

# **PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ATENDER ACTOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UVM**

**INTRODUCCIÓN**

**CAPÍTULO 1. MARCO CONCEPTUAL ..... p. 11**

**CAPÍTULO 2. MARCO JURÍDICO ANTE EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO  
SEXUAL ..... p. 18**

- 2.1 Marco jurídico internacional**
- 2.2 Marco jurídico nacional y local**
- 2.3 Justificación del protocolo**

**CAPÍTULO 3. OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN ..... p. 27**

- 3.1 Objetivos**
- 3.2 Ámbito de aplicación**

**CAPÍTULO 4. ELEMENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL  
PROTOCOLO ..... P. 31**

- 4.2 Principios de actuación**
- 4.3 Derechos de las personas en situación de acoso**
- 4.4 Derechos de las personas acusadas**
- 4.5 Entidades del procedimiento**
  - Asesoría confidencial
  - Orientación psicológica
  - Panel de investigación
  - Instancias que sancionan

**CAPÍTULO 5. FASES DEL PROCEDIMIENTO ..... P. 40**

- 5.1 Inicio del proceso**
  - Mecanismos de recepción de denuncias
  - Las rutas en función del área de adscripción de la persona denunciada
- 5.2 Primer contacto (entrevista inicial)**

Identificación de la problemática  
Determinación de prioridades  
Elección de un proceso formal o informal

**5.3 Proceso informal**

Exploración de alternativas  
Fase de resolución

**5.4 Proceso formal**

Fase de recepción y calificación de la queja  
Fase de otorgamiento de medidas precautorias  
Fase de investigación de la queja  
Fase de resolución  
Fase de sanción  
Recursos de inconformidad

**CAPÍTULO 6. MEDIDAS DE PROTECCIÓN ..... p. 57**

**6.1 ¿Qué son las medidas de protección?**

**6.2 Principios para implementar las medidas de protección**

**6.3 Medidas de protección (ejemplos)**

**6.4 Cuerpos colegiados que pueden implementar medidas de protección**

**CAPÍTULO 7. LA ENTREVISTA ..... p. 59**

**7.1 Entrevista con la persona en situación de acoso**

**7.2 Entrevista con la persona denunciada**

**CAPÍTULO 8. VÍAS EXTERNAS ..... p. 63**

**8.1 Del procedimiento en materia penal**

**8.2 De la vía en materia laboral**

**CAPÍTULO 9. PREVENCIÓN Y CAPACITACIÓN ..... P. 64**

**9.1 Acciones de prevención**

Campañas de sensibilización

Comunicación interna

Programas que involucran a los observadores

Políticas de prevención

**9.2 Estrategias de capacitación**

Capacitación para profesores y colaboradores en línea

Capacitación de los asesores confidenciales

Capacitación de los orientadores

**ANEXO 1. FORMATOS DE REGISTRO ..... P. 72**

## PRESENTACIÓN

Con la finalidad de promover y consolidar en la comunidad universitaria un ambiente educativo y laboral que se distinga por cumplir los principios de igualdad entre mujeres y hombres, el respeto a los derechos humanos y la no discriminación, es importante realizar acciones en contra de la violencia en cualquiera de sus manifestaciones.

En este sentido, prevenir, atender y eliminar las prácticas de hostigamiento y acoso sexual que se pudieran presentar entre las personas que forman parte de la comunidad universitaria, requiere del fortalecimiento de los mecanismos internos para hacer frente a los efectos negativos del tipo de violencia sexual representado por el acoso y el hostigamiento sexual.

El documento que se presenta a continuación, denominado “Protocolo para Prevenir y Atender Actos de Acoso y Hostigamiento Sexual en la UVM”, propone criterios y lineamientos claros sobre cómo tener un manejo adecuado y con apego a la normatividad aplicable.

¿Por qué un protocolo en materia de prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual para la UVM?:

1. Se trata de una herramienta que establece claramente las obligaciones a cumplir por las autoridades responsables de darle seguimiento a las denuncias que se presenten.
2. Es un instrumento metodológico que establece un estándar efectivo para investigar los casos de acoso y hostigamiento sexual, que pudieran tener lugar entre integrantes de la comunidad universitaria.

3. Es una herramienta que permite asegurar que la atención a las denuncias de acoso u hostigamiento sexual, trátase de un caso de carácter escolar o bien laboral, será atendido en estricto apego a un procedimiento libre de prejuicios o estereotipos de género que tradicionalmente han sustentado este tipo de prácticas.

Con la firme convicción de que esta herramienta contribuye a mejorar la convivencia del personal administrativo, docente y del alumnado de toda la comunidad universitaria, se pone a disposición el Protocolo de Prevención y Atención al Hostigamiento y Acoso sexual.

## **INTRODUCCIÓN**

Todas las personas tienen derecho a que se respete su dignidad y a no ser objeto de ninguna forma de discriminación. El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Desde la perspectiva de los derechos humanos, el acoso y hostigamiento sexual se considera una forma de discriminación. El hostigamiento o acoso sexual constituyen una violación a los derechos fundamentales de cualquier persona.

Es un hecho que tanto los hombres como las mujeres pueden ser objeto de hostigamiento o acoso sexual. Sin embargo, las mujeres están mucho más expuestas a estas formas de violencia por la desigualdad basada en el género. El Foro Económico Mundial (World Economic Forum) en su reporte de 2006 concluye que “la desigualdad basada en el género es un fenómeno que afecta a la mayoría de los grupos en diferentes culturas, religiones, naciones y niveles económicos”<sup>1</sup>

A este respecto, “La Organización Internacional del Trabajo, que fue el primer organismo internacional en adoptar un instrumento que contenía una protección

---

<sup>1</sup> [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_Report\\_2006.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2006.pdf)

expresa contra el acoso sexual, reconoció de forma explícita que éste, además de ser un problema de seguridad y salud, constituye también una manifestación de la discriminación basada en el género<sup>2</sup>”

En este contexto, a lo largo del protocolo, en varios capítulos haremos [referencia](#) a la violencia hacia las mujeres, sin minimizar la importancia de los casos en los que los hombres también pueden ser objeto de este tipo de violencia.

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina (CEPAL)

*“Si bien las violaciones de los derechos humanos, como lo es la violencia de género que refleja las asimetrías de poder existente en las relaciones entre mujeres y hombres, afectan tanto a hombres como mujeres, su impacto y su carácter varían de acuerdo con el sexo de la víctima ya que la mayoría de las lesiones de los derechos de las mujeres y de las discriminaciones y abusos de los que son objeto se deben específicamente a su condición de mujer”<sup>3</sup>.*

Ciertamente la violación de los derechos de las mujeres y la violencia de género no son problemas recientes, suponen conductas que hasta hace poco tiempo eran socialmente aceptadas y que, por estar circunscritas al ámbito de la vida privada, eran muy poco reconocidas. Actualmente, la preocupación social por este fenómeno está expresándose de diferentes formas, por un lado, en los medios de comunicación y por otro, en las redes sociales<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Organización Internacional del Trabajo (2007) *Acoso sexual en el lugar de trabajo* citado en *El acoso sexual en el ámbito universitario: elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención*. Universidad de las Islas Baleares

<sup>3</sup> CEPAL. Serie Mujer y Desarrollo 16, Violencia de Género, un problema de Derechos Humanos. LC/957. 1996, págs. 7 – 9.

<sup>4</sup> El despacho de Abogados y Asesores Jurídicos Diez, S.C. elaboró un análisis del régimen jurídico del acoso sexual en México que enriqueció de forma importante la presente introducción.

México vive un problema grave de violencia sexual contra las mujeres. De acuerdo al Diagnóstico Nacional de Atención a Víctimas de Violencia Sexual “Las otras víctimas invisibles”, elaborado por la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (la “CEAV”), entre 2010 y 2015 se registraron casi 3 millones de casos de violencia sexual. Sin embargo, alrededor del 94% de los mismos no se denuncian. Desafortunadamente, eso apenas es el principio. Según el diagnóstico de la CEAV.

Algunos de los problemas más graves son:

a) Información poco sistematizada.

De manera general podemos concluir que a pesar de existir normas y –en algunos casos– formatos para el registro de información sobre las víctimas de violencia, sobre las prácticas o delitos, sobre los servicios brindados y/o sobre las presuntas personas agresoras, resulta evidente que en términos generales cada dependencia registra las variables que considera relevantes y lo hace de manera distinta considerando diferentes rangos, periodos, y tipo de información.

b) Deficiencias en el acceso a la justicia.

En el período 2010-2015 se integraron 81,550 averiguaciones previas por delitos sexuales en los 15 organismos de procuración de justicia estatales que brindaron información para este diagnóstico. Aunque no hay coincidencia entre los Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) y los organismos de procuración de justicia que brindaron información, de la diferencia entre averiguaciones previas y expedientes que llegan a los tribunales se puede inferir que más de 50,000 casos de violencia sexual que son investigados no alcanzan a llegar a instancias de impartición de justicia.

c) Nula detección en centros de trabajo y escuelas.

La escasa información brindada por las secretarías de educación y trabajo evidencia que las acciones de detección de violencia sexual en los ámbitos laboral y docente son débiles o nulas”<sup>5</sup>.

Sumado a los aportes de este análisis, puede decirse **que**, a partir del 2003, con el levantamiento por parte del Instituto Nacional de las Mujeres de la primera edición de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), aumentó de manera considerable el interés de querer saber más sobre la violencia de género y la violencia contra las mujeres. En el año 2011 dicha encuesta reveló que prácticamente 5 de cada 10 mujeres de 15 años y más de edad en el país (46%) han sido víctimas de violencia por parte de sus parejas durante su actual o más reciente relación, con porcentajes que van desde 29.8% en Chiapas hasta 56.9% en el Estado de México. Cabe destacar que los datos de violencia sexual se refieren a 7.3% de las mujeres en México a quienes sus propias parejas les han exigido u obligado a tener relaciones sexuales, sin que ellas quieran.

Por cuanto hace a las cifras en materia de violencia en el noviazgo, la misma ENDIREH muestra que de las mujeres solteras de 15 a 29 años que al 2011 tenían o habían tenido una relación de pareja “el 36.9% sufrió algún incidente de violencia por parte de su novio o pareja a lo largo de la relación. El tipo de violencia predominante entre las jóvenes solteras de 15 a 29 años por parte de sus novios es la emocional: a 36.7% de ellas las han humillado, ignorado, les han pedido que cambien su forma de vestir, les han tratado de controlar sus movimientos o decisiones, les han hecho sentir miedo, amenazado con algún arma o con matarlas o matarse.

Las prevalencias de los otros tipos de violencia son:

- Física, 3.3% (las han golpeado, empujado o jalado el cabello, pateado, tratado de ahorcar o asfixiar, o agredido con un arma)

---

<sup>5</sup> Resumen ejecutivo disponible en Internet [consulta 18/05/2016] <http://www.ceav.gob.mx/wp-content/uploads/2016/03/Resumen-Ejecutivo-diagnóstico-violencia-Sexualcreditos2.pdf>



- Sexual, 2.3% (las han tocado o manoseado sin su consentimiento, les han exigido o han usado la fuerza física para obligarlas a tener relaciones sexuales)<sup>6</sup>.

Con esta información sobre la violencia sexual en las escuelas en niveles educativos de preparatoria y licenciatura, es posible tener un panorama del problema de la violencia de género y en particular del acoso y hostigamiento sexual.

La UVM es una institución educativa y un centro laboral que tiene la convicción de cumplir con el compromiso de ser una empresa socialmente responsable y además responder a las obligaciones jurídicas derivadas de la normativa nacional e internacional de promoción y respeto de los derechos humanos. En este sentido, dado que en materia laboral las leyes nacionales prohíben y sancionan la violencia contra las mujeres, particularmente las conductas de hostigamiento y acoso sexual como lo estipula el Art 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fracción VII “Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas”.

Frente a este panorama, la adopción de un protocolo para prevenir y atender el hostigamiento y el acoso sexual, es una de las acciones necesarias frente a situaciones de violencia sexual que puedan estarse presentando al interior de la Universidad, sin importar el nivel en el que surjan, con la intención de dar una primera respuesta urgente a las personas que sufren sus efectos y consecuencias.

Como parte del proceso de elaboración del protocolo, se ha planteado diseñar y difundir otros materiales que promuevan la prevención y atención de este problema de salud y derechos humanos; brindar espacios y medios adecuados para la resolución alternativa de conflictos, sin que éste implique la mediación de la violencia; proporcionar acciones formativas a todo el personal; buscar la

---

<sup>6</sup> Referencia: INEGI-INMUJERES. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2011. Tabulados básicos y bases de datos.

cooperación, coordinación y concertación con instituciones afines para la atención de este tipo de violencia y cumplir con la diligencia debida y con la responsabilidad de garantizar el respeto y protección de los derechos humanos de quienes sufren de esta situación sin violentar los de quienes son acusados por estos hechos.

El presente protocolo constituye la materialización de los compromisos de la UVM principalmente con la comunidad universitaria en prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual. El objetivo principal del protocolo es la prevención, atención y garantía de sanción del acoso y hostigamiento sexual, no obstante, los alcances del mismo buscan garantizar el acceso a la justicia para cualquier persona que labore al interior de la misma.

A nivel nacional, existen algunos esfuerzos puntuales de universidades públicas que han materializado la creación de protocolos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual que constituyeron un marco de referencia para la elaboración del presente instrumento, el cual buscó ampliar sus alcances al contemplar derechos específicos de personas en situación de acoso y hostigamiento sexual, de las personas acusadas, aumentando la eficiencia en implementación de mecanismos internos de comunicación e investigación de este tipo de violencia que pueden acontecer en el ámbito académico y laboral.

¿Cómo está integrado el Protocolo Para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso y Hostigamiento Sexual de la UVM?

