidad de las instituciones de educación superior en materia de derechos humanos, así como de la importancia de la transversalización de la perspectiva de género;

f) Promoción de la cultura de la denuncia de la violencia de género en la comunidad de las instituciones de educación superior, y

g) Creación de una instancia para la igualdad de género cuya función sea la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones que lleve a cabo la institución;

II. En el ámbito académico:

a) Incorporación de contenidos educativos con perspectiva de género que fomenten la igualdad sustantiva y contribuyan a la eliminación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres, así como los estereotipos de género y que estén basados en la idea de la superioridad o inferioridad de uno de los sexos, y b) Desarrollo de investigación multidisciplinaria encaminada a crear modelos para la detección y erradicación de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior, y

III. En el entorno de la prestación del servicio:

a) Fomento de senderos seguros dentro y fuera de las instalaciones de las instituciones de educación superior;



- b) Promoción del mejoramiento del entorno urbano de las instituciones de educación superior, así como de su infraestructura para la generación de condiciones de seguridad de las mujeres;*
- c) Dignificación de las instalaciones sanitarias con la implementación de medidas que respeten los derechos y la dignidad de las mujeres y se constituyan como espacios libres de violencia;*
- d) Fomento de medidas en el transporte público para garantizar la seguridad de las alumnas, académicas y trabajadoras de las instituciones de educación superior en los trayectos relacionados con sus actividades académicas y laborales, respectivamente, y*
- e) Promoción de transporte escolar exclusivo para mujeres.*

Las medidas establecidas en la fracción III de este artículo serán complementarias y coadyuvantes a las que realicen las autoridades respectivas en el ámbito de su competencia.

La instancia para la igualdad de género dentro de la estructura de las instituciones de educación superior será la encargada de realizar el seguimiento de las acciones a las que se refiere este artículo.”

Octavo. La Ley Federal del Trabajo, respecto al hostigamiento sexual y el acoso sexual, dispone:

“Artículo 30. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:

- 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.”*

“Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

...VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;...”

“Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

...II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;...”

“Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:



...**XXXI.** Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;..”

“**Artículo 133.-** Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

...**XII.** Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;...”

“**Artículo 378.-** Queda prohibido a los sindicatos:

...**IV.** Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros;...”

“**Artículo 994.** Se impondrá multa, por el equivalente a:

...**VI.** De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;...”

Noveno. El abuso sexual y el hostigamiento sexual son delitos que se encuentran tipificados en el Código Penal para el Estado de Tabasco, en los artículos 156, 157, 158, 159, 159 Bis y 159 Bis 1 del Título Cuarto relativo a los Delitos Contra la Libertad y la Seguridad Sexuales y el Normal Desarrollo Psicosexual, que establecen:

“CAPITULO IV ABUSO SEXUAL

ARTÍCULO 156. Al que sin consentimiento de una persona ejecute en ella o la haga ejecutar un acto erótico sexual, se le aplicará prisión de dos a seis años.

ARTÍCULO 157. Al que ejecute un acto erótico sexual en persona que no tenga capacidad de comprender el significado del hecho, o que por cualquier causa no pueda resistirlo o la obligue a ejecutarlo, se le impondrá una pena de cuatro a ocho años de prisión.

ARTÍCULO 158. Las penas previstas en los artículos anteriores se incrementarán en una mitad cuando se empleare violencia, se cometa el delito por varias personas, sea el medio para generar pornografía infantil, exista relación de autoridad, de hecho o de derecho, entre el inculpado o imputado y la víctima, o aquél aprovecha, para cometerlo, los medios o circunstancias del empleo, oficio o profesión que ejerce.



ARTÍCULO 159. *No es punible el acto erótico sexual acompañado de cópula o de tentativa de cópula, típicas y sólo se impondrá la sanción del delito cometido.*

CAPITULO V HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ARTÍCULO 159 Bis. *Al que asedie para sí o para un tercero a una persona con fines sexuales, a pesar de su oposición manifiesta, se le aplicará prisión de dos a cuatro años.*

ARTÍCULO 159 Bis 1. *Cuando el hostigamiento lo realice una persona valiéndose de su posición jerárquica o derivada de relaciones laborales, docentes, domesticas o de cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción de tres a seis años de prisión. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá también de su cargo.*

Si el activo fuera reincidente o la persona ofendida fuera menor de edad, las penas previstas en los artículos anteriores se agravarán de uno a tres años de prisión más.”

Décimo. El hostigamiento sexual y el acoso sexual, aparte de atentar contra la dignidad de la persona que lo sufre y de provocarle diversos trastornos físicos y/o psicológicos, entre otros, produce una afectación en los ámbitos laboral y escolar, provocan ausentismo constante, y disminuyen la eficiencia en el trabajo y en el aprendizaje, respectivamente.

Décimo Primero. Con base en las consideraciones antes expuestas, es evidente la necesidad de que la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco, cuente con un Protocolo en el que se establezcan los mecanismos para prevenir, atender, sancionar y dar seguimiento a los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual.

Décimo Segundo. Que el artículo 12, fracción I del Acuerdo de Creación de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Tabasco, el 5 de abril de 2006, en el suplemento C, edición número 6634, establece que la Junta Directiva tendrá como atribución expedir los reglamentos, estatutos, acuerdos, lineamientos y demás disposiciones que rijan el desarrollo de la institución.

Por lo que ha tenido bien a emitir el presente:

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DEL ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DEL ESTADO DE TABASCO

TITULO I GENERALIDADES

CAPÍTULO I ÁMBITO DE OBSERVANCIA Y OBJETO



Artículo 1. Ámbito de observancia

El presente protocolo tendrá como ámbito de validez las instalaciones que conforman la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco, así como a su entorno virtual académico-administrativo.

Es de observancia general para los miembros de la Comunidad Universitaria y las personas que por cualquier motivo se encuentren dentro de las instalaciones que conforman la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco o participen en su entorno virtual académico-administrativo, y es extensivo a mujeres y hombres, sea cual sea su edad y orientación sexual.

Artículo 2. Objetivo general

El presente protocolo tiene por objeto establecer los mecanismos para prevenir, atender, sancionar y dar seguimiento a los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco.

Artículo 3. Objetivos específicos

El presente protocolo tiene como objetivos específicos:

- a) Promover en la Comunidad Universitaria el conocimiento del concepto del hostigamiento sexual y del acoso sexual;
- b) Promover en la Comunidad Universitaria el conocimiento de la legislación relacionada con el hostigamiento sexual y el acoso sexual;
- c) Promover en la Comunidad Universitaria el conocimiento de que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos;
- d) Promover en la Comunidad Universitaria el conocimiento de las conductas prohibidas en la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco, por constituir hostigamiento sexual y acoso sexual, y sus sanciones;
- e) Promover en la Comunidad Universitaria la denuncia en contra del hostigamiento sexual y del acoso sexual;
- f) Promover en la Comunidad Universitaria la cultura del respeto a la dignidad de las personas sin importar su orientación sexual, a fin de erradicar el hostigamiento sexual y el acoso sexual;
- g) Establecer de las conductas constitutivas de hostigamiento sexual y de acoso sexual, y sus sanciones;
- h) Contar con un pronunciamiento de Cero Tolerancia emitido por parte de las autoridades de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco, en contra del hostigamiento sexual y del acoso sexual;
- i) Establecer las funciones y atribuciones de la Unidad de Inclusión y Género de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco, relacionadas con el presente protocolo;



- j) Constituir el Comité en contra del Hostigamiento Sexual y del Acoso Sexual de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco;
- k) Establecer los órganos competentes de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco que atiendan y, en su caso, sancionen el hostigamiento sexual y el acoso sexual, conforme al presente protocolo, den seguimiento y registren los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco;
- l) Establecer mecanismos para prevenir conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual en la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco;
- m) Establecer medidas de protección para las presuntas víctimas de hostigamiento sexual y de acoso sexual en la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco;
- n) Establecer mecanismos para atender los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco;
- o) Establecer mecanismos para sancionar los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco;
- p) Establecer mecanismos para dar seguimiento a los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco; y
- q) Establecer un registro confidencial de los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco, con el fin de analizarlos, realizar un diagnóstico y diseñar medidas que contribuyan a su prevención.

CAPÍTULO II DISPOSICIONES PRELIMINARES

Artículo 4. Glosario

Para los efectos del presente protocolo, se entenderá por:

- a) **Abogado General:** El Abogado General de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco;
- b) **Constitución:** La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- c) **Comité:** El Comité en contra del hostigamiento sexual y del acoso sexual de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco;
- d) **Comunidad Universitaria:** El conjunto de estudiantes y del personal académico, y administrativo de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco;
- e) **Junta Directiva:** La Junta Directiva de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco;



- f) **Ministerio Público:** El Ministerio Público del Estado de Tabasco;
- g) **Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual;
- h) **Protocolo:** El Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y del Acoso Sexual en la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco;
- i) **Titularidad de la Rectoría:** La Titularidad de la Rectoría de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco;
- j) **UIG:** La Unidad de Inclusión y Género de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco;
- k) **Universidad:** La Universidad Intercultural del Estado de Tabasco.

CAPÍTULO III PRINCIPIOS Y POSTULADOS

Artículo 5. Principios y postulados

En la interpretación del presente protocolo se considerarán los principios y postulados siguientes:

- a) **Cero tolerancias a las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual.** En el procedimiento de atención y sanción, se garantizará a la presunta víctima que en caso de demostrarse la culpabilidad de la persona señalada como presunta responsable, se aplicará la sanción que corresponda conforme al presente protocolo;
- b) **Perspectiva de género.** En el procedimiento de atención y sanción, se garantizará a las partes que los órganos competentes de la Universidad que intervengan en el caso, realicen todas las actuaciones necesarias, despojándose de cualquier estereotipo o prejuicio de género;
- c) **Enfoque intercultural.** Se garantizará a la Comunidad Universitaria el fomento de la cultura del respeto a la dignidad de las personas sin importar su orientación sexual, a fin de erradicar el hostigamiento sexual y el acoso sexual;
- d) **Enfoque interseccional.** En el procedimiento de atención y sanción, se garantizará a las partes que los órganos competentes de la Universidad que intervengan en el caso, lo abordarán desde una perspectiva integral, evitando simplificar conclusiones;
- e) **Acceso a la justicia.** Se garantizará a la presunta víctima el derecho para acceder a los mecanismos de atención en los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en la Universidad;



- f) **Pro persona.** De acuerdo con lo señalado en el párrafo segundo del artículo 1° de la Constitución, en el procedimiento de atención y sanción, se garantizará a las partes que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta y con los Tratados Internacionales de la materia, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia a las personas;
- g) **Confidencialidad.** En el procedimiento de atención y sanción, se garantizará a las partes la absoluta confidencialidad respecto a la información que proporcionen y que sólo podrá revelarse a estas; a los órganos competentes de la Universidad que intervengan en el caso; y a las autoridades competentes que así lo soliciten mediante mandamiento escrito fundado y motivado legalmente;
- h) **Presunción de inocencia.** De acuerdo con lo señalado en la fracción I del apartado B del artículo 20 de la Constitución, en el procedimiento de atención y sanción, se garantizará la presunción de inocencia de la persona señalada como presunta responsable, mientras no se declare su responsabilidad, de acuerdo con las leyes aplicables;
- i) **Respeto, protección y garantía de la dignidad.** De acuerdo con lo señalado en el párrafo tercero del artículo 5° de la Ley General de Víctimas, en el procedimiento de atención y sanción, se garantizará a la presunta víctima que no será objeto de violencia o arbitrariedad por parte de los órganos competentes de la Universidad que intervengan en el caso; que será respetada su autonomía; y que será considerada y tratada como el fin de la actuación por parte de dichos órganos;
- j) **Integridad personal.** Se garantizará a la presunta víctima su integridad personal en las instalaciones que conforman la Universidad;
- k) **Prohibición de represalias.** Se garantizará a la presunta víctima que no sufrirá represalias por parte de la persona señalada como presunta responsable, ni por cualquier miembro de la Comunidad Universitaria;
- l) **Debida diligencia.** De acuerdo con lo señalado en los párrafos octavo y noveno del artículo 5° de la Ley General de Víctimas, en el procedimiento de atención y sanción, se garantizará a las partes que los órganos competentes de la Universidad que intervengan en el caso, realicen todas las actuaciones necesarias en los plazos y términos fijados en el presente protocolo;
- m) **No revictimización.** De acuerdo con lo señalado en los párrafos vigésimo, vigésimo primero y vigésimo segundo del artículo 5° de la Ley General de Víctimas, en el procedimiento de atención y sanción, se garantizará la presunción de la veracidad de la denuncia de quien se presenta como víctima, con independencia de la presunción de inocencia de la persona señalada como responsable; así como que sus características y condiciones particulares no podrán ser motivos para negarle esa calidad;
- n) **Transparencia.** De acuerdo con lo señalado en el párrafo vigésimo sexto del artículo 5° de la Ley General de Víctimas, en el procedimiento de atención y sanción, se garantizará a la



presunta víctima que todas las acciones, mecanismos y procedimientos serán públicos, siempre que no vulneren sus derechos humanos o las garantías para su protección; y

- o) Celeridad.** De acuerdo con lo señalado en el párrafo primero del artículo 17 de la Constitución, en el procedimiento de atención y sanción, se garantiza a las partes que el caso se resolverá por los órganos competentes de la Universidad, en los plazos y términos fijados en el presente protocolo, y que sus resoluciones serán emitidas de manera, pronta, completa e imparcial.