El protocolo consta de un primer capítulo sobre el marco conceptual, un segundo capítulo sobre el marco jurídico internacional y nacional; el tercer capítulo versa sobre el ámbito de aplicación, el objetivo general y específicos y conceptos generales; el cuarto capítulo aborda los principios de actuación de quienes intervendrán en el protocolo así como los derechos de las personas en situación de acoso u hostigamiento sexual y los derechos de las personas acusadas; el quinto

capítulo se refiere a la ruta de identificación, atención, investigación y sanción mediante las instancias institucionales establecidas, - como el Comité de Ética y Cumplimiento- la cual contiene las actuaciones básicas que deben garantizarse en cada etapa; es decir, se desarrollan las actuaciones desde el primer contacto, la identificación de la problemática, determinación de prioridades desde un enfoque diferencial que incluye, para el caso de indicadores de riesgo, el otorgamiento de medidas de protección, la atención integral y la presentación de una queja, así como la asesoría para abordar, en su caso, los distintos procedimientos que puedan iniciarse con motivo de una situación de violencia, tales como la denuncia penal y la vía laboral; el sexto capítulo contiene la definición de las medidas de protección y las hipótesis que se pueden implementar en acuerdo con la persona en situación de riesgo con las autoridades universitarias; y el séptimo capítulo sobre las herramientas de investigación, en particular la entrevista. El octavo capítulo alude a las vías externas de denuncia y el noveno a los procesos de prevención y formación.

Finalmente, se incluye un anexo que permitirá la efectiva implementación del presente protocolo.

## **CAPÍTULO 1. MARCO CONCEPTUAL**

¿Qué hay detrás de ciertas prácticas violentas como el acoso y el hostigamiento sexual en el ámbito escolar y laboral?

Cuando hablamos de violencia entre mujeres y hombres es importante tener presente, ante todo, el contexto social y cultural en el que se establecen las relaciones sociales y la manera en que se asignan creencias, conductas y prácticas que valoran de manera no solamente diferente sino incluso desigual lo que hacen las mujeres y lo que hacen los hombres; lo que es lo femenino y lo masculino.

Esas creencias, conductas y prácticas que se denominan roles y estereotipos de género, toman como base las diferencias biológicas, físicas, corporales y sexuales de las mujeres y de los hombres. Por ejemplo, el que el cuerpo del hombre sea más musculoso que el de la mujer o que la mujer sea de una talla más pequeña que el hombre, para concluir erróneamente que los hombres son más fuertes y las mujeres más débiles y que por lo tanto éstas necesitan la protección de los primeros.

Además de ello, estas diferencias han sustentado y justificado el hecho de que las mujeres se especialicen en ciertas tareas y actividades ligadas a esas características de fuerza y debilidad como son el trabajo rudo para los hombres y los trabajos sencillos o fáciles para las mujeres.

Con esa especialización de tareas o, con esa división sexual del trabajo, vienen otras ideas como volver a los hombres, en mayor medida, los responsables de proveer de los satisfactores necesarios para la subsistencia de las familias y a las mujeres las únicas responsables en cuanto a las actividades relacionadas con el cuidado de personas (niñas y niños, personas de edad avanzada y personas enfermas).

Desde esta visión estereotipada, se fueron conformando conductas esperadas por parte de los hombres como el hecho de asumir, como parte importante de su masculinidad, el desempeño de un papel activo en aspectos tales como la conquista y el ejercicio de la sexualidad, en el sentido de que ellos tienen que tomar la iniciativa para cotejar a las mujeres y para seducirlas. En sentido opuesto, la expectativa social para las mujeres es que deben asumir un papel receptivo frente a los hombres y actuar de manera sumisa e incluso complaciente de cara a ese cortejo masculino.

Esta cosmovisión a la que hacemos referencia ha ido cambiando, sin embargo no han desaparecido creencias tales como la de que cuando las mujeres y los hombres

interactúan en diversas áreas de la vida cotidiana, entre las cuales se encuentran tanto la escuela como los centros de trabajo, su manera de interrelacionarse se encuentra mediada por esos códigos sociales de hombres dominantes, activos sexualmente y por lo tanto conquistadores que conviven con mujeres sumisas, pasivas y expectantes de los halagos de los hombres. El resultado de estas prácticas y comportamientos estereotipados de género han sido relaciones desiguales, de dominio y por tanto violentas, sobre todo para las mujeres quienes se han visto afectadas por una tendencia a ser cosificadas y a ser convertidas en objetos sexuales para los hombres, menoscabando los derechos humanos de las mujeres.

¿Qué es el hostigamiento y el acoso sexual?

Resulta fundamental saber diferenciar entre lo qué es hostigamiento y acoso sexual y lo que no es, sobre todo, porque esto va a facilitar a las personas responsables de dar atención y seguimiento a las quejas que se presenten dentro de la comunidad universitaria para determinar el sentido de la actuación.

Existen muchas definiciones sobre el hostigamiento y acoso sexual que van desde acepciones muy simples, hasta otras de corte más específicamente jurídico. Dentro de las primeras, hostigar se refiere a molestar a alguien, burlarse insistentemente e incitarle para que haga algo. Mientras tanto, el acoso se puede definir como el perseguir a alguien sin dar tregua ni reposo y, perseguirle, apremiarle, e importunarle con molestias o requerimientos.

De estas definiciones que fácilmente se pueden consultar en cualquier diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, se identifica en ambas la “molestia” y la “insistencia”, como elementos que integran la definición; de hecho, en nuestro idioma hostigar es sinónimo de acosar. Desde instrumentos jurídicos internacionales como la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, mejor conocida por sus siglas en inglés como

la CEDAW, 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.

Este tipo de conductas pueden ser humillantes y pueden constituir un problema de salud y seguridad; son discriminatorias cuando la persona en la que recaen, tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en la escuela, en el trabajo o en el aspecto social.

Por su parte, el comité de expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al acoso sexual como aquel comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo. Y para la OIT, el hostigamiento y el acoso sexuales son conductas no deseadas de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que una persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Se trata de un término relativamente reciente que describe un problema antiguo.

Tanto la Comisión de expertos de OIT como el Comité de la CEDAW identifican el hostigamiento y acoso sexual como una manifestación de la discriminación de la que son objeto las mujeres y como una forma específica de violencia contra ellas. Es por ello que el hostigamiento y acoso sexuales son considerados una violación a los derechos humanos.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Ley de Acceso) ubica el Hostigamiento Sexual como el ejercicio de poder que se realiza en el marco de una relación de subordinación laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva.

Ahora bien, el acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. El acoso sexual se suscita en los diferentes espacios en los que se desarrollan las personas (familia, trabajo, calles, transporte público y en el espacio escolar en clases, tutorías, laboratorios, eventos culturales y deportivos).

¿Por qué es complicado identificar el hostigamiento y el acoso sexual?

En muchas culturas como la nuestra, es difícil identificar y diferenciar tanto el hostigamiento como el acoso sexual debido a que sus componentes se encuentran muy diluidos entre aspectos culturales tales como el chiste, la broma, el llamado “lenguaje de doble sentido” o el albur que algunas personas utilizan como una forma de jugar con las palabras, pero cuyo mensaje conlleva un contenido cargado de símbolos e imágenes que representan y aluden, de muchas maneras, al ejercicio de la sexualidad, al dominio sexual de una persona sobre otra, etcétera. La complejidad de este tipo de códigos de comunicación radica en la confusión que se genera al no tener claro si se trata de una broma, de una propuesta, de un mensaje directo o no. Lo importante en estas situaciones es subrayar la incomodidad que generan a la persona receptora de esos mensajes al sentirse que es colocada en una situación de subordinación, de dominio o simplemente dentro de una escena no deseada.

Otro elemento que dificulta la identificación del hostigamiento y del acoso sexual, tiene que ver con actitudes y creencias relacionadas con los estereotipos de género en los que se considera como normal que un hombre intente seducir o conquistar a una mujer y ésta tiene que permitirlo porque es parte de su rol de género. En el ámbito de la docencia, el hostigamiento sexual sucede cuando el docente, siendo la persona que ocupa una mayor jerarquía en el aula, toma para sí el derecho de usar esa condición privilegiada para solicitar a sus alumnas o alumnos algún tipo de

favores sexuales a cambio de una calificación mayor por citar algún ejemplo. De forma similar, se expresa el hostigamiento sexual en el ámbito laboral, cuando interviene la jerarquía entre un jefe y una persona que le reporta.

¿Qué acciones o conductas no son hostigamiento o acoso sexual?

Vinculado al tema de la dificultad para poder identificar una práctica impregnada por tintes de hostigamiento y/o acoso sexual, se encuentran aquellas conductas, que hablan de otros tipos de violencia y otras no, como son el *mobbing* el cual es un anglicismo que significa acoso pero con la peculiaridad que aquel de tipo moral o psicológico y que sucede en el ámbito laboral, en otras palabras es la sustitución de formas de violencia (psicológica, física o verbal) por formas indirectas o disfrazadas y que se ejecutan para hacer sentir a la persona excluida, maltratada o subvalorada y alterando, en todo caso, su derecho al trabajo.

Si bien el *mobbing* tiene como elementos comunes con el hostigamiento sexual y con el acoso sexual el que se presentan en el espacio laboral y que pueden darse tanto una relación jerárquica como en una relación entre iguales, en el *mobbing* las expresiones de violencia no tienen una relación con la sexualidad.

Tan importante es saber diferenciar entre conductas de hostigamiento y acoso laboral por un lado y el hostigamiento y acoso sexual por otro. También es importante distinguir el hostigamiento y acoso sexual de algunas otras prácticas que se dan entre las personas que comparten el espacio escolar o laboral que no implican relaciones con violencia. Estas prácticas comprenden el cortejo, el coqueteo y el flirteo entre las personas.

Una de las principales diferencias entre el hostigamiento y el acoso sexual, por un lado y el cortejo por otro es que en esta última hay reciprocidad, es decir, es una



situación en la que ambas personas participan de común acuerdo y hay una buena recepción por la persona a la que se dirige el coqueteo.

¿Por qué cuesta a las personas que han vivido hostigamiento o acoso sexual presentar una queja y mantenerse firme en el proceso?

Cuando las personas no saben o no pueden identificar con claridad que están involucradas en una situación de violencia sexual como es el hostigamiento y el acoso sexual en la institución educativa o en el trabajo, es difícil buscar la manera de salir de dicha situación. Incluso se torna más difícil interponer una queja y darle seguimiento cuando además del desconocimiento entran en juego algunas creencias que bien podrían catalogarse como mitos que contribuyen a diluir y a restar fuerza y validez social a la queja que una persona hace en torno a sentirse hostigada o acosada sexualmente.

En este sentido destaca que, además del miedo y la posible sensación de vergüenza que rodea a la persona que vive una situación de hostigamiento o acoso sexual, se suman aspectos de índole social y cultural que depositan de manera prejuiciada, gran parte de la responsabilidad en quién es receptor de la violencia y no en la persona que la ejerce. Se trata de ciertos mitos o creencias distorsionadas como el hecho de pensar que la víctima provoca el hostigamiento o el acoso sexual por su forma de vestir o de comportarse; que si la piropearon, más que una víctima debería sentirse halagada o que si, en el fondo, le sucede ese tipo de situaciones es que desea que la hostiguen; que si la víctima hubiese rechazado enérgicamente o bien ignorado el acto de hostigamiento o acoso sexual, éste no habría sucedido, y, por último, el considerar, con base en los roles estereotipados de género, los hombres constantemente hacen bromas con contenido sexual en público por su rol irrefrenable instinto sexual que es de lo más natural.

Existen otras variables que influyen de manera importante en inhibir que la persona receptora de alguna acción o conducta que implique hostigamiento o acoso sexual denuncie estos comportamientos. Éstas variables tienen sustento nuevamente en aspectos culturales y sociales tales como la tendencia de omitir u ocultar estos tipos de violencia sexual, porque no se sabe qué hacer con ella al no existir suficientes mecanismos para atenderla. Para ello, es necesario proporcionar información clara y precisa sobre qué hacer frente a una situación relacionada con este tipo de violencia, cuáles son las instancias encargadas de brindar el apoyo necesario para detenerla y finalmente dar certeza de que además de acercarle a la solución del problema, no habrá represalias por atreverse a levantar una queja y darle seguimiento. En pocas palabras a confiar en que se puede pasar de la cultura del silencio a la cultura de la denuncia.

## **CAPÍTULO 2. MARCO JURÍDICO ANTE EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

### **2.1 Marco jurídico internacional**

La responsabilidad de las instituciones educativas en materia de prevención, atención, investigación y sanción de la violencia sexual, particularmente del acoso y hostigamiento sexual, encuentran su sustento en el marco jurídico internacional, nacional y local de protección de los derechos humanos.

Dicha responsabilidad en principio se encuentra vinculada con el reconocimiento internacional de los principios y derechos a la igualdad, a la no discriminación y al acceso a una vida libre de violencia. La *Declaración Universal de Derechos Humanos*, y el *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* reconocen los derechos a la igualdad y protección sin discriminación ante la ley. Por su parte, la *Convención Americana de Derechos Humanos*, establece la obligación de los Estados para respetar y garantizar el libre y pleno ejercicio a toda persona de los derechos y

libertades consagrados en dicha Convención<sup>7</sup>. No obstante la trascendencia de la Convención antes mencionada, el reconocimiento jurídico de la existencia de la discriminación y de la violencia de género contra las mujeres, fue establecida hasta la CEDAW y la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)*<sup>8</sup>.

Aunque no sólo las mujeres son víctimas de acoso sexual, ciertamente han estado en una posición de mayor vulnerabilidad en comparación con los hombres. Por esa razón, las referencias legales también tienen mayor sustento en los instrumentos internacionales de los derechos humanos de las mujeres y niñas como actos de violencia de género, particularmente de violencia sexual.

La CEDAW año con año se encarga de revisar los informes que los Estados entregan y de hacer las observaciones correspondientes. En su Recomendación 19 (art. 11) estableció que:

*“La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de mujeres, por ejemplo, mediante el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tales como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean 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*

---

<sup>7</sup> Convención Americana de Derechos Humanos, ratificada por México en 1981, artículo 1.