TITULO II DE LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DEL ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD

CAPITULO I DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Artículo 6. Medidas de prevención

En la Universidad, se tomarán en contra del hostigamiento sexual y del acoso sexual las medidas de prevención siguientes:

- a)** Pronunciamiento de Cero Tolerancia por parte de las autoridades de la Universidad;
- b)** Acciones estratégicas de prevención;
- c)** Difusión; y
- d)** sensibilización;

Artículo 7. Pronunciamiento de Cero Tolerancia.

Se emitirá un Pronunciamiento de Cero Tolerancia por parte de las autoridades de la Universidad, en contra del hostigamiento sexual y del acoso sexual, que será distribuido en las instalaciones que la conforman, así como a su entorno virtual académico-administrativo y que contendrá:

- a)** Objeto;
- b)** Concepto del hostigamiento sexual y del acoso sexual;
- c)** Listado de conductas constitutivas de hostigamiento sexual y de acoso sexual; y
- d)** Sanciones.

Artículo 8. Acciones estratégicas de prevención.

En la Universidad se tomarán las acciones estratégicas de prevención siguientes:



- a) Distribución en las instalaciones que conforman la Universidad, así como en su entorno virtual académico-administrativo del Pronunciamento de Cero Tolerancia emitido por parte de las autoridades de la Universidad, en contra del hostigamiento sexual y del acoso sexual;
- b) Distribución en las instalaciones que conforman la Universidad, así como en su entorno virtual académico-administrativo, de los mecanismos para prevenir, atender, sancionar y dar seguimiento a los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual;
- c) Establecimiento de las funciones y atribuciones de la UIG, relacionadas con el presente protocolo;
- d) Constitución del Comité en contra del Hostigamiento Sexual y del Acoso Sexual;
- e) Incorporación en los planes de estudio de contenidos en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual; igualdad de género, violencia contra las mujeres; masculinidades no hegemónicas; cultura de paz y de autocuidado;
- f) Desarrollo de investigación multidisciplinaria con enfoque intercultural, de género, interseccional y de derechos humanos, para crear y fortalecer los mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual;
- g) Implementación de encuestas anónimas realizadas por lo menos una vez al año, en las que se preguntarán si se ha sido víctima de alguna conducta de hostigamiento sexual y de acoso sexual, si se ha presenciado alguna o si se ha oído de alguna que se haya o se esté realizando;
- h) Elaboración de un mapa de riesgos de inmuebles que ubique los sitios en los cuales las personas son más vulnerables a ser víctimas de conductas de índole sexual debido a factores relacionados con la iluminación, vigilancia, visibilidad, aislamiento, etc., a fin de que se realicen las acciones conducentes para disminuir la probabilidad de ocurrencia de casos en esos lugares;
- i) Diseño e implementación de acciones para el mejoramiento del entorno urbano, así como de la infraestructura para la generación de condiciones de seguridad;
- j) Implementación de instalaciones sanitarias con medidas apegadas a los derechos y dignidad de las personas;
- k) Instalación de senderos seguros dentro y fuera de las instalaciones;
- l) Implementación de políticas de transporte seguro para estudiantes y personal académico-administrativo;
- m) Implementación de acciones para promover una cultura de paz, interculturalidad y no violencia;



- n) Diseño de programas para la detección temprana de situaciones que generen violencia de género;
- o) Realización de foros de discusión, mesas de diálogo, encuentros estudiantiles, conversatorios, talleres, entre otras actividades colectivas sobre la importancia de la prevención del hostigamiento sexual y del acoso sexual; y
- p) Adoptar toda clase de medidas y acciones pertinentes que tengan por objeto prevenir, identificar y disuadir el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

Artículo 9. Difusión y Sensibilización

En la Universidad se realizarán continuamente campañas de difusión y sensibilización con el objeto de promover en la Comunidad Universitaria:

- a) El conocimiento del concepto del hostigamiento sexual y del acoso sexual;
- b) El conocimiento de la legislación relacionada con el hostigamiento sexual y el acoso sexual;
- c) El conocimiento de que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos;
- d) El conocimiento de las conductas prohibidas en la universidad, por constituir hostigamiento sexual y acoso sexual, y sus sanciones;
- e) La denuncia en contra del hostigamiento sexual y del acoso sexual;
- f) La cultura del respeto a la dignidad de las personas, sin importar su orientación sexual, a fin de erradicar el hostigamiento sexual y el acoso sexual;
- g) El conocimiento del Pronunciamiento de Cero Tolerancia emitido por parte de las autoridades de la Universidad, en contra del hostigamiento sexual y del acoso sexual;
- h) El conocimiento de los mecanismos para prevenir, atender, sancionar y dar seguimiento a los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en la Universidad; y
- i) El comportamiento positivo e igualitario, enfocadas en conductas de solidaridad y buen trato.

CAPITULO II DE LA UNIDAD DE INCLUSIÓN Y GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD

Artículo 10. Objeto

La Titularidad de la UIG promoverá e implementará programas, políticas y acciones estratégicas para incorporar, transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género interseccional y decolonial, así como la perspectiva de las masculinidades no hegemónicas, la no discriminación y la eliminación de todas las formas de violencia de género en la Universidad.