<sup>8</sup> La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, fue adoptada en el seno de las Naciones Unidas en 1979 y ratificada por México en 1981, por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Atender, Sancionar y Eliminar la violencia contra las Mujeres, que fue adoptada en Belém do Pará, Brasil el 9 de junio de 1994 y ratificada por México el 19 de junio de 1998 se conoce precisamente así por la ciudad donde se firmó, consultable en <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/ambito-internacional/convencion-de-belem-do-para>

*su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.”*

En cuanto a la Convención de Belém do Pará, se define a la violencia contra las mujeres como:

*“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 de lo público como en el privado”<sup>9</sup>*

Con la suscripción de estas convenciones, nuestro país asumió, a través de sus instituciones, la obligación de tomar medidas para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres<sup>10</sup>.

Esta medida se traduce en el ámbito de la educación en la obligación que tienen las instituciones educativas no solamente de realizar acciones para prevenir casos de violencia de género como el acoso y el hostigamiento sexual sino de brindar atención a los mismos dentro de su ámbito de competencia, de forma oficiosa, oportuna, independiente, imparcial, mediante la realización de una investigación (que se desarrolle de forma exhaustiva y con la participación de las víctimas) buscando evitar que los actos queden impunes.

- a) Adoptar *medidas jurídicas para conminar al agresor* a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad.

Esta obligación es el fundamento que tienen las instituciones educativas para establecer medidas de protección donde se pondere la integridad de la persona en situación de violencia sexual por encima de cualquier otro

---

<sup>9</sup> Convención de Belém do Pará, artículo 1.

<sup>10</sup> Artículo 7 de la Convención también conocida como “Belém do Pará”.

derecho, en tanto que su sentido es proteger la integridad personal en tanto subsista la situación de riesgo.

- b) Establecer *procedimientos legales justos y eficaces para la mujer* que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, *medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos*.

La eficacia de la investigación en las instancias educativas debe tener en cuenta la posible situación de riesgo y vulnerabilidad de la persona afectada, para implementar acciones de protección eficaces, por lo cual, todo procedimiento deberá ser lo más flexible y sencillo posible a fin de facilitar el real acceso a la justicia en dichos casos.

- c) Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga *acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces*.

Los alcances de la investigación por acoso deben incluir los nuevos parámetros de reparación del daño establecidos en los estándares internacionales. En el caso de nuestro país y en el ámbito educativo es todavía un reto grande.

En el mismo orden de ideas, otro acuerdo internacional que nuestro país asumió es la Convención sobre los Derechos del Niño<sup>11</sup>, que abona en el campo de las obligaciones estatales de protección de los derechos humanos a considerar de forma primordial el interés superior del niño en todas las medidas institucionales concernientes a ellas y ellos. México se obligó entonces a adoptar todas las medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas para proteger a las niñas y niños en contra de toda forma de perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato

---

<sup>11</sup> Tratado internacional de derechos humanos adoptado el 20 de noviembre de 1989.

negligente, malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual. De lo anterior se deriva lógicamente que toda persona menor de 18 años debe ser protegida contra todo tipo de violencia de carácter sexual como el acoso y el hostigamiento sexual.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo reconoce al acoso sexual como una forma de hostigamiento, el cual define como *“toda insinuación sexual o comportamiento verbal o físico de índole sexual no deseado, cuya aceptación es condición implícita o explícita para obtener decisiones favorables que inciden en el propio empleo, cuya finalidad o consecuencia es interferir sin razón alguna en el rendimiento laboral de una persona, o de crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante.”* Así mismo, afirma que dichos comportamientos ponen en entredicho la integridad personal y bienestar del trabajador socavando también su derecho a la igualdad de oportunidades y de trato.

## **2.2 Marco jurídico nacional y local**

Debido al papel de las instituciones escolares en la prestación del servicio educativo, es indispensable que el problema de la violencia sexual se aborde precisamente desde la perspectiva de los derechos humanos.<sup>12</sup>

Esta perspectiva se refuerza si se toma en cuenta la reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de Derechos Humanos, realizada el 11 de junio de 2011, donde se dejan claras las obligaciones de todas las autoridades en el ámbito de su competencia de respetar, promover, proteger los derechos humanos y de garantizar la plena materialización de éstos al dejar plasmado lo siguiente:

---

<sup>12</sup> Régimen jurídico del acoso sexual escolar en México. Propuestas para enfrentar el problema. Abogados y Asesores Jurídicos Diez, S.C.

*“En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución 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”.<sup>13</sup>*

Asimismo, también forma parte del marco jurídico que sustenta el presente protocolo el artículo 4º constitucional que reconoce la igualdad ante la ley entre mujeres y hombres, así como la obligación del Estado de garantizar el respeto de los derechos de las víctimas contemplados en el artículo 20 apartado C.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)<sup>14</sup>, la cual tiene por objeto

*“establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y no discriminación”<sup>15</sup>;*

y señala la obligación a la federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios, de expedir las normas legales y tomar las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una

---

<sup>13</sup> Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

<sup>14</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de febrero de 2007.

<sup>15</sup> LGAMVLV, artículo 1.

vida libre de violencia, de conformidad con los tratados internacionales ratificados por el Estado Mexicano.<sup>16</sup>

En dicha Ley se establece de manera clara lo que se entiende legalmente por hostigamiento y acoso 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 riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”.*

Así mismo, en el artículo 13 de esta ley se establecen las obligaciones que tienen los tres órdenes de gobierno en esta materia, y que son:

- I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.
- II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos.
- III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.
- IV. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobre-victimización, que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo.
- V. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejosas.
- VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual.

---

<sup>16</sup> LGAMVLV, artículo 2.



- VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

Por otro lado, la *Ley General de Víctimas*, publicada el 9 de enero de 2013, en su artículo 2, establece en sus objetivos el velar por los derechos de las víctimas a través del establecimiento y coordinación de las acciones y medidas necesarias para promover, respetar, proteger, garantizar y permitir el ejercicio efectivo de sus derechos, así como implementar los mecanismos para que todas las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias cumplan con sus obligaciones de prevenir, investigar, sancionar y lograr la reparación integral. Hace referencia especial a los casos de violencia sexual<sup>17</sup>.

En este orden de ideas es necesario hacer mención de la regulación penal. El *Código Penal Federal* establece en su artículo 259 Bis que:

*“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 cuarenta días de multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida”.*

Por lo que se refiere al marco jurídico local de regulación de acoso y hostigamiento sexual, se debe estar conforme a lo establecido en cada código penal, ya que no en todas las entidades federativas, el acoso y el hostigamiento sexual se encuentra tipificado. Un ejemplo lo encontramos en el Código del Distrito Federal donde se derogó el tipo penal de hostigamiento sexual, por considerarse como una limitante

---

<sup>17</sup>Ley General de Víctimas, artículo 39.

el condicionamiento de la jerarquía para su acreditación además de la exigencia de la reiteración de la conducta, por lo que en su lugar se estableció únicamente el delito de acoso sexual, donde la reiteración de la conducta no es una condicionante y la jerarquía se volvió una agravante. Así pues, el acoso sexual en el Distrito Federal se estipula en el artículo 179 de la siguiente manera:

*“A quien solicite favores sexuales para sí o para una tercera persona o realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad, se le impondrá de uno a tres años de prisión”.*

*“Cuando además exista relación jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación entre la persona agresora y la víctima, la pena se incrementará en una tercera parte de la señalada en el párrafo anterior”.*

*“Si la persona agresora fuese servidor público y utilizara los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior se le destituirá y se le inhabilitará para ocupar el cargo, empleo o comisión en el sector público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta”.*

*“Este delito se perseguirá por querrela”.*

En este mismo orden de ideas, resultan aplicables los siguientes criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pues el “acoso” y el “hostigamiento” encuadran en lo que se ha definido como *bullying*: “...todo acto u omisión que de manera reiterada agrede física, psicoemocional, patrimonial o sexualmente a una niña, niño o adolescente realizado bajo el cuidado de las instituciones escolares, sean públicas o privadas”:<sup>18</sup>

## **CAPÍTULO 3. OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

### **3.1 Objetivos**

#### **Objetivo general**

---

<sup>18</sup> Amparo directo 35/2014. Formato disponible en Internet [consulta 18/05/2016]<http://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=166050>

Establecer los procedimientos para prevenir, identificar, atender, investigar y sancionar los actos de hostigamiento y acoso sexual para garantizar a la comunidad universitaria un entorno institucional saludable y armonioso, en el que se promueva una cultura de respeto a la integridad de la persona y el respeto a los derechos humanos.

### **Objetivos específicos**

- Reconocer y garantizar los derechos humanos de las personas en situación de acoso y hostigamiento sexual de la comunidad universitaria, en especial, el derecho a la asistencia, protección, atención, verdad, justicia, reparación integral, debida diligencia y todos los demás derechos consagrados en la Constitución, en los tratados internacionales de derechos humanos de los que el Estado mexicano es parte y demás instrumentos de derechos humanos.
- Establecer medidas preventivas específicas para prevenir el acoso y hostigamiento sexual que posibiliten su erradicación al interior de todos campus universitarios.
- Establecer un mecanismo de coordinación entre todos los actores involucrados en prevenir, identificar, atender, acompañar, investigar, sancionar y erradicar del acoso y hostigamiento sexual en la comunidad UVM.
- Garantizar a las personas denunciantes y las personas denunciadas un efectivo ejercicio del derecho a la justicia en el ámbito universitario, en estricto cumplimiento de las reglas del debido proceso.
- Establecer las obligaciones de todo aquel que intervenga en los procedimientos relacionados con las personas en situación de acoso.

- Establecer un parámetro para promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de acoso y hostigamiento sexual.

### **3.2 Ámbito de aplicación**

El presente protocolo es de observancia general, obligatoria y aplicable a quienes integran la comunidad UVM: estudiantes, personal docente, administrativo, académico y subrogado.

#### **Conductas a las que se aplica el protocolo y niveles de gravedad de las mismas**

Los tipos de acoso y hostigamiento sexual se pueden clasificar en leves, graves y muy graves, según los criterios que detallamos a continuación: perjuicio causado a la salud, riesgo de empeoramiento del ambiente laboral o escolar, trato intimidatorio o indigno, repetición sistemática, contacto físico indeseado, invasión de la intimidad o perjuicios provocados a la persona que ha sido objeto de hostigamiento o acoso sexual.

Desde la perspectiva objetiva podemos encontrar tres tipos de faltas de acoso sexual: leves, graves y muy graves. Este listado no es exhaustivo ni debe ser utilizado como una categorización rígida. La gravedad del acoso y hostigamiento sexual no se puede determinar exclusivamente por criterios objetivos de descripción de los actos, la forma en particular en la que una persona en situación de acoso u hostigamiento experimenta lo que ocurre puede hacer que un comportamiento que podría ser considerado como grave, sea experimentado por la persona afectada como muy grave.

#### **Faltas leves**

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido sexual.
- Uso de imágenes pornográficas en los lugares y herramientas de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Gestos y miradas insinuantes.

### **Faltas graves**

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico o la opción sexual.
- Preguntas sobre la vida sexual de las trabajadoras.
- Insinuaciones sexuales.
- Petición abierta de relaciones sexuales.
- Presión tras una ruptura sentimental.
- Envío de cartas, imágenes, mensajes, fotos, correos con contenido sexual que propongan inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.

### **Faltas muy graves**

- Demandas de favores sexuales, cuando éstas están relacionadas, directa o indirectamente con a las calificaciones, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los baños o vestidores.
- Toma de represalias contra las personas que denuncian o atestiguan.
- Abrazos, besos, tocamientos, pellizcos no deseados.
- Acorralamientos, asaltos sexuales.
- Presión para obtener sexo a cambio de mejoras o bajo amenazas.

### **Circunstancias agravantes:**

- El abuso de superioridad jerárquica.
- La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución o en los casos en los

que ya le hubiera expresado su incomodidad a la persona que está generando el hostigamiento o acoso sexual.

- La persona denunciada ya tenía antecedentes de denuncias por acoso.
- La alevosía.
- La denuncia ha sido puesta por varias personas que hayan sufrido acoso de forma simultánea.
- Existencia de conductas intimidatorias, represalias o coacciones por parte de la persona agresora hacia la víctima, los testigos o hacia el asesor confidencial a lo largo del procedimiento.
- Si la víctima sufre de discapacidad física o mental.
- Si los acosadores son más de uno y actúan en grupo.

### **Circunstancias atenuantes**

- Haber reconocido el hecho y haber procedido a disminuir los efectos de la falta o dar respuesta favorable a los planteamientos y necesidades de la persona ofendida.

## **CAPÍTULO 4. ELEMENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO**

### **4.1 Principios de actuación**

Toda autoridad universitaria o integrante de algún órgano de control establecido en el ámbito universitario que identifique, oriente, canalice, atienda, investigue e

imponga una sanción por actos de acoso u hostigamiento sexual, deberá apegarse a los siguientes principios de actuación.

*Dignidad.* Todas las autoridades y personas que intervengan, en cualquier fase del protocolo, considerarán tanto a la persona afectada como a la persona acusada, como titular y sujeto de derechos. Ninguna de éstas, deberá ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte de alguna autoridad de la UVM, como de ninguna persona de la comunidad UVM. A la persona en situación de acoso u hostigamiento sexual, se le ofrecerá la atención adecuada para que supere su condición, con la debida dignidad que debe ser reconocida en cada momento de su existencia. Todas las autoridades universitarias que intervengan en el proceso de identificación, atención, acompañamiento, investigación y sanción respetarán la autonomía de las personas afectadas y las tratarán como fin de su actuación.

*Igualdad y no discriminación.* Las autoridades universitarias se conducirán sin distinción, exclusión o restricción, ejercida por razón de sexo, raza, color, origen étnico, social, religión, orientación sexual, patrimonio y discapacidad, o cualquier otra que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

*Legalidad.* Las autoridades universitarias que intervengan en cada una de las etapas del presente protocolo se apegarán al orden jurídico universitario y a los criterios de interpretación de la Constitución Federal, los tratados internacionales de protección de los derechos humanos y otras normativas que regulan los actos de hostigamiento y acoso sexual.

*Buena fe.* Todas las autoridades universitarias que intervengan en cualquier etapa del procedimiento interno no responsabilizarán a la persona en situación de acoso y hostigamiento sexual y deberán brindarle los servicios de orientación, atención y asistencia desde el momento en que lo requiera.

*Debida diligencia.* Las autoridades universitarias realizarán todas las actuaciones necesarias dentro de un tiempo razonable para prestar ayuda, protección, investigación y sanción de los actos de acoso y hostigamiento sexual e implementar medidas preventivas para todas las personas en situación de riesgo.

*No revictimización.* Las autoridades universitarias cuidarán que la ejecución de todas las acciones previstas en el presente protocolo no agravarán la condición de la persona en situación de acoso u hostigamiento ni impedirán el ejercicio de sus derechos, así como tampoco la expondrán a sufrir un nuevo daño por la conducta de la persona acusada.

*Participación conjunta.* Para superar la vulnerabilidad de la persona en situación de acoso u hostigamiento sexual, las autoridades universitarias podrán solicitar el apoyo y colaboración de instituciones públicas o privadas para brindar el apoyo y atención integral correspondiente.

*Confidencialidad.* Durante todas las etapas de identificación, atención e investigación las autoridades intervinientes garantizarán la reserva y la confidencialidad de los datos personales según la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares. Ninguna autoridad debe brindar o difundir información relativa a la investigación a persona extraña a la misma, por considerar que se trata de información íntima protegida por la legislación de acceso a la información pública.

*Debido proceso.* Tanto la persona en situación que denuncia como la persona acusada, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, además de todos aquellos principios reconocidos por la Constitución Federal y en los tratados internacionales de protección de los derechos humanos.



*Complementariedad.* Los mecanismos, medidas y procedimientos contemplados en este protocolo, en especial los relacionados con la asistencia, ayuda, protección, atención y reparación integral a la persona en situación de acoso u hostigamiento, deberán realizarse de manera armónica y eficiente entendiéndose siempre como complementarias y no excluyentes.

#### **4.2 Derechos de las personas en situación de acoso:**

- A una investigación pronta y eficaz que lleve, en su caso, a la atención, acompañamiento, investigación y sanción de los hechos de acoso u hostigamiento sexual cometidos en el campus universitario o en el ejercicio de las funciones sustantivas y adjetivas que señala el Estatuto General Universitario.
- A la reparación por parte de la persona denunciada de daños ocasionados, al comprobarse que se cometió el acto de acoso u hostigamiento sexual.
- A conocer los resultados de las investigaciones realizadas por el órgano facultado según el presente protocolo.
- A solicitar y a recibir información clara, precisa y accesible sobre las rutas y los medios de acceso a la investigación, medidas de protección y sanción de los actos de acoso u hostigamiento sexual que se establecen en el presente protocolo como de las vías externas que se pueden ejercitar fuera del ámbito universitario.
- A ser tratadas con humanidad y respeto.
- A recibir ayuda, asistencia y atención en forma oportuna, rápida, equitativa, gratuita y efectiva por parte del personal especializado designado para la atención al daño psicoemocional causado por el acoso u hostigamiento sexual, en las instancias universitarias de la UVM.

- A la protección de su intimidad contra injerencias ilegítimas por parte de cualquier autoridad o personal de la comunidad universitaria durante y después de la investigación, con independencia del resultado de la misma.
- A conocer el estado de la investigación que se desarrolle dentro de cada una de las instancias previstas en el presente protocolo.
- A ser efectivamente escuchada por las autoridades universitarias que integren el órgano colegiado cuando se encuentre presente en la audiencia o en cualquier otra actuación, antes o después de que las autoridades dicten una resolución sobre el caso investigado.
- A que la investigación se realice con un enfoque transversal de género, particularmente en atención al principio del interés superior y al principio de no discriminación.
- A tomar decisiones informadas sobre las vías formales e informales de resolución de la queja para los actos de acoso u hostigamiento sexual.

### **4.3 Derechos de las personas acusadas**

- A que se presuma su inocencia mientras no se declare su responsabilidad definitiva por los órganos colegiados de la UVM.
- A declarar o guardar silencio en el momento en que se le hacen saber las acusaciones por actos de hostigamiento o acoso sexual.
- Queda prohibida toda intimidación o maltrato por cualquier autoridad universitaria que se encuentre a cargo de la investigación y sanción de los actos de hostigamiento o acoso sexual.
- A que se le informe de forma inmediata de los hechos que se le imputan y los derechos que le asisten.
- A que se le recibirán los testigos y demás pruebas pertinentes que ofrezca, según los plazos y en los términos establecidos dentro de este protocolo.

- A que se le informe que será investigado por una instancia colegiada y que su situación será determinada según los términos establecidos.
- A solicitar y recibir todos los datos que requiera para su defensa por parte de la universidad.
- A ser canalizado para recibir atención reeducativa como posible generador de violencia de género.

## **4.4 Entidades que participan en el procedimiento**

### **Asesoría confidencial**

El acompañamiento del asesor confidencial inicia desde el momento en que establece el primer contacto con la persona que denuncia. En esta primera etapa es muy importante que el asesor confidencial sea capaz de realizar una entrevista objetiva, sin juicios de valor, ni creencias estereotipadas que en un momento puedan re-victimizar a la persona que vivió la situación de hostigamiento o acoso sexual.

La identidad del grupo de personas que fungen como asesores confidenciales se dará a conocer en toda la UVM, al igual que las formas en que se podrán contactar con ellos.

La asesoría confidencial es la instancia que se encargará de:

- Ofrecer a la persona en situación de acoso asesoría sobre las diferentes vías que existen para la denuncia.
- Establecer contacto con la persona denunciada y con los testigos.
- Investigar la queja para determinar si existen elementos para considerar si hubo o no una situación de hostigamiento o acoso sexual.
- Identificar si la queja puede haber sido formulada con dolo, manejando una información falsa, desde una intención de dañar a la persona denunciada.

- Identificar el estado emocional de la persona afectada para evaluar si se requiere atención psicológica de contención.
- Proporcionarle a la persona afectada todos los recursos para que pueda tomar una decisión libre e informada con respecto a las implicaciones de iniciar un proceso formal o bien optar por proceso informal.
- Ofrecer a la persona que denuncia la posibilidad de estar acompañada durante la entrevista por alguna persona de su confianza si así lo desea.
- Que la entrevista tenga lugar en un ambiente cómodo y seguro, con la finalidad de brindar privacidad y confianza, evitando que la entrevista pueda ser interrumpida.

¿Quiénes pueden y quienes no pueden hacerse cargo de la asesoría confidencial?

Ser asesor confidencial requiere de un perfil y de un conocimiento específico (ver el capítulo sobre formación). Para garantizar la imparcialidad del procedimiento, durante el proceso de investigación se pondrá especial énfasis en que el asesor confidencial no deberá tener relación alguna con la persona que denuncia ni con la persona denunciada, quedará excluida de esta función quien esté en una superioridad o subordinación jerárquica inmediata o quien cuente con algún parentesco.

¿Cómo se eligen los asesores confidenciales?

Los asesores confidenciales serán elegidos de una lista de directores, profesores o administrativos y contarán con una capacitación específica para realizar las labores de asesoría confidencial (ver capítulo 10 en el que se hace referencia a la capacitación). Cada cuerpo colegiado a cargo del proceso conformará un equipo básico de un asesor confidencial y un sustituto capacitados para llevar a cabo la labor de asesoría y la investigación de la queja.

¿Quién estará a cargo del proceso de atención, investigación y resolución de la queja?

PERSONA DENUNCIADA	ÁREA RESPONSABLE DE ATENDER EL CASO	INSTANCIA QUE ATRAERÁ EL CASO EN CASOS GRAVES O MUY GRAVES
Estudiante	Dirección General Académica	Comisión de Honor y Justicia del campus
Personal docente	Dirección General Académica	Comité de Ética y Cumplimiento
Personal administrativo	Dirección de Recursos Humanos del Campus	Comité de Ética y Cumplimiento
Personal administrativo adscrito a las regiones o al corporativo	Dirección de Recursos Humanos del Corporativo	Comité de Ética y Cumplimiento
Personal subrogado	Dirección de Servicios Administrativos	Comité de Ética y Cumplimiento
Personal académico del corporativo (directivos)	Dirección de Recursos Humanos del corporativo	Comité de Ética y Cumplimiento

Cada una de estas instancias responsables de atender el acoso invitará a participar a dos asesores confidenciales, uno titular y otro suplente, que se harán cargo del seguimiento del caso y de elaborar su dictamen para que los cuerpos colegiados encargados de sancionar tomen una decisión al respecto.

En el caso específico de este último órgano colegiado, en la Facción II inciso b del Charter del Comité de Ética y Cumplimiento se establece la posibilidad de solicitar la ayuda de un consultor externo a la UVM que realice las labores de asesoría e investigación.

Debido a que la mayoría de las personas que hacen una denuncia de acoso sexual son mujeres, se sugiere que buena parte de los asesores confidenciales sean también mujeres, para crear con mayor facilidad el clima de confianza que se requiere.

Funciones del asesor confidencial en el proceso de acompañamiento:

- Crear un clima de confianza con la persona en situación de acoso.
- Garantizar, en la medida de lo posible, la seguridad de la persona afectada.
- Informar a la persona que denuncia de sus derechos y obligaciones y de los procedimientos contemplados en este protocolo.

Funciones del asesor confidencial en el proceso de investigación:

- Establecer contacto con la persona denunciada para informarle sobre la denuncia y darle audiencia.
- Evaluar la veracidad de la situación denunciada y recibir las pruebas (en caso de que las haya) tanto de la parte denunciante como de la parte denunciada.
- Determinar si se han violado o no los reglamentos aplicables en materia de acoso y hostigamiento sexual.
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación que incluya los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, y las propuestas de actuación.
- Entregar el informe al área que está atendiendo el caso<sup>19</sup> para que determinen de la sanción, en caso de que se determine que es lo que corresponde por reglamento. Cuando el Comité de Ética y Cumplimiento haya atraído el caso por ser grave o muy grave, la sanción se determinará de forma conjunta entre el área que atiende el caso y el Comité de Ética y Cumplimiento.

### **Instancias que sancionan**

De acuerdo al Estatuto General de la UVM son tres las instancias que sancionan:

Art. 82 La Comisión de Honor y Justicia

Art. 83 La Dirección de Recursos Humanos

---

<sup>19</sup> Consultar el cuadro en la página 37.

#### Art. 84. La Dirección de Recursos Humanos del Corporativo

La instancia que define la sanción dependerá del grupo al que pertenece la persona denunciada:

**Alumnos:** La Comisión de Honor y Justicia

**Docentes, personal administrativo del campus o personal tercerizado:**

La Dirección de Recursos Humanos del campus

**Personal académico (directivos), personal administrativo adscrito a las regiones o al corporativo:** La Dirección de Recursos Humanos del Corporativo

#### **Orientación psicológica**

La orientación psicológica es el proceso de acompañamiento emocional inicial que recibe la persona en situación de acoso para entender y manejar los procesos emocionales y mentales que se presentan ante situaciones de violencia. El orientador limita su campo de acción a los procesos emocionales / interpersonales sin invadir los ámbitos de acción de la asesoría confidencial. Generalmente, la orientación psicológica tiene lugar de forma paralela a la asesoría confidencial. Es fundamental tener presente que la orientación psicológica es un proceso inicial, en caso de requerirse una atención especializada se obtendrá por medio de la canalización a alguna instancia oficial especializada.

#### ¿Quiénes pueden ofrecer orientación psicológica?

Cada campus contará con dos orientadores especialmente capacitados para la atención inicial de casos de hostigamiento y acoso sexual. Estos serán invitados por las mismas instancias que elijan a los asesores confidentiales.

### **CAPÍTULO 5. FASES DEL PROCEDIMIENTO**

Una de las finalidades fundamentales del protocolo es definir procedimientos muy claros con respecto a los pasos a seguir en la atención, investigación y sanción de

situaciones de acoso y hostigamiento sexual. En este contexto, la ruta de la queja puede tomar dos caminos: el **proceso informal** en el que se busca solucionar la situación a través de la confrontación directa entre las partes o a través de un intermediario y el **proceso formal** en el que se procede a realizar una investigación del asunto y la imposición final de una sanción si se confirma la existencia del acoso o de hostigamiento sexual.

<p><b>Inicio del proceso:</b> Mecanismos de recepción de denuncias</p>
<p><b>Primer contacto (entrevista inicial):</b>  Fase de identificación de la problemática,  Fase de determinación de prioridades,  Fase de elección de un proceso formal o informal</p>
<p><b>Proceso informal:</b> Fases de exploración de alternativas  Fase de resolución</p>
<p><b>Proceso formal:</b> Fase de recepción y calificación de la queja  Fase de otorgamiento de medidas de protección  Fase de investigación de la queja  Fase de resolución  Fase de sanción  Recursos de inconformidad</p>

## 5.1 INICIO DEL PROCESO

¿Quiénes deben pedir ayuda?

- Miembros de la comunidad UVM que están experimentando hostigamiento o acoso sexual.
- Miembros de la comunidad UVM que se preguntan si lo que están experimentando es hostigamiento o acoso sexual.
- Personas que quieren información sobre las opciones que existen sobre cómo enfrentar el hostigamiento o acoso sexual.



- Miembros de la comunidad UVM que piensan que alguien más está viviendo hostigamiento o acoso sexual.

La persona que pide ayuda recibirá información tanto de las opciones internas (formales e informales) y las opciones externas (denuncia ante el Ministerio Público o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje).