Artículo 11. Funciones y atribuciones

La Titularidad de la UIG tendrá las funciones y atribuciones siguientes:

- a) Promover la incorporación de la perspectiva de género interseccional y decolonial, así como la perspectiva de las masculinidades no hegemónicas, la erradicación de la violencia de género y del hostigamiento sexual y del acoso sexual en la normatividad institucional, los planes de estudio, programas y políticas educativas, investigación, docencia y cultura organizacional, considerando la diversidad cultural y lingüística;
- b) Implementar estrategias para favorecer la transversalización y la institucionalización de la perspectiva de género interseccional y decolonial, así como la perspectiva de las masculinidades no hegemónicas en los procesos de diseño, planeación, implementación y evaluación de los planes de estudio, programas y políticas educativas, de investigación y docencia;
- c) Implementar en los ámbitos de su competencia las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de la violencia de género y de manera específica la que se ejerce contra las mujeres;
- d) Formular e implementar el programa de igualdad de género desde la diversidad cultural y lingüística en concordancia con la Política Nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres y disposiciones normativas en la materia;
- e) Elaborar con enfoque intercultural y en diferentes lenguas, diagnósticos y estudios de las actividades académicas, escolares y administrativas que permitan detectar y atender de manera oportuna los factores de riesgo del hostigamiento sexual y del acoso sexual en la Universidad;
- f) Dar seguimiento al presente protocolo considerando los principios de interculturalidad crítica y de acuerdo a los estándares nacionales e internacionales en la materia;
- g) Coordinar los programas de sensibilización, capacitación y profesionalización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, interculturalidad crítica, masculinidades no hegemónicas, no discriminación y prevención y atención de la violencia de género para todas las personas que integran la Comunidad Universitaria;
- h) Promover la realización de estudios e investigaciones que tengan como base el dialogo de saberes, estadísticas, herramientas metodológicas, procesos y procedimientos para monitorear, dar seguimiento valorar colectivamente los programas, políticas y estrategias implementadas para promover la igualdad de género desde la diversidad cultural y lingüística, la no violencia y discriminación por razones de género;
- i) Coordinar y asesorar a las áreas de la Universidad para la instrumentación de acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en prevención y atención de la violencia de género, con especial atención en el hostigamiento sexual y el acoso sexual;



- j) Impulsar la generación de convenios, alianzas y redes con entes de los sectores público, social y privado que permitan fortalecer la igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de la violencia de género, con especial atención en el hostigamiento sexual y el acoso sexual;
- k) Generar estrategias de comunicación y difusión de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual, con pertinencias culturales y lingüísticas y accesibles para todas las personas que integran la Comunidad Universitaria;
- l) Promover y desarrollar estrategias para favorecer el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones y documentos elaborados por la Universidad;
- m) Instrumentar acciones para la generación de ambientes estudiantiles libres de violencia y discriminación por razones de género;
- n) Formar parte del Comité en contra del Hostigamiento Sexual y del Acoso Sexual;
- o) Atender los casos de Hostigamiento Sexual y de Acoso Sexual, en la etapa de primer contacto u orientación, al recibir las denuncias de las presuntas víctimas y dictar las medidas de protección necesarias para brindarles seguridad a éstas; en la etapa de investigación, al determinar la existencia o inexistencia de elementos suficientes para demostrar que los hechos denunciados constituyen conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual y, en su caso, calificarlos como graves o no graves, así como la identificación de quien lo cometió o participó en su comisión; y, en la etapa de responsabilidad, al fungir como asesor de la presunta víctima; y
- p) Las demás que le confieran el presente acuerdo, los ordenamientos jurídicos de la Universidad y la normatividad aplicable.

CAPITULO III DEL COMITÉ EN CONTRA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DEL ACOSO SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD

Artículo 12. Sesiones

El Comité en contra del Hostigamiento Sexual y del Acoso Sexual se reunirá por lo menos cuatro veces al año y sesionará válidamente con la asistencia de por lo menos la mitad más uno de sus miembros.

Artículo 13. Acuerdos

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los miembros presentes, teniendo el Presidente voto de calidad en caso de empate.

Artículo 14. Integración

El Comité estará integrado por:

- a) La Titularidad de la UIG, que será el Presidente;



- b) El Abogado General, que será el Secretario Ejecutivo;
- c) La Titularidad del Órgano de Control Interno;
- d) La Titularidad del Departamento de Recursos Humanos; y
- e) Siete representantes de la Comunidad Universitaria que serán elegidos tomando en cuenta la mayor diversidad posible del género humano en todos sus aspectos.

Artículo 15. Funciones y atribuciones

El Comité tendrá las funciones y atribuciones siguientes:

- a) Ejecutar las acciones estratégicas de prevención, difusión y sensibilización en contra del hostigamiento sexual y del acoso sexual;
- b) Realizar campañas de difusión y de sensibilización en contra del hostigamiento sexual y del acoso sexual;
- c) Dar seguimiento y registrar los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual;
- d) Las demás que le confieran el presente acuerdo, los ordenamientos jurídicos de la Universidad y la normatividad aplicable.

Artículo 16. Funciones y atribuciones del Presidente.

El Presidente tendrá las funciones y atribuciones siguientes:

- a) Convocar al Comité a sesiones ordinarias y extraordinarias;
- b) Presidir las sesiones del Comité.
- c) Comunicar a las autoridades de la Universidad los acuerdos del Comité;
- d) Vigilar el cumplimiento de los acuerdos del Comité; y
- e) Las demás que le confieran el presente acuerdo, los ordenamientos jurídicos de la Universidad y la normatividad aplicable.

Artículo 17. Funciones y atribuciones del Secretario Ejecutivo

El Secretario Ejecutivo tendrá las funciones y atribuciones siguientes:

- a) Pasar la lista de asistencia y verificar el quórum;
- b) Auxiliar al Presidente en la elaboración de las convocatorias;
- c) Auxiliar al Presidente en el desarrollo de las sesiones;



- d) Verificar y contabilizar los votos emitidos por los miembros del Comité;
- e) Levantar las actas correspondientes de cada sesión; y
- f) Llevar el seguimiento de los acuerdos tomados por el Comité e informar al Presidente de su cumplimiento.

TITULO III DE LA ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DEL ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD

CAPITULO I DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DEL ACOSO SEXUAL Y SUS SANCIONES

Artículo 18. Definiciones del hostigamiento sexual y del acoso sexual

Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

- a) **Acoso sexual:** Forma de violencia con connotación lasciva 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;
- b) **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. Es asediar para sí o para un tercero a una persona con fines sexuales, a pesar de su oposición manifiesta, valiéndose de su posición jerárquica o derivada de relaciones laborales, docentes o de cualquier otra que implique subordinación.

Artículo 19. Conductas constitutivas de hostigamiento sexual y de acoso sexual

Quedan prohibidas las conductas siguientes por constituir hostigamiento sexual y acoso sexual:

- a) Realizar llamadas telefónicas de índole sexual, a pesar de la oposición manifiesta de la persona a la que se le llama;
- b) Exhibir, de cualquier forma, contenido de índole sexual, a pesar de la oposición manifiesta de la persona a la que se le muestra;
- c) Enviar, por cualquier medio de comunicación, material de índole sexual, a pesar de la oposición manifiesta de la persona a la que se le envía;
- d) Transmitir hacia el entorno virtual académico-administrativo de la Universidad, texto, audio, imagen o video de índole sexual a través de dispositivos electrónicos propiedad de ésta o de quien transmite;



- e) Realizar miradas y gestos lascivos, a pesar de la oposición manifiesta de la persona a la que se le realizan;
- f) Realizar movimientos con cualquier parte del cuerpo de índole sexual, a pesar de la oposición manifiesta de la persona a la que se le realizan;
- g) Realizar silbidos, piropos, chistes, bromas o burlas de índole sexual, a pesar de la oposición manifiesta de la persona a la que se le realizan;
- h) Realizar insultos de índole sexual;
- i) Preguntar sobre la vida sexual de la persona con la que se sostiene una conversación, a pesar de la oposición manifiesta de la persona a la que se le pregunta;
- j) Manifestar a terceros, de forma reiterada, interés sexual por una persona, sin el consentimiento de esta última;
- k) Difundir a terceros por cualquier medio de comunicación cualquier dato que exponga la vida sexual de las personas;
- l) Pedir, fuera del ámbito laboral o académico, citas no deseadas por la persona requerida;
- m) Realizar insinuaciones sexuales, a pesar de la oposición manifiesta de la persona a la que se le realizan;
- n) Realizar acercamientos, acorralamientos, roces, caricias, frotamientos, pellizcos, jalones, abrazos, tocamientos, besos o cualquier otra conducta similar de índole lasciva, a pesar de la oposición manifiesta de la persona a la que se le realizan;
- o) Espiar a las personas en los vestidores y sanitarios;
- p) Solicitar para sí o para un tercero relaciones sexuales o cualquier tipo de conducta de índole sexual sin ejercer violencia física o moral sobre la persona requerida;
- q) Solicitar para sí o para un tercero relaciones sexuales o cualquier tipo de conducta de índole sexual ejerciendo cualquier tipo de violencia física o moral sobre la persona requerida;

Las conductas señaladas en los incisos d), h), j), k), m), n), y o), jamás podrán ser sancionadas con amonestación pública.

Se consideran conductas graves las señaladas en los incisos p) y q), las cuales se sancionarán con la suspensión definitiva tratándose de estudiantes de la Universidad, y con la destitución del empleo, cargo o comisión, tratándose de personal académico y administrativo de la Universidad.

Artículo 20. Sanciones



El órgano competente de la Universidad, que resuelva el procedimiento de responsabilidad podrá imponer a la persona responsable de haber cometido conductas constitutivas de hostigamiento sexual y de acoso sexual, las sanciones siguientes:

Tratándose de estudiantes de la Universidad:

- a) Amonestación pública;
- a) Suspensión temporal que no podrá ser menor de tres meses ni mayor de seis; y
- b) Suspensión definitiva;

Tratándose de personal académico y administrativo de la Universidad:

- a) Amonestación pública;
- b) Suspensión del empleo, cargo o comisión que no podrá ser menor de tres meses ni mayor de seis; y
- c) Destitución del empleo, cargo o comisión;

Dichas sanciones serán sin perjuicio de las responsabilidades y sanciones que prevé la Ley General de Responsabilidades Administrativas u otras disposiciones legales.

Artículo 21. Valoración para imponer las sanciones

El órgano competente de la Universidad, que resuelva el procedimiento de responsabilidad fijará las sanciones que estime justas y procedentes, teniendo en cuenta:

- a) La magnitud del daño causado a la víctima o del peligro a que hubiese sido expuesta;
- b) La naturaleza de la conducta y de los medios empleados para realizarla;
- c) Las circunstancias de tiempo, lugar y modo de la conducta realizada;
- d) La forma y grado de intervención de la persona responsable;
- e) La edad, la educación, la ilustración, las costumbres, las condiciones sociales y económicas de la persona responsable, así como los motivos que la impulsaron o determinaron a realizar la conducta. Cuando la persona responsable pertenezca a algún pueblo o comunidad originarios, se tomarán en cuenta, además, sus usos y costumbres;
- f) El comportamiento posterior de la persona responsable con relación a la conducta realizada; y
- g) Las demás condiciones especiales y personales en que se encontraba la persona responsable en el momento de la realización de la conducta, siempre y cuando sean



relevantes para determinar la posibilidad de haber podido ajustar su proceder para no realizarla.

CAPÍTULO II DE LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CONTRA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 22. Etapas

El procedimiento de atención y sanción en contra del hostigamiento sexual y del acoso sexual estará compuesto por tres etapas:

- a) Primer contacto u orientación;
- b) Investigación; y
- c) Responsabilidad

CAPÍTULO III DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 23. Medidas de protección

Las medidas de protección no prejuzgan sobre la culpabilidad de la persona señalada como presunta responsable.

Durante la substanciación de los procedimientos de investigación y de responsabilidad, podrán aplicarse las medidas de protección siguientes:

- a) La restricción de la persona señalada como presunta responsable para acercarse o comunicarse con la presunta víctima;
- b) La reubicación de turno, grupo o plantel de la persona señalada como presunta responsable o de la presunta víctima, cuando se trate de estudiantes. Solo podrá reubicarse a la presunta víctima cuando exista consentimiento expreso de su parte;
- c) La reubicación de turno o lugar de trabajo de la persona señalada como presunta responsable o de la presunta víctima, cuando se trate de personal académico o administrativo. Solo podrá reubicarse a la presunta víctima cuando exista consentimiento expreso de su parte.

Para otorgar las medidas de protección, se deberá tomar en cuenta la situación en que se encuentra la presunta víctima considerando:

- a) El riesgo o peligro existente;
- b) La seguridad de presunta víctima;



- c) Los elementos probatorios o de convicción con que se cuente; y
- d) La proporcionalidad de la medida con el daño o peligro que se pretenda evitar.

Artículo 24. Órganos competentes para dictar las medidas de protección

Durante el procedimiento de investigación, las medidas de protección serán aplicadas por mandamiento de la UIG, a solicitud de la presunta víctima o, de oficio, cuando se estime que la persona señalada como presunta responsable representa un riesgo para la seguridad de la presunta víctima; sin audiencia de la persona señalada como presunta responsable.

Durante el procedimiento de responsabilidad, las medidas de protección serán aplicadas por mandamiento de la Titularidad de la Rectoría, a solicitud de la presunta víctima o de la UIG, o de oficio, cuando se estime que la persona señalada como presunta responsable representa un riesgo para la seguridad de la presunta víctima; sin audiencia de la persona señalada como presunta responsable.