### **Mecanismos de recepción de denuncias**

Existen tres formas de establecer contacto con las autoridades correspondientes para expresar una queja:

- Correo electrónico institucional [compliance@laureate.mx](mailto:compliance@laureate.mx)
- Teléfono institucional de recepción de denuncias
- De forma personal

#### Correo electrónico institucional

Por este medio se proporcionará la información relativa a los servicios de atención psicológica y asesoría confidencial. Cuando el personal de atención recibe un mensaje, en la cuenta de correo electrónico, expresando una petición de ayuda o una queja, deberá contestar de inmediato por la misma vía explicando los pasos del proceso de atención que la UVM puede ofrecer. Solicitará a la persona que escribe, autorización para comunicarse con ella por teléfono y explicarle los elementos básicos del proceso ya que el contacto personal puede generar más confianza.

Una vez que entable la comunicación telefónica le solicitará autorización para que un asesor confidencial se ponga en contacto con ella. En este mismo momento, se le explicarán los criterios de confidencialidad y los mecanismos de apoyo que la UVM le puede ofrecer. Quienes atiendan las solicitudes de ayuda por correo electrónico y por vía telefónica contarán con la información los mecanismos de contacto en cada uno de los campus de la UVM.

#### Llamada telefónica

Los lineamientos para la recepción de una llamada telefónica serán los mismos que los del correo electrónico y las personas que atiendan a estas llamadas tendrán la capacitación adecuada para llevar a cabo una interacción respetuosa y puntual.

Información que va a recabar quien recibe la llamada:

- Nombre de la persona que llama para solicitar apoyo.
- Identificar si quien llama es la persona afectada o un tercero.
- Fecha en la que ocurrieron los hechos.
- Datos personales de localización (teléfono y correo electrónico).
- Anuencia para contactar al asesor confidencial.
- Estado emocional en el momento de la llamada para detectar alguna necesidad especial y evaluar si se requiere contención psicológica.
- Relación con la persona a la que va a denunciar (docente, personal de seguridad, directivo, etc.).

A la persona que llama se le proporcionará:

- Criterios de confidencialidad.
- La fecha en la que se contactará con ella el asesor confidencial.
- Se le enviará por correo información sobre sus derechos y los lineamientos generales de atención de la UVM.

#### Solicitud de ayuda a cualquier colaborador de la UVM

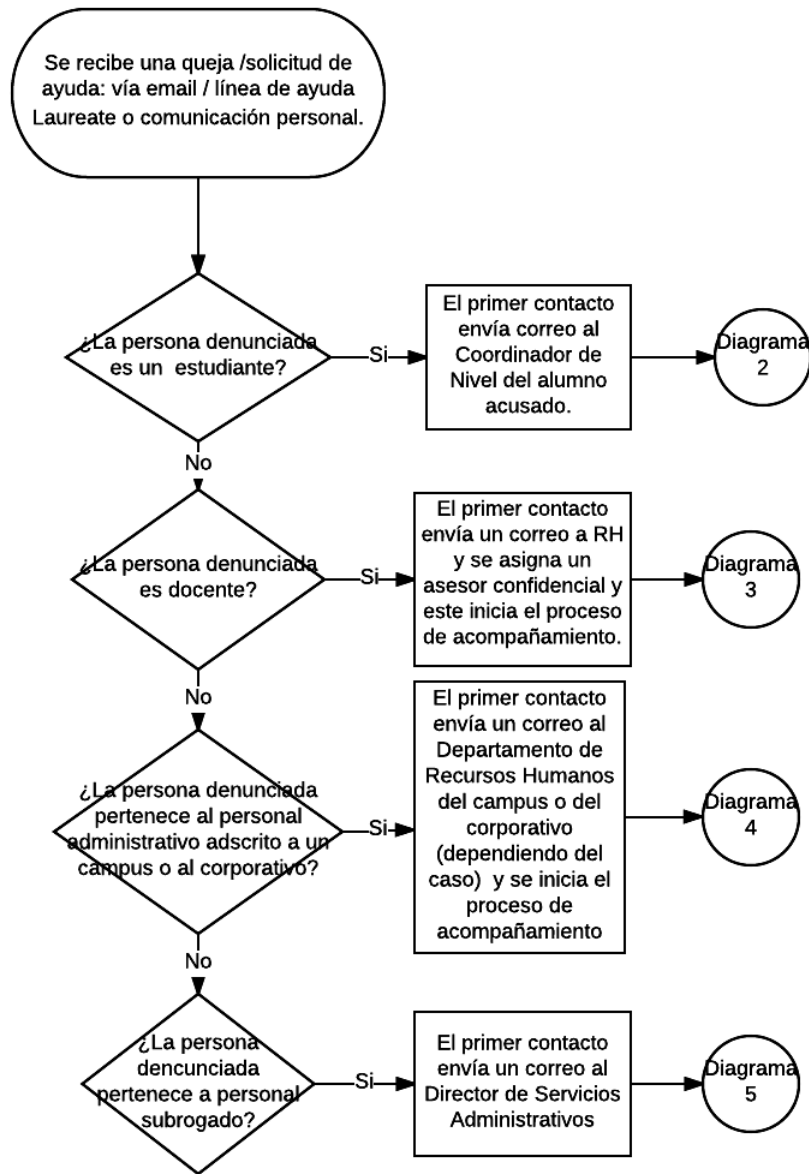
El personal docente, administrativo y académico en su totalidad debe conocer los canales de denuncia y solicitud de ayuda para quienes les expresen su preocupación ante una situación de acoso u hostigamiento sexual. En particular, deberán tener conocimiento del correo del correo [compliance@laureate.mx](mailto:compliance@laureate.mx) y el teléfono institucional destinado a este fin.

#### **Las rutas en función del área de adscripción de la persona denunciada**

Para efectos de definición de la ruta, en esta primera fase, se consideran cinco caminos posibles dependiendo del grupo al que pertenezca la persona denunciada:

- Estudiantes
- Personal docente
- Personal administrativo adscrito al campus o al corporativo
- Personal subrogado

**Diagrama 1: primer contacto**



Presentamos una serie de diagramas de flujo acordes con cada uno de los grupos de pertenencia de la persona acusada.

Diagrama 2: Cuando la queja es sobre el comportamiento de un alumno

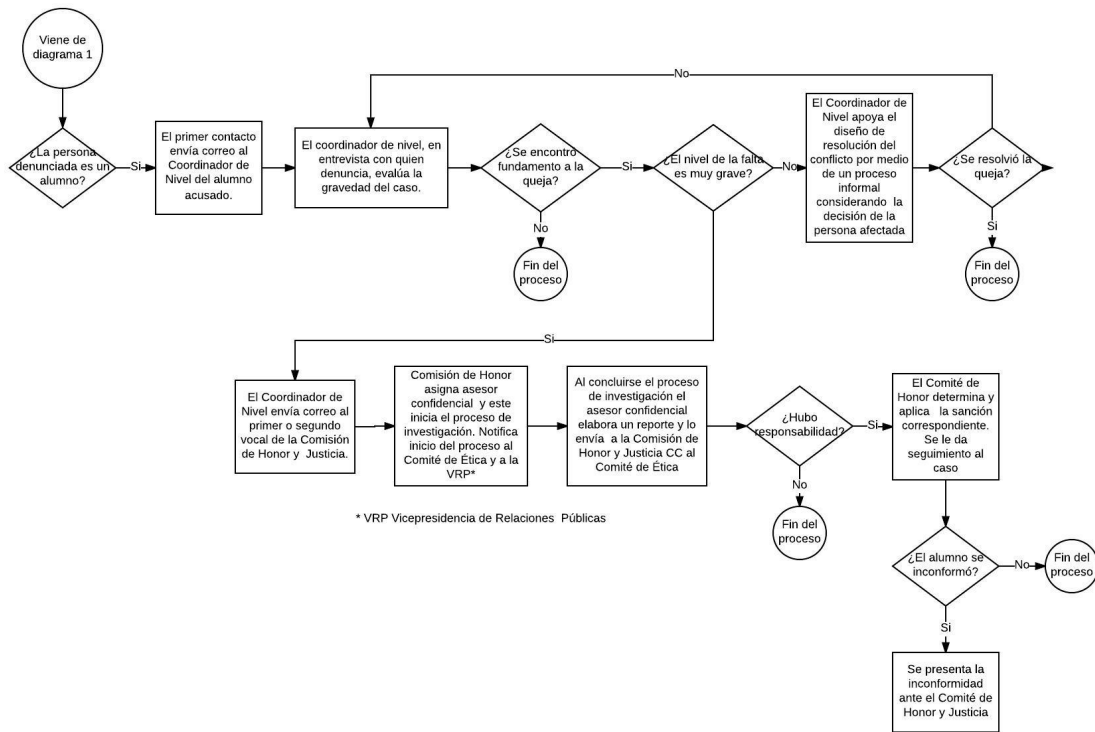


Diagrama 3: Cuando la queja es sobre el comportamiento de personal docente

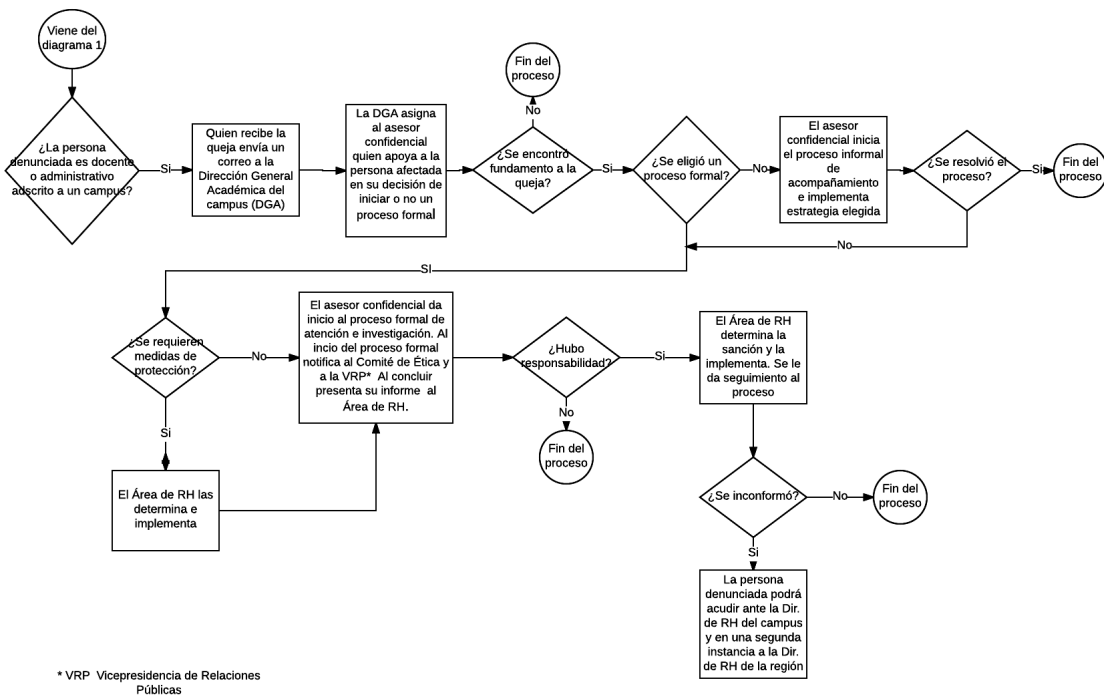


Diagrama 4: Cuando la queja es sobre el comportamiento de un miembro del personal administrativo (este puede pertenecer al campus o al corporativo)

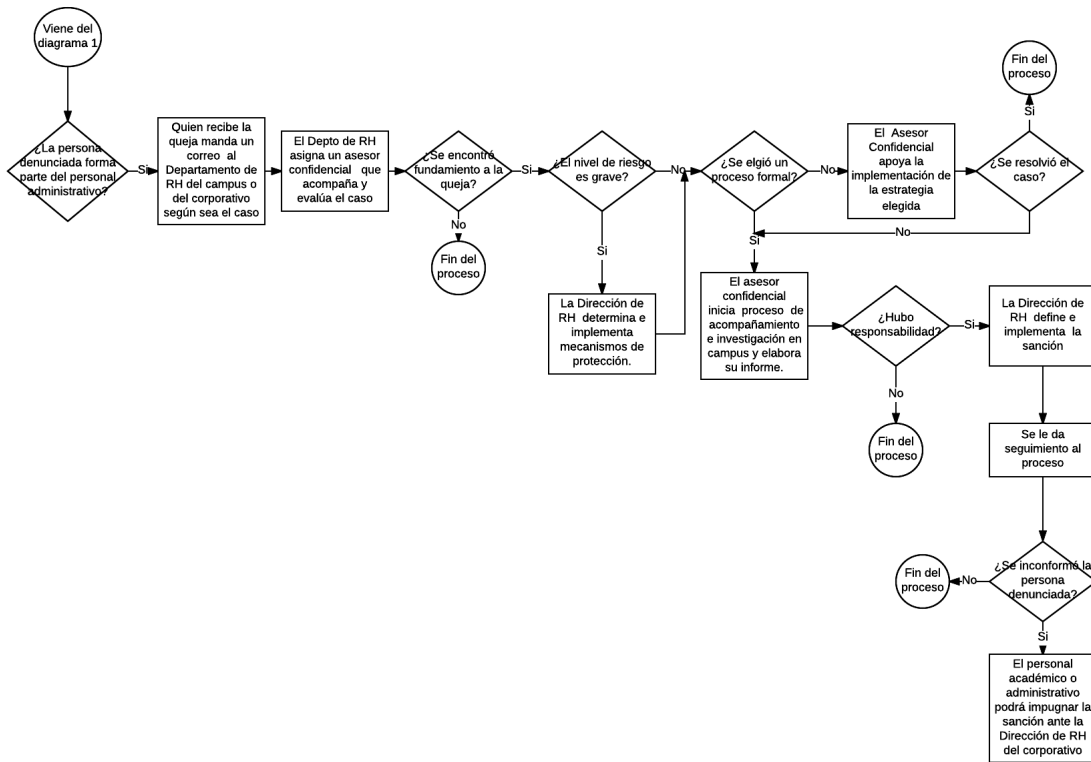
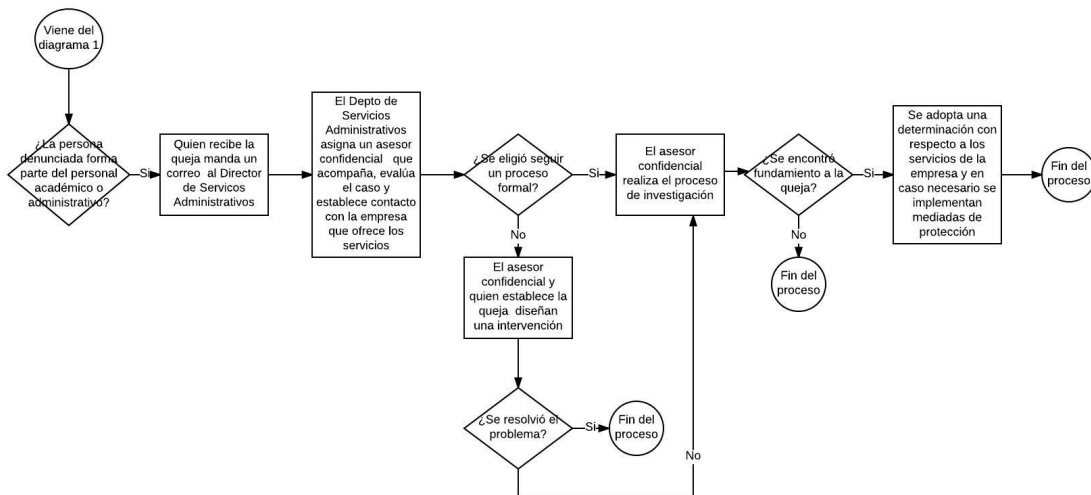