Artículo 25. Duración

Las medidas de protección durarán el tiempo en que se desarrollen los procedimientos de investigación y de responsabilidad, y sus efectos finalizarán con la ejecución de la sentencia definitiva que se dicte en éste último.

Artículo 26. Impugnación

En contra del acuerdo que niegue u otorgue una medida de protección, procederá el recurso de inconformidad, si el acuerdo fue dictado por la UIG durante el procedimiento de investigación; y el recurso de reconsideración, si el acuerdo fue dictado por la Titularidad de la Rectoría durante el procedimiento de responsabilidad. La resolución que decida el recurso podrá modificar, sustituir o cancelar la medida de protección, siempre y cuando hubiesen cambiado las circunstancias que generaron su otorgamiento.

CAPÍTULO IV DEL PROCEDIMIENTO DE PRIMER CONTACTO U ORIENTACIÓN

Artículo 27. Inicio

El procedimiento de primer contacto u orientación se iniciará cuando la UIG tenga conocimiento de hechos de posibles conductas constitutivas de hostigamiento sexual y de acoso sexual o por comparecía de la presunta víctima.

En el primer caso, identificada la posible víctima, se le invitará con el debido sigilo, para que comparezca a la UIG.

Artículo 28. Entrevista

Se entrevistará a la presunta víctima y oídas sus manifestaciones, se le orientará para que en caso de considerarlo procedente:

- a) Reciba atención psicológica;



- b) Interponga una denuncia para iniciar el procedimiento de investigación de los hechos de posibles conductas constitutivas de hostigamiento sexual y de acoso sexual;
- c) Interponga una denuncia ante el Ministerio Público; y
- d) Presente ambas denuncias al mismo tiempo.

Artículo 29. Forma de la entrevista

La entrevista inicial y, en general, todas las entrevistas que se tengan con la presunta víctima, se harán en un lugar lo más privado posible, pero dentro del horario de labores o de clases, según se trate de trabajadores o de estudiantes.

CAPÍTULO V DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Artículo 30. Inicio

El procedimiento de investigación de los hechos de posibles conductas constitutivas de hostigamiento sexual y de acoso sexual se iniciará por denuncia de la presunta víctima.

Artículo 31. Órganos competentes para recibir la denuncia

La denuncia se presentará directamente por la presunta víctima ante la UIG, la cual iniciará la investigación, sin perjuicio de que la presunta víctima también decida presentar su denuncia ante el Ministerio Público.

En este caso, la UIG, dará vista al Abogado General, para éste brinde a la presunta víctima la información sobre el proceso legal y la acompañe a presentar su denuncia ante el Ministerio Público.

Cuando por alguna circunstancia la denuncia se presente ante algún otro Órgano de la Universidad, éste informará de dicha circunstancia a la UIG en forma inmediata y por cualquier medio, sin perjuicio de realizar las diligencias urgentes que se requieran, dando cuenta de ello en forma posterior a la UIG.

Artículo 32. Denuncia

La denuncia podrá formularse por escrito o por comparecencia y contendrá, salvo los casos de denuncia anónima, los requisitos siguientes:

- a) Los datos de identificación de la persona denunciante;
- b) El domicilio para recibir citas y notificaciones;
- c) El nombre o la descripción de la persona señalada como presunta responsable y el lugar donde se localiza;
- d) La narración circunstanciada de los hechos de posibles conductas constitutivas de hostigamiento sexual y de acoso sexual;

- e) La indicación de las personas que presenciaron los hechos, si las hay; y
- f) Las pruebas que tenga el denunciante en su poder o de las que tenga conocimiento.

Ya sea que la denuncia se reciba por escrito o por comparecencia, se levantará un acta en presencia del denunciante quien, previa lectura que se haga de la misma, la firmará junto con el servidor público que la reciba.

En ambos casos, si el denunciante no pudiere firmar, estampará su huella digital y firmará a su ruego otra persona.

La denuncia anónima podrá formularse por llamada telefónica a la UIG y contendrá los mismos requisitos de la denuncia por comparecencia, salvo los señalados en los incisos a) y b).

Artículo 33. Denuncia presentada por persona menor de edad o incapaz

Cuando la denuncia se presente por una persona menor de edad o incapaz, se informará inmediatamente al Ministerio Público, para los efectos legales procedentes, y a los padres o tutores para que ratifiquen la denuncia, y se dictarán de oficio las medidas de protección pertinentes. En el supuesto de que los padres o tutores no ratifiquen la denuncia, se continuará, de oficio, con el procedimiento.

Cuando la denuncia se presente de forma anónima, la UIG, con el asesoramiento del Abogado General, realizara los actos de investigación que considere pertinentes para constatar la veracidad de la información recibida. De confirmarse la información, se invitará a la presunta víctima para que presente su denuncia. En el caso de que la presunta víctima sea una persona menor de edad o incapaz, se informará inmediatamente al Ministerio Público, para los efectos legales procedentes, y a los padres o tutores para que presenten la denuncia, y se dictaran, de oficio, las medidas de protección pertinentes. En el supuesto de que los padres o tutores no presenten la denuncia, se continuará, de oficio, con el procedimiento.

Artículo 34. Objeto de la investigación

La investigación se realizará libre de estereotipos y discriminación, orientada a explorar todas las líneas posibles que permitan recabar información para el esclarecimiento los hechos denunciados como hostigamiento sexual y acoso sexual, así como la identificación de quien lo cometió o participó en su comisión.

Artículo 35. Conclusión de la investigación y determinación

Concluida la investigación, la UIG procederá al análisis de la información recabada, a efecto de determinar, en un plazo no mayor a diez días hábiles, la existencia o inexistencia de elementos suficientes para demostrar que los hechos denunciados constituyen conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual y, en su caso, calificarlos como graves o no graves, así como la identificación de quien lo cometió o participó en su comisión.

Si la UIG no encontrase elementos suficientes para demostrar que los hechos denunciados constituyen conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual, así como la identificación de quien lo cometió o participó en su comisión, dictará un acuerdo de conclusión y archivo del expediente, sin



perjuicio de que pueda abrirse nuevamente la investigación si se presentasen nuevos indicios o pruebas y no hubiese prescrito la facultad para investigar y sancionar, por no haber sido presentada la denuncia dentro de los dos años siguientes a la realización del último hecho. Dicha determinación, se notificará personalmente a la persona denunciante, dentro los cinco días hábiles siguientes a su emisión.