Diagrama 5: Cuando la queja es sobre el comportamiento de un miembro del personal subrogado



## 5.2 PRIMER CONTACTO (ENTREVISTA INICIAL)

### **Identificación de la problemática**

La persona que solicita ayuda tendrá contacto con el asesor o asesora confidencial y en caso de requerirse con la persona responsable de orientación psicológica (ver capítulo anterior).

El equipo de asesores confidenciales participará en las siguientes etapas del proceso: primera entrevista, recepción y evaluación de la queja, solicitud de medidas de protección a los cuerpos colegiados correspondientes, e investigación de la queja. Su labor termina al entregar un informe a los cuerpos colegiados correspondientes para que adopten una resolución y determinen la sanción en caso de que sea lo que procede.

Como parte de la primera entrevista, se procede a la identificación de la problemática que consiste en determinar las características de los hechos, la existencia de alguna otra forma de violencia además del acoso u hostigamiento sexual, el estado de salud física y mental de la persona en situación de acoso y los factores de posible riesgo en los que pueden encontrarse la persona que denuncia. Los resultados de esta evaluación serán comunicados por el asesor confidencial al área competente de la universidad considerando todos los criterios de confidencialidad establecidos.

### **Determinación de prioridades**

#### Evaluación del riesgo

Algunos de los elementos que definen una situación de mayor riesgo son:

- La situación de acoso se ha repetido a lo largo del tiempo.

- Hay más de una persona que ha sufrido acoso por parte de la persona denunciada.
- Ha existido una amenaza hacia la persona que denuncia.
- El acoso u hostigamiento ha incluido algún forcejeo físico.

En los casos de las conductas de hostigamiento o acoso sexual que sean graves o muy graves, el Comité de Ética y Cumplimiento de Laureate evaluará si considera necesario atraer este proceso. Cualquier denuncia de hostigamiento o acoso sexual, independientemente del tipo de falta de que se trate debe ser informada al Director Jurídico del Corporativo de Laureate y a la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos, Comunicación y Responsabilidad Social de Laureate (Vicepresidencia de Asuntos Corporativos).

Si la valoración evidencia una situación de riesgo para la persona que denuncia, se procederá a la implementación de medidas de protección. Cuando se presente alguna de estas situaciones de riesgo deberá descartarse el proceso informal como opción. Estas medidas de protección deben de tomarse de manera coordinada entre el Comisión de Honor y Justicia o con el Comité de Ética y Cumplimiento (ver el capítulo 6 en el que se hace referencia a las medidas de protección).

#### Orientación psicológica

Si la persona se recibiera en estado de crisis se le deberá proporcionar la atención psicológica de forma inmediata con un profesional en psicología del campus. Ver inciso c del capítulo 4

#### **Elección de un proceso formal o informal**

En la primera entrevista con la persona que denuncia se le explican las posibilidades y los alcances de cada vía a considerar, a) mecanismo informal de resolución de la queja o b) mecanismo formal ante los cuerpos colegiados correspondientes y c) la posibilidad de o demanda laboral ante las Procuradurías y



la Junta de Conciliación y Arbitraje. La persona que denuncia debe tener claro que en cualquier momento puede proceder jurídicamente ante los tribunales competentes si así lo desea.

Se informa a la persona de las implicaciones de interponer una queja o denuncia como inicio de un procedimiento cuyo objetivo es la sanción de la conducta de la persona acusada. Se ofrece información clara y global de sus derechos y de los instrumentos que las leyes y normativas de la UVM ponen a su disposición.

### **5.3 PROCESO INFORMAL**

Es el mecanismo voluntario mediante el cual las partes involucradas, en libre y auténtico ejercicio de su consentimiento y autonomía, buscan, construyen y proponen opciones de solución a la situación de acoso, con el fin de alcanzar una solución. El asesor establecerá un diálogo con la persona denunciada para evaluar la disposición al cambio de su parte, en caso de encontrar una negativa a asumir su responsabilidad y generar un cambio, recomendará a la persona que denuncia el inicio de un proceso formal.

Cuando el asesor confidencial considere que las conductas tienen un nivel de gravedad alto o muy alto, o que las condiciones de riesgo son altas no aceptará esta vía como mecanismo de resolución.

Diversas experiencias en otras latitudes han señalado que debería aconsejarse el intentar resolver el problema en un primer momento de manera informal. En ocasiones es suficiente el expresar con claridad a la persona que muestra el comportamiento indeseado que la conducta no es bien recibida y que es ofensiva para que se genere un cambio.

El proceso informal busca garantizar la pertenencia a una comunidad escolar libre de acoso, en casos considerados como leves, sin necesidad de dirigir un proceso

disciplinario con las molestias que esto puede suponer y los riesgos de una revictimización secundaria.

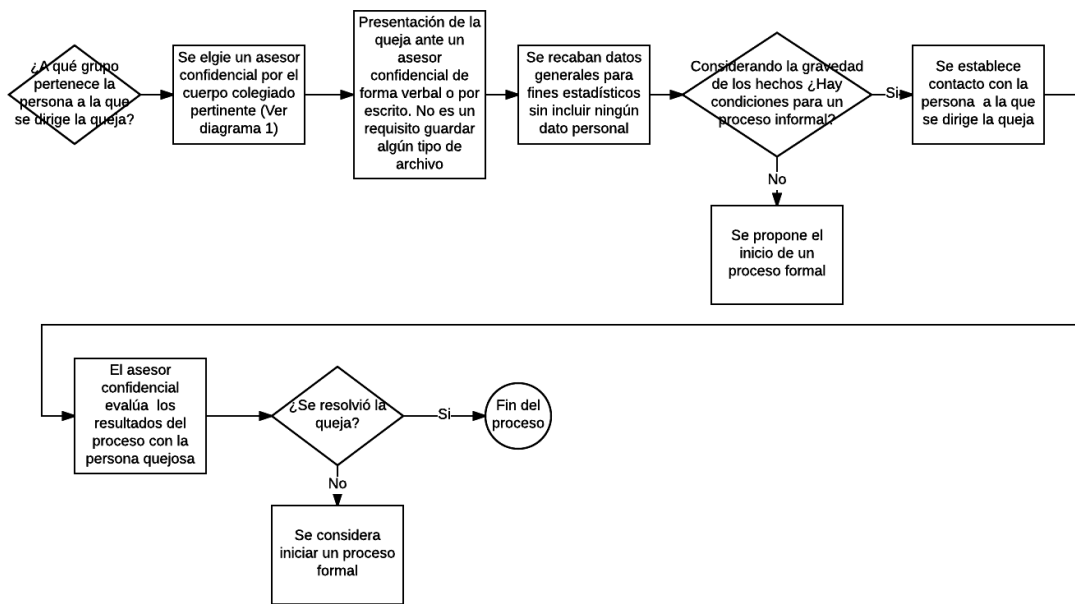
### **Exploración de alternativas**

El asesor confidencial sostiene una entrevista con la persona afectada en la cual no es necesario llevar registro alguno con excepción de los datos necesarios para fines estadísticos. En esta entrevista se decidirá de forma conjunta cuál es el mejor camino a seguir: convocar a la persona que está teniendo las conductas no deseadas para plantearle la queja. Un mecanismo alternativo es recurrir a una tercera persona, que tenga relación con las partes involucradas para que apoye en dar este primer paso.

El asesor confidencial se presentará con la persona a la que la queja está dirigida y le planteará que hay un reporte sobre su comportamiento. Si la persona que presenta la denuncia elige que no se mencione su nombre al presentar la queja, el anonimato debe ser respetado. Es importante aclarar a la persona a la que se dirige la queja que no se trata de un proceso disciplinario, que no habrá registro de la misma en su expediente y que no será necesario constatar los hechos de la queja.

La persona que presenta la denuncia y el asesor confidencial de manera conjunta evaluarán si el proceso se resolvió de manera satisfactoria. En caso de no ser así, se requerirá dar inicio a un proceso formal.

## Ruta del proceso informal



## 5.4 PROCESO FORMAL

### Fase de recepción y calificación de la queja

La queja se recibirá por el asesor confidencial quien en la primera o en una segunda entrevista realizará las siguientes acciones:

- Entregará a quien presenta la demanda un documento con los derechos que le asisten.
- Informará de forma general en qué consiste el procedimiento de investigación, sus etapas, su duración.
- Evaluará la posible situación de riesgo para la implementación de medidas de protección en caso de ser necesarias.
- A más tardar al siguiente día hábil de la entrevista, el asesor confidencial enviará un primer informe sobre el proceso de la queja a la Comisión de Honor y Justicia del Campus en el caso de que la persona denunciada sea un estudiante; al Departamento de Recursos Humanos del campus en caso de que la persona denunciada pertenezca al personal docente o

administrativo y al Departamento de Recursos Humanos del corporativo en caso de que forme parte del personal académico.

Turnada la queja a las áreas mencionadas, el asesor confidencial deberá resolver en un plazo de 48 horas

- a) La admisión de la queja.
- b) La solicitud de aclaración cuando haya aspectos trascendentes que no queden claros, dando un plazo de 48 horas a la persona que demanda.
- c) Desechamiento por notoria improcedencia, cuando el asunto no sea un caso de hostigamiento o acoso sexual.

#### Quejas no fundamentadas y quejas presentadas con dolo

Cuando el resultado de la investigación sea que la queja no tiene fundamento, es importante asegurarse de que el haber iniciado el proceso no tenga efectos negativos ni para la persona que presentó la queja ni para la persona contra la que se presentó la queja. Es importante distinguir entre una queja no fundamentada y una queja presentada con dolo. En el primer caso, no se encontraron elementos para considerarlo hostigamiento o acoso sexual. En las quejas presentadas con dolo se trata de una queja fundada en una serie de aseveraciones falsas o distorsionadas con la intención de perjudicar a la persona sobre la que se presenta la queja o con alguna otra intención. En los casos en los que el proceso de investigación demuestre que hubo acciones con dolo, quien presente la queja, se hará acreedor a medidas disciplinarias. El asesor confidencial que está a cargo del proceso de investigación presentará sus conclusiones al cuerpo colegiado encargado de determinar las medidas disciplinarias.

#### **Integración de elementos**

En caso de ser admitida la queja se citará a la persona que denuncia para su ratificación y presentación de pruebas (en caso de haberlas). Una vez presentadas las pruebas de la persona que denuncia, se notificará a la persona denunciada en un

plazo de 24 horas informándole que se le otorga un plazo de tres días para que realice la contestación.

En algunos casos no hay forma de comprobar que se llevó hostigamiento o acoso sexual. En otros pueden considerarse pruebas mensajes de correos, conversaciones de chat y mensajes de texto.

### **Fase de otorgamiento de medidas de protección**

El asesor confidencial tiene la atribución de sugerir a los cuerpos colegiados pertinentes la implementación de medidas precautorias cuando lo considere necesario<sup>20</sup>.

### **Fase de investigación de la queja**

Para poder determinar si procede o no una sanción es necesario llevar a cabo un procedimiento de investigación y en caso de llegar a una conclusión afirmativa de la existencia de hostigamiento o acoso sexual, presentar sus conclusiones ante el cuerpo colegiado correspondiente. La labor de investigación la llevará a cabo el asesor confidencial.

Como parte de esta tarea, el asesor confidencial se encargará de:

- Establecer contacto con la persona denunciada para informarle sobre la denuncia y darle audiencia.
- Establecer entrevistas con los testigos de cualquiera de las partes.
- Evaluar la veracidad de la situación denunciada.
- Documentar una acta de hechos que avalará el Área de Recursos humanos que incluya la versión de quien presenta la queja y de quien es objeto de la queja.
- Elaborar un informe de valoración con las conclusiones de la investigación, que incluirá los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes y las propuestas de actuación.
- Atender los alegatos que pudieran presentarse al informe de valoración.

---

<sup>20</sup> Ver capítulo V en el que se aclara lo que son las medidas de protección

El contacto con los testigos

De existir testigos de los hechos, debe realizarse la entrevista correspondiente lo antes posible, documentarla e integrarla al expediente.

En los casos en los que un integrante del **personal académico** sea acusado de hostigamiento o acoso sexual el Comité de Ética está facultado para realizar la tarea de investigación. En el inciso II del Charter del Comité de Ética se menciona que:

El Comité atenderá cualquier posible violación por parte de un empleado de Laureate México al CCyE.

1. Las investigaciones a las posibles violaciones incluirán:
  - I. Determinar los mecanismos y personal (ya sea, interno o externo) más apropiados para conducir las investigaciones.
  - II. Dar seguimiento al desarrollo de las investigaciones.
  - III. Revisar los resultados de las investigaciones y determinar si se cometió una violación al Código, incluyendo y determinando su respectiva medida disciplinaria.

Los recursos tecnológicos, como cámaras de vigilancia podrán ser material válido para el proceso de investigación.

### **Fase de resolución**

El asesor confidencial responsable de la investigación presentará a los integrantes del órgano colegiado correspondiente una síntesis del caso y una propuesta de determinación o resolución de la misma para que éstos de forma conjunta y según la normatividad vigente resuelvan lo conducente.

La resolución podrá ser de:

- Responsabilidad.
- No responsabilidad.

## **Fase de sanción**

La UVM, en su calidad de institución educativa tiene la obligación de implementar mecanismos para sancionar los comportamientos de acoso y hostigamiento sexual por parte de alguno de los miembros de la comunidad. El Estatuto General de la UVM (aprobado el 12 de octubre de 2015) establece que las instancias que sancionan son: La Comisión de Honor y Justicia (art. 82), la Dirección de Recursos Humanos del Campus (art. 83) y la Dirección de Recursos Humanos del Corporativo (art. 84).

### Sanciones relacionadas con el alumnado de la UVM

El Artículo 23 del Reglamento de las Comisiones de Honor y Justicia señala que:

En caso de que la resolución sea en el sentido de imponer una sanción al estudiante, se deberá considerar la gravedad de la falta y las demás circunstancias que se presentaron en el caso concreto.

En el artículo 131 del mismo Reglamento se establece que “la gravedad de las faltas será determinada por los funcionarios responsables de sancionarlas.” A este respecto, el artículo 132 establece que “las **faltas leves** serán atendidas por el coordinador de nivel, las **faltas graves** por el coordinador de nivel, de conformidad con el director del departamento si existe esa figura en el campus o en su caso con el Rector del campus, y las **faltas muy graves**, por la Comisión de Honor y Justicia”<sup>21</sup>.

Conforme a lo previsto en el Reglamento General de Alumnos de Tipo Superior de la Universidad, las sanciones que se pueden imponer, son las siguientes:

a) Por faltas graves.

- I. Amonestación escrita con copia al expediente.
- II. En su caso, reparación total de daños causados.
- III. Baja de equipos representativos o grupos artísticos.

---

<sup>21</sup> Ver la definición de faltas leves, graves y muy graves (p. 24 de este protocolo)

IV. Suspensión temporal del servicio educativo hasta por seis meses y en su caso cambio de campus.

b) Por faltas muy graves

I. Suspensión temporal del servicio educativo hasta por un año y en su caso cambio de campus.

II. Expulsión definitiva de la Universidad.

III. Expulsión definitiva de la Universidad con denuncia a las autoridades competentes.

### Reglamento para estudiantes de bachillerato (Plan 138)

En materia de acoso el Reglamento Preparatoria UVM<sup>22</sup> prevé las siguientes sanciones:

- Amonestación privada.
- Tratamiento.
- Suspensión de clases.
- Baja definitiva.
- Administrativa (revisión del cumplimiento al contrato laboral, para el caso de personal administrativo y docente).

### Sanciones relacionadas con el personal docente y administrativo de la UVM

En el artículo 71 del Reglamento Interior de Trabajo menciona que “La institución podrá imponer cualquiera de las sanciones que se mencionan a continuación, a los trabajadores administrativos y académicos, de acuerdo a la falta que cometan:

- a. Amonestación.
- b. Suspensión en el trabajo hasta por ocho días, sin goce de sueldo.
- c. Recesión de la relación contractual de trabajo<sup>23</sup>.

### **Recursos de Inconformidad**

Recursos de un alumno que fue sancionado

---

<sup>22</sup> Reglamento para estudiantes del bachillerato general cuatrimestral SEP plan 138 disponible en <http://www.universidaduvm.mx/normatividad/reglamentos/Reglamento138FinalConFirmas.pdf>

<sup>23</sup> En el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se incorpora la misma distinción que la Ley de Vida Libre de Violencia entre “acoso” y “hostigamiento”. Este tipo de actos de violencia sexual son considerados como causales para rescindir el contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón.



En el Reglamento Bachillerato, plan 138, Capítulo V, Del Recurso de Inconformidad, Artículo 140 señala que “En contra de las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves, así como las causales de baja que prevé el artículo 110, fracciones I y X los estudiantes podrán interponer el recurso de inconformidad ante las siguientes autoridades: si la sanción es impuesta por una falta grave, el estudiante presentaría el recurso de inconformidad ante la Comisión de Honor y Justicia del Campus. Cuando la sanción sea impuesta por una falta muy grave (...) el recurso de inconformidad de interpondrá ante el H. Tribunal Universitario.

## **CAPÍTULO 6. MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

Después de presentada la denuncia y tomando en cuenta la circunstancia del caso, los órganos colegiados correspondientes podrán dictar las medidas de protección en caso de ser necesarias.

### **6.1 ¿Qué son las medidas de protección?**

Son las medidas de carácter temporal que se dictarán para salvaguardar la integridad física y psico-emocional de la persona que levantó la queja, cuando ésta se encuentre en riesgo. Con estas medidas se permita garantizar el ejercicio de sus derechos y la estabilidad en el campus universitario.

Las medidas de protección deberán otorgarse de oficio por la autoridad universitaria competente, según los términos del presente protocolo, desde el momento en que tenga conocimiento del hecho de acoso u hostigamiento sexual donde se identifique un riesgo contra la integridad física y psico-emocional de las personas afectadas.

En el artículo 3, del apartado II del Charter del Comité de Ética y Cumplimiento relativo a las responsabilidades del mismo señala que: “Durante el seguimiento a cualquier investigación, el Comité podrá determinar si se requieren medidas de

control adicionales, a efecto de que estas sean implementadas. Este aplica a todos los miembros de la comunidad UVM”.

## **6.2 Principios para implementar las medidas de protección**

Para la implementación de las medidas de protección se deberán considerar los siguientes principios:

**Principio de necesidad y proporcionalidad:** Las medidas de protección deben responder a las necesidades inmediatas y específicas de la persona afectada por hostigamiento o acoso sexual, atendiendo a la situación de riesgo o peligro existente y a las consecuencias de los actos generadores de dicha violencia dentro del campus universitario.

**Principio de oportunidad y eficacia:** Las medidas deben ser otorgadas e implementadas de manera inmediata y durante el tiempo que garanticen su objetivo.

**Principio de accesibilidad:** Se deberá articular un procedimiento sencillo para garantizar la materialización de la protección inmediata a la persona afectada de acuerdo a sus condiciones específicas, tomando en consideración el contexto del hostigamiento o acoso sexual.

**Principio de integralidad:** El otorgamiento de la medida a favor de la persona afectada deberá garantizar la salvaguarda de todos sus derechos, considerando los distintos aspectos que se presentan en cada caso.

## **6.3 Medidas de protección (ejemplos)**

Las medidas de protección que deberá emitir de manera inmediata, con la participación y consentimiento de la persona afectada, pueden consistir en:

- a) Exhortar a la persona acusada para:
  - Prohibirle realizar conductas de intimidación o molestia dentro del campus universitario a la persona que denuncia o personas relacionadas con ella.
  - Prohibirle acercarse o comunicarse por sí o por un tercero con la persona que denuncia.
- b) La reserva del domicilio, lugares de trabajo o cualquier otro dato que permita que la persona acusada pueda ubicar a la persona que denuncia.
- c) Coordinar horarios para la persona que denuncia y la persona denunciada.

#### **6.4 Cuerpos colegiados que pueden implementar medidas de protección**

Las medidas de protección podrán ser solicitadas a las autoridades universitarias de los Comités de Honor y Justicia y a las Direcciones de Recursos Humanos de los campus y del corporativo, por cualquier persona que tenga conocimiento del riesgo en que se encuentra la integridad física y psico-emocional de las personas afectadas.

## **CAPÍTULO 7. LA ENTREVISTA**

La entrevista es el mecanismo con el que cuenta el asesor confidencial para conocer de primera mano los hechos y la experiencia de las partes. Es importante realizar una entrevista objetiva, sin juicios de valor, creencias estereotipadas que en un momento puedan revictimizar a la persona que vivió la situación de hostigamiento o acoso sexual.

### **7.1 La entrevista con la persona en situación de acoso**

#### Lineamientos generales

- Antes de iniciar debe consultarse primero con la persona afectada si es su deseo llevar a cabo la entrevista, ya que habrá de informarle sobre los fines y alcances de la misma, garantizándole que su opinión será tomada en cuenta para la toma de decisiones.
- Es necesario solicitar su consentimiento por escrito para grabar la entrevista.
- Señalar la posibilidad de entrevistar a las/los testigos, en el caso de que los hubiera, y la importancia de que lo hagan con el fin de robustecer el dicho de la víctima.
- Para iniciar la entrevista es necesario que se presente cada una de las persona que están presentes, empezando por el entrevistador, la persona afectada y el o la acompañante, si es el caso.
  - Informar y explicar con claridad a la persona cuáles son sus derechos y cómo hacerlos valer.
  - Informar sobre el procedimiento de:
    - a) Solución informal
    - b) Queja interna ante los cuerpos colegiados existentes, las instancias y los efectos de las resoluciones definitivas.
    - c) Vías externas. Inicio de quejas y denuncias en otras instancias competentes. En este punto, el asesor confidencial se limita a informar que existe esa posibilidad sin involucrarse en el proceso.

### Desarrollo de la entrevista

- Para que la persona orientada se sienta en un ambiente cómodo, debe de garantizarse un contacto empático, respetuoso y sensible.
- Mantener el contacto visual con la persona que denuncia.
- Mantener una escucha activa.
- No interrumpir a la víctima durante su relato. No cuestionarla ni censurarla.

- Omitir comentarios estereotipados, sexistas o discriminatorios o que puedan hacer sentir culpable o responsable a la persona que denuncia.
- Evitar comentarios que puedan justificar el acoso u hostigamiento.
- Evitar expresiones faciales que puedan influenciar el relato de los hechos.
- Evitar dar consejos a nivel personal.
- Brindar la información legal que sea solicitada.
- Recopilar la siguiente información:
  - Fecha y hora en que ocurrieron los hechos.
  - Lugar de los hechos.
  - Forma en que ocurrieron los hechos.
  - Persona o personas que se dieron cuenta o no de los hechos de forma directa o indirectamente.
  - Si estuvieron presentes otras personas señalar la forma en que intervinieron, describiendo detalladamente la actuación de cada una, los datos para su identificación y localización.
  - Si los actos de acoso u hostigamiento fueron acompañados con otros actos de violencia psicológica, amenazas o coerción, describirlos detalladamente.
  - Si han ocurrido otros hechos de violencia en otros momentos.
  - Describir las afectaciones como consecuencia de los hechos de violencia.
  - Especificar si la víctima padecía alguna discapacidad física durante los hechos y de qué naturaleza.
  - Si después de los hechos ha tenido contacto con la persona denunciada.

La entrevista no será conducida a manera de interrogatorio. Durante la entrevista, se debe tomar en consideración el estado emocional y cognitivo de la víctima y las

posibles reacciones como disociación, agresividad, ambigüedad o confusión al contestar las preguntas. Se deben respetar los silencios de la víctima.

## **7.2 Entrevista con la persona denunciada**

- Al establecer el primer contacto, comentarle que se ha presentado una queja en su contra relacionada con hostigamiento o acoso sexual (indicar cuál de los dos en caso de que ya se tenga claridad al respecto).
- Es necesario explicarle que se está desarrollando un proceso de investigación y que esta se realizará de forma lo más completa posible, incluyendo las entrevistas a testigos en caso de que sea necesario.
- En caso de que acceda a tener la entrevista, informarle que se tomarán notas de la misma para integrar un informe al expediente. Este informe, al final de la entrevista, deberá ser firmado por el asesor confidencial y por la persona acusada. Si antes de firmar, desea agregar o eliminar algún aspecto del mismo, tiene derecho a hacerlo.
- Aclararle que su versión será escuchada y que está en su derecho de admitir la queja o de rechazarla.
- Llegar a la entrevista con un documento que describa claramente los hechos y compartirle la identidad de quien ha presentado la queja.
- Explicarle que se mantendrá la confidencialidad
- Si la persona acusada no acepta ser entrevistada, tiene derecho a hacerlo.
- Hay que plantearle que no debe hablar ni acercarse a la persona que ha presentado la queja. El intentar desquitarse o intimidar a la persona que presentó la queja es un hecho que puede agravar de manera significativa las consecuencias del proceso. Tampoco debe

comunicarse con otros miembros de la comunidad universitaria sobre este proceso.

## **CAPÍTULO 8. VÍAS EXTERNAS**

### **8.1 Vías en materia penal**

Si durante la atención de primer contacto, se identificó la configuración del acoso u hostigamiento sexual como delito y la persona afectada decide iniciar dicha vía presentará la denuncia correspondiente, el Consejo de Honor y Justicia y el Comité de Ética buscará los medios para estar al tanto del resultado de la investigación y particularmente para coadyuvar, en caso de que la autoridad investigadora lo solicitara, en proporcionar información o implementar medidas para la protección de la persona en situación de violencia

En caso de que la persona que denuncia lo decida, podrá recurrir a instancias oficiales a efecto de que éstas le brinden la orientación y asesoría jurídica en materia penal en toda la etapa de investigación y juicio.

El apoyo legal oficial que le sea proporcionado deberá ejercerse conforme a las facultades y atribuciones que la normatividad vigente confiere actuando en todo momento con diligencia para orientar, acompañar y representar a la víctima en el ámbito penal.