Si la UIG encontrase elementos suficientes para demostrar que los hechos denunciados constituyen conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual, así como la identificación de quien lo cometió o participó en su comisión, dictará el acuerdo correspondiente que presentará ante la Titularidad de la Rectoría, solicitando el inicio del procedimiento de responsabilidad; y, en el caso de que la persona señalada como presunto responsable sea un servidor público de la Universidad, hará la denuncia ante las autoridades investigadoras a que se refieren los artículos 91 y 93 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Artículo 36. Resoluciones

Las resoluciones en el procedimiento de investigación serán dictadas por la UIG.

CAPÍTULO VI DEL PROCEDIMIENTO DE RESPONSABILIDAD

Artículo 37. Inicio

El procedimiento de responsabilidad de los hechos de posibles conductas constitutivas de hostigamiento sexual y de acoso sexual se iniciará con la presentación por parte de la UIG ante la Titularidad de la Rectoría de la determinación correspondiente, y será independiente del previsto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Artículo 38. Admisión

En el caso de que la determinación de la UIG reúna los requisitos señalados en la última parte del artículo 35 del presente protocolo, la Titularidad de la Rectoría, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la fecha en que la recibió, dictará el acuerdo de inicio en el que citará a la persona señalada como presunto responsable, para que comparezca personalmente a la celebración de la audiencia inicial, señalando con precisión el lugar, la fecha y la hora en que tendrá lugar dicha audiencia, así como la autoridad ante la que se llevará a cabo; haciéndole saber que tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se declare su responsabilidad mediante sentencia emitida por la Titularidad de la Rectoría; a declarar o a guardar silencio, el cual no podrá ser utilizado en su perjuicio; a defenderse personalmente o ser asistido por un defensor perito en la materia o persona de su confianza; ordenando se le corra traslado con la copia cotejada de la denuncia.

Artículo 39. Citaciones

La persona señalada como presunto responsable será citada a la audiencia inicial cuando menos con diez días hábiles de anticipación. La persona denunciante será citada a la audiencia inicial cuando menos con setenta y dos horas de anticipación.

Artículo 40. Diferimiento

El diferimiento de la audiencia inicial sólo podrá otorgarse por causas de caso fortuito o de fuerza mayor debidamente justificadas.



Artículo 41. Audiencia inicial

En la audiencia inicial, la persona señalada como presunto responsable rendirá su declaración verbalmente o por escrito, señalará domicilio para recibir citas y notificaciones, y ofrecerá las pruebas que estime necesarias para su defensa. En caso de tratarse de pruebas documentales, deberá exhibir todas las que tenga en su poder o, las que no estándolo, conste que las solicitó mediante el acuse de recibo correspondiente. Después, se le concederá el uso de la voz a la persona denunciante, que deberá ofrecer las pruebas que estime necesarias. Por último, se les concederá el uso de la voz al Abogado Defensor o persona de confianza de la persona señalada como presunto responsable y, después, a la UIG, en su carácter de asesor de la persona denunciante, quienes podrán formular preguntas a las partes y ofrecer pruebas.

Una vez que las partes hayan manifestado durante la audiencia inicial lo que a su derecho convenga y ofrecido sus respectivas pruebas, la Titularidad de la Rectoría declarará cerrada la audiencia inicial, después de ello no se admitirán más pruebas, salvo que sean supervenientes.

Artículo 42. Pruebas

Con excepción de la confesional a cargo de las partes por absolución de posiciones, las partes y sus asesores podrán ofrecer cualquier prueba siempre y cuando haya sido obtenida lícitamente, y no afecte a los derechos humanos de las personas.

Artículo 43. Admisión de las pruebas

Dentro de los diez días hábiles siguientes al cierre de la audiencia inicial, la Titularidad de la Rectoría dictará el acuerdo de admisión o desechamiento de pruebas que corresponda, en el que ordenará las diligencias necesarias para su preparación y desahogo.

Artículo 44. Alegatos

Dentro de los tres días hábiles siguientes de haber concluido las diligencias de desahogo de las pruebas y no existiendo diligencias pendientes por desahogar, la Titularidad de la Rectoría dictará el acuerdo de apertura del periodo de alegatos, por un término de cinco días hábiles comunes para las partes.

Artículo 45. Cierre de instrucción

Una vez transcurrido el periodo de alegatos, la Titularidad de la Rectoría, de oficio, dictará el acuerdo de cierre de instrucción, en el que citará a las partes para oír la sentencia definitiva que corresponda, la cual dictará en un plazo no mayor a diez días hábiles, el cual podrá ampliarse por una sola vez por otros diez días hábiles, cuando la complejidad del asunto así lo requiera, debiendo expresarse los motivos para ello.

Artículo 46. Valoración de las pruebas

Las pruebas serán valoradas manera libre, despojándose cualquier estereotipo o prejuicio de género, con base en las reglas de la lógica y de la experiencia.

Artículo 47. Sentencia definitiva

Concluido el plazo otorgado a las partes para alegar, la Titularidad de la Rectoría, dentro de los diez días hábiles siguientes al de la fecha de conclusión de dicho plazo, dictará la sentencia. El plazo



para dictar la sentencia podrá ampliarse por una sola vez por otros diez días hábiles, cuando la complejidad del asunto así lo requiera, debiendo expresarse los motivos para ello.

La sentencia definitiva se notificará personalmente a las partes y a los órganos competentes de la Universidad, encargados de su ejecución, en un plazo no mayor de cinco días hábiles.

En contra de la sentencia definitiva no procederá recurso alguno.

Artículo 48. Requisitos de la sentencia definitiva

La sentencia definitiva contendrá:

- a) La fecha en que se dicta;
- b) La Identificación de la persona señalada como presunto responsable y de la persona denunciante;
- c) La exposición de los hechos de la persona denunciante que revisten características de conductas constitutivas de hostigamiento sexual y de acoso sexual;
- d) La defensa de la persona señalada como presunto responsable;
- e) La relación de las pruebas ofrecidas por partes;
- f) La valoración de las pruebas que motivan las consideraciones del fallo;
- g) La motivación y la fundamentación legal del fallo, y
- h) Los puntos resolutivos.

Artículo 49. Resoluciones

Las resoluciones en el procedimiento de responsabilidad serán dictadas por la Titularidad de la Rectoría, con el asesoramiento del Abogado General, que fungirá como secretario de estudio y cuenta.

CAPÍTULO VII DE LOS RECURSOS

Artículo 50. Reglas generales

Las resoluciones que se dicten en los procedimientos de investigación y de responsabilidad solo podrán ser impugnadas por los recursos expresamente establecidos en el presente protocolo.

Artículo 51. Resoluciones

Las resoluciones de los recursos serán dictadas por la Titularidad de la Rectoría.