### **8.2 Vía en materia laboral**

La demanda por la vía laboral es una de las alternativas que tiene la persona en situación de acoso u hostigamiento sexual.

La reforma realizada en 2012 a Ley Federal del Trabajo, incorpora elementos que tienen como finalidad conseguir relaciones y condiciones igualitarias de trabajo entre mujeres y hombres. En ese sentido, se observa que se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La inclusión

de los conceptos de hostigamiento y acoso sexual como causas justificadas para rescindir las relaciones de trabajo, se establece de la siguiente forma:

- 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.
  
- 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.

Lo anterior aplica a los casos donde la persona acusada es personal docente, administrativo o académico. En caso de iniciarse la demanda, la Dirección de Recursos Humanos será la encargada de dar el seguimiento correspondiente, así como de informar al Comité de Ética sobre los avances y resolución.

## **CAPÍTULO 9. PREVENCIÓN Y CAPACITACIÓN**

### **9.1 Acciones de prevención**

El objetivo de las iniciativas de prevención es que los miembros de la comunidad universitaria adopten creencias y acciones para que el acoso no ocurra (prevención primaria). La denuncia es el último recurso.

No bastan las leyes y normativas para modificar los patrones culturales de discriminación y desigualdad que alimentan el acoso y el hostigamiento sexual. Se requieren acciones de prevención que busquen transformar los valores y creencias hacia otros patrones culturales. En el diseño de los programas de prevención se debe considerar la discusión sobre los roles de género y sobre mitos que naturalizan algunas formas de violencia, haciéndolas ver como costumbres o juegos que no tienen mayor repercusión.



La “Ley de Acceso” en el Art. 15 fracción II dispone que es una obligación de las instituciones educativas el establecer mecanismos que favorezcan la erradicación del acoso y hostigamiento sexual.

Los programas de prevención deben dirigirse no solo a los potenciales perpetradores o a las personas en riesgo de ser víctimas, sino a todos los integrantes de la comunidad educativa como agentes cuyas acciones pueden reducir el riesgo a acciones de acoso y hostigamiento sexual que otros pueden cometer. Los programas que buscan impactar a los “testigos” de los hechos violentos ayudan generar un entorno social que desalienta los comportamientos violentos que nos ocupan.

Si bien la meta de los programas de prevención es disminuir el número de incidentes, puede ocurrir que, al elaborarse un protocolo como el presente, se viva un incremento en el número de quejas debido a que una parte de la población, que se había mantenido en silencio por temor decida expresarlo.

Elaborar y aplicar una política, por parte de la UVM, en la que se exprese el compromiso de erradicar el acoso y el hostigamiento sexual, defendiendo el derecho de todos los integrantes de la comunidad universitaria a ser tratados con dignidad y respeto es una manera efectiva de prevenirlo. En esta política, se explicará lo que es el acoso y el hostigamiento sexual y se pondrá en claro la responsabilidad de ponerla en práctica que todos los alumnos, docentes, administrativos y académicos tienen.

La UVM debe asegurarse de que la política de cero tolerancia al acoso sea comunicada a los miembros de la comunidad universitaria y que estos la comprendan. Deberán informarles que tienen derecho de queja y que existe un

firme compromiso de no tolerar los comportamientos de hostigamiento y acoso sexual.

Los mensajes clave que debe incluir la declaración de principios son:

- Elementos para identificar el acoso y el hostigamiento sexual.
- El acoso y el hostigamiento sexual no son permitidos ni tolerados en la UVM.
- Se cuenta con un protocolo y con todos los mecanismos necesarios para atender el acoso y el hostigamiento sexual de forma segura y eficaz.
- Los pasos para utilizar los mecanismos de denuncia establecidos.
- Que los derechos de todos los involucrados, incluyendo a quienes han sido señalados como generadores de acoso u hostigamiento sexual serán respetados.
- Que existen mecanismos de protección para las posibles represalias ante una denuncia.
- El respeto a las decisiones de que quien fue objeto de acoso u hostigamiento en relación a la dirección que tome el proceso.
- La responsabilidad de asegurar un ambiente sano y constructivo es de todos los integrantes de la comunidad educativa.

### Campañas de sensibilización

Las campañas posibilitan la discusión y hacen visible el acoso y el hostigamiento sexual como expresiones de violencia que afectan a muchos de los integrantes de la comunidad educativa, y permiten involucrarlos en la prevención, detección y atención de estas expresiones de violencia. En estas campañas se explicará el contenido del protocolo, los derechos y obligaciones de todos los integrantes de la comunidad universitaria, así como las sanciones establecidas en las normativas de la universidad y en otros ámbitos jurídicos.

Al discutir y visibilizar el acoso y hostigamiento sexual se crean las condiciones para que las personas afectadas rompan el silencio en el que han estado envueltas y abandonen el sentimiento de haber propiciado estos actos de violencia.

Las campañas se pueden realizar a través de conferencias, talleres, circulares, boletines informativos e información en la página web de la UVM. Por estos medios se puede enviar el mensaje de que el acoso y hostigamiento sexual están prohibidos, son penalizados y están siendo constantemente detectados.

### Normas de carácter preventivo

- No emplear a personas que tengan antecedentes laborales probados de haber generado acoso y hostigamiento sexual. Esto se llama legítima defensa de la dependencia y no es una acción discriminatoria.
- Normar la obligación de documentar en el expediente de quien generó el hostigamiento o acoso sexual, siempre y cuando este haya sido probado. Esto nunca se hará en el expediente de la persona afectada. El Departamento de Recursos Humanos elaborará una acta de hechos sobre la versión de la persona que acusa y en su caso también de la persona acusada.
- Cuando se soliciten referencias de una persona con antecedentes comprobados de haber generado acoso, mencionarlas. Antes de dar este paso, el Área Legal deberá supervisar este proceso considerando las implicaciones legales del mismo.

### **Comunicación interna**

El protocolo deberá ser difundido de tal forma que llegue a ser conocido e identificado por todos los integrantes del personal docente, administrativo y directivo de la UVM. Como parte de esta estrategia, se deben difundir las formas de contacto para obtener una asesoría confidencial (teléfono, correo y contacto con el cuerpo colegiado correspondiente).

### **Programas que involucran a los observadores**

La experiencia en el trabajo de atención y prevención de la violencia ha mostrado que para ser efectivos se debe considerar la necesidad de impactar a las personas que son testigos de los hechos violentos ya que su actitud y comportamiento pueden ser determinantes en la modificación de los patrones problemáticos de comportamiento. El enfoque de impacto a los observadores alienta a la

involucración de hombres y mujeres al aprender a detectar situaciones de riesgo en contextos sociales, actitudes de discriminación y conductas sexistas.

La mayoría de los programas de prevención de acoso y hostigamiento sexual en las universidades se enfocan en alertar a los miembros de la comunidad sobre las sanciones a las que se pueden hacer acreedores quienes tienen conductas de acoso y hostigamiento sexual. Una de las limitaciones de este enfoque es que muchos de integrantes de la comunidad educativa no se ven impactados por el programa ya que no se consideran a si mismos como un potencial perpetrador o en riesgo de ser una víctima. Un enfoque alternativo que han tomado en algunas universidades es el tener como objetivo del programa a los estudiantes como agentes cuyas acciones pueden reducir el riesgo de conductas de acoso y hostigamiento sexual que otros pueden cometer. Desde este enfoque la responsabilidad se amplía del posible generador de acoso a todos los integrantes de la comunidad universitaria. Con este enfoque, propone crear un ambiente más seguro y menos tolerante hacia el acoso y hostigamiento sexual. También se propone reducir las creencias que facilitan diversas formas de violencia.

### **Políticas de prevención**

- Al comienzo de cada semestre /cuatrimestre se entregará a los alumnos una copia de las políticas sobre acoso sexual de la UVM.
- En los programas de inducción a alumnos, se podrán incluir estos contenidos.
- Cuando se contrate a una persona nueva dentro del personal administrativo o docente se entregará una copia de la política sobre acoso sexual.
- Recomendaciones específicas en el proceso de prevención

### Guía UVM

Elaborar una Guía UVM con información básica sobre hostigamiento y acoso sexual que incluya los criterios claros para identificar qué es hostigamiento y acoso sexual, ejemplos de acoso, así como alguna herramienta sencilla de autodiagnóstico que permita a cualquier persona identificar posibles situaciones de acoso que haya

vivido o pueda vivir y la información precisa sobre cómo actuar y dónde acudir en caso de que ocurra.

#### Elaborar estadísticas e informes periódicos

Una recapitulación sobre las actividades de sensibilización y prevención que se han realizado y sobre los posibles casos que han tenido lugar y las actuaciones que se han tenido al respecto. Esta iniciativa tiene la doble finalidad de reforzar la visibilidad del problema y animar a las personas que puedan estar viviendo una situación de hostigamiento o acoso sexual a hacer público su caso.

#### Diseñar una página web sobre los recursos de la UVM ante el acoso y hostigamiento sexual

Esta página podría contener los lineamientos básicos del protocolo, el número telefónico y la cuenta de correo para solicitar ayuda, algunas definiciones básicas, experiencias de universidades en otros países, etc. Dicha página debería ser fácilmente accesible para toda la comunidad universitaria y debería incluir una vía de comunicación directa y confidencial entre cualquier miembro de la comunidad universitaria y el organismo o persona encargada de recoger las quejas y denuncias sobre acoso sexual.

## **9.2 Estrategias de capacitación**

### **Capacitación para profesores y colaboradores en línea**

Es necesario que la UVM impulse la formación dirigida al personal docente, personal administrativo y personal académico en materia de igualdad, no discriminación y acoso y hostigamiento sexual. Con este curso se busca ofrecer herramientas que ayuden a los participantes a identificar los factores que contribuyen a que no se produzca el hostigamiento y acoso sexual y a familiarizarse con sus responsabilidades ante el mismo.

Contenidos del curso:

- ¿Qué es el hostigamiento y el acoso sexual?
- Conocer los mitos asociados al hostigamiento y acoso sexual
- Niveles de gravedad en estos comportamientos
- Causas el hostigamiento y acoso sexual
- ¿Cómo enfrentar el hostigamiento y acoso sexual?
- Recursos que te ofrece la UVM para prevenir y atender situaciones de acoso y hostigamiento sexual

### **Capacitación a los asesores confidenciales**

Se consideran operadores del protocolo los asesores confidenciales, el personal encargado de atender la cuenta de correo institucional y la línea telefónica de ayuda. Los asesores confidenciales serán los únicos en recibir formación sobre manejo de entrevista.

Los operadores deberán recibir una formación especial para desempeñar con éxito sus funciones (información legal sobre el acoso y hostigamiento sexual, habilidades sociales para manejar conflictos, procedimientos de actuación con cada una de las partes implicadas) Esta formación incluye actitudes, conductas y habilidades, por lo que idealmente se sugiere que la capacitación sea presencial.

Contenidos que debe tener esta formación son:

- Visión clara de cómo es un entorno escolar en el que el respeto y la seguridad se viven cotidianamente (futuro estimulante).
- Identificar y diferenciar el hostigamiento sexual del acoso sexual.
- Conocer los mitos asociados al hostigamiento y acoso sexual.
- Identificar los factores que facilitan que se produzca el hostigamiento y acoso sexual en el entorno universitario.
- Conocer los derechos y las responsabilidades de los miembros de la comunidad universitaria ante las expresiones de hostigamiento y acoso sexual.
- Contar con lineamientos claros sobre cómo actuar ante el hostigamiento y acoso sexual.
- Conocer y entender las normativas internas de la universidad y de la legislación nacional e internacional que regulan el hostigamiento y acoso sexual.
- Identificar con mucha claridad las actitudes y acciones de un docente, administrativo o director que se pueden traducir en re-victimización de la persona afectada.

- Manejo de la entrevista con la persona en situación de acoso, con la persona acusada y con los testigos
- Manejo de la confidencialidad
- Proporcionar elementos básicos para la prevención del hostigamiento y acoso sexual.
- Conocer casos de hostigamiento y acoso sexual que se han traducido en una crisis para diversas comunidades universitarias.

## ANEXO 1. FORMATO DE REGISTRO

### FORMATO ÚNICO DE QUEJA POR HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL Procedimiento formal

Nombre: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_  
Estudiante \_\_\_ Docente \_\_\_ Administrativo \_\_\_ Otro \_\_\_\_\_  
Correo electrónico: \_\_\_\_\_  
Teléfono: \_\_\_\_\_

#### PERSONA CONTRA QUIEN SE PRESENTA LA QUEJA

Nombre: \_\_\_\_\_  
Estudiante \_\_\_ Docente \_\_\_ Administrativo \_\_\_ Otro \_\_\_\_\_  
En caso de ser personal docente o administrativo:  
Puesto \_\_\_\_\_ Área \_\_\_\_\_

Nombre de quien realizó la entrevista:  
Cargo: \_\_\_\_\_

Describe la naturaleza de la queja, agrega todos los detalles que te sea posible (actitud de la persona acusada, su reacción ante el hecho, si sabe de otras personas que han sido afectadas por la misma actitud,

Describe las acciones que has tomado para resolver la situación, en caso de haber tomado alguna acción anteriormente

Testigos. Describe los nombres de las personas que podrían tener información relevante sobre la queja incluyendo sus datos de contacto.

Describe lo que tendría que pasar para que desde tu punto de vista se resolviera la situación

¿Existe algún mensaje de texto o correo electrónico que sirva como evidencia de la queja que estás presentando?

¿Presentaste la queja a alguien de la comunidad universitaria anteriormente? Describe lo que ocurrió

#### ACUERDO:

Para poder atender la situación será necesario entrevistar a la persona contra la que se presenta la queja y a algunos de los testigos en caso de haberlos. Se les informará que este proceso es confidencial y que el compartir la información sobre la presente investigación con terceros puede hacerlos acreedores de una sanción.



Firma del entrevistado

Firma del asesor confidencial