Artículo 52. Recurso de reconsideración

El recurso de reconsideración procederá en contra de:



- a) El acuerdo que niegue u otorgue una medida de protección;
- b) El acuerdo de admisión o desechamiento de pruebas;
- c) El acuerdo de apertura del periodo de alegatos, únicamente por el hecho de que existan diligencias pendientes por desahogar.

Artículo 53. Plazo para la interposición

El recurso de reconsideración se interpondrá por escrito ante la Titularidad de la Rectoría, dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la fecha de notificación de la resolución impugnada.

Artículo 54. Requisitos del escrito

El escrito de interposición del recurso de reconsideración deberá contener:

- a) Los datos de identificación del recurrente; y
- b) La exposición de los puntos de la resolución que en concepto del recurrente le causen agravios;

Artículo 55. Tramite

Si el escrito de interposición del recurso de reconsideración fue interpuesto dentro del plazo y si contiene la exposición de agravios, la Titularidad de la Rectoría, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la fecha en que lo recibió, dictará el acuerdo de admisión, ordenando se le corra traslado a la contraparte con la copia cotejada del escrito de reconsideración, para que dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la fecha de la notificación del acuerdo de admisión, manifieste lo que a su derecho convenga.

Si el escrito de interposición del recurso de reconsideración no fue interpuesto dentro del plazo o no contiene la exposición de agravios, la Titularidad de la Rectoría tendrá por no interpuesto el recurso.

Artículo 56. Efecto

La interposición del recurso de reconsideración en contra del acuerdo de apertura del periodo de alegatos, suspenderá el procedimiento. En los demás casos, se continuaría con el procedimiento.

Artículo 57. Sentencia

Concluido el plazo otorgado a la contraparte para que manifieste lo que a su derecho convenga, la Titularidad de la Rectoría, dentro de los cinco hábiles siguientes al de la fecha de conclusión de dicho plazo, dictará la sentencia. El plazo para dictar la sentencia podrá ampliarse por una sola vez por otros cinco días hábiles, cuando la complejidad del asunto así lo requiera, debiendo expresarse los motivos para ello.

La sentencia confirmará, modificará o revocará la resolución impugnada.

Artículo 58. Requisitos de la sentencia

La sentencia contendrá:



- a) La fecha en que se dicta;
- b) La Identificación de la persona señalada como presunto responsable y de la persona denunciante;
- c) La exposición de los puntos de la resolución que en concepto del recurrente le causen agravios;
- d) Las manifestaciones de la contraparte;
- e) La motivación y la fundamentación legal del fallo, y
- f) Los puntos resolutivos.

Artículo 59. Recurso de inconformidad

El recurso de inconformidad procederá en contra de:

- a) El acuerdo que niegue u otorgue una medida de protección;
- b) En contra del acuerdo de conclusión y archivo del expediente.

Artículo 60. Plazo para la interposición

El recurso de inconformidad se interpondrá por escrito ante la UIG, dentro de los diez días hábiles siguientes al de la fecha de notificación de la resolución impugnada.

Artículo 61. Requisitos del escrito

El escrito de interposición del recurso de inconformidad deberá contener:

- a) Los datos de identificación del recurrente; y
- b) La exposición de los puntos de la resolución que en concepto del recurrente le causen agravios;

Artículo 62. Tramite

Si el escrito de interposición del recurso de inconformidad fue interpuesto dentro del plazo y si contiene la exposición de agravios, la UIG, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la fecha en que lo reciba, dictará el acuerdo de admisión, ordenando se le corra traslado a la contraparte con la copia cotejada del escrito de inconformidad, para que dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la fecha de la notificación del acuerdo de admisión, manifieste lo que a su derecho convenga.

Si el escrito de interposición del recurso de inconformidad no fue interpuesto dentro del plazo o no contiene la exposición de agravios, la UIG tendrá por no interpuesto el recurso.

Artículo 63. Sentencia



Concluido el plazo otorgado a la contraparte para que manifieste lo que a su derecho convenga, la UIG, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la fecha de conclusión de dicho plazo, enviará el expediente a la Titularidad de la Rectoría para su resolución, que dictará dentro de los diez días hábiles siguientes al de la fecha en que lo reciba. El plazo para dictar la sentencia podrá ampliarse por una sola vez por otros diez días hábiles, cuando la complejidad del asunto así lo requiera, debiendo expresarse los motivos para ello.

La sentencia confirmará, modificará o revocará la resolución impugnada, o bien ordenará la reposición del acto que dio lugar a la misma.

Artículo 64. Requisitos de la sentencia

La sentencia contendrá:

- a) La fecha en que se dicta;
- b) La Identificación de la persona señalada como presunto responsable y de la persona denunciante;
- c) La exposición de los puntos de la resolución que en concepto del recurrente le causen agravios;
- d) La motivación y la fundamentación legal del fallo, y
- e) Los puntos resolutivos.

Artículo 65. Disposiciones normativas sobre lo no previsto

En todo lo no previsto en el presente protocolo, se aplicarán supletoriamente la Ley General de Víctimas, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General de Responsabilidades Administrativas, el Código Nacional de Procedimientos Penales, los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, la Jurisprudencia y los Principios Generales del Derecho.

Artículo 66. Facultad de interpretación y de vigilancia

Corresponderá al Abogado General la facultad de interpretar y de vigilar la aplicación del presente protocolo.

CAPITULO VIII DEL REGISTRO DE LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DE ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD

Artículo 67. Registro estadístico de casos

El Comité en contra del Hostigamiento Sexual y del Acoso Sexual llevará un registro estadístico de los casos, en el cual se hará constar:

- a) El número total de víctimas atendidas por sexo, edad, nivel de escolaridad y ocupación;



- b) El tipo de conductas denunciadas constitutivas de hostigamiento sexual y de acoso sexual y las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstas;
- c) El número de víctimas que únicamente quisieron recibir atención psicológica o asesoría;
- d) El número de víctimas que presentaron denuncia ante la UIG ; y
- e) El número de sentencias definitivas dictadas en los procedimientos de responsabilidad;

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Primero. El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Página de Internet de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco.

Segundo. La aplicación y observancia del Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a la Universidad, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

Este Protocolo fue aprobado por los miembros presentes de la Junta Directiva de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco, en la Tercera Sesión Ordinara, celebrada a los veinticinco días del mes de junio del año dos mil veintiuno.

Mtro. Alterio Ramos Pérez Pérez

Rector de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco.

Mtro. Edgardo Mayo Hernández

Abogado General de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco.

