



**Protocolo de Actuación para la
Prevención, Atención y Sanción del
Hostigamiento y Acoso Sexual en la
Universidad Juárez del Estado de
Durango.**



DIRECTORIO

M.A. Rubén Solís Ríos

Rector

M.C. Juio Gerardo Lozoya Vélez

Secretario General

M.C. José Othón Huerta Herrera

Subsecretario General Académico

DR. Jesús Abraham Soto Rivera

Subsecretario General de Administración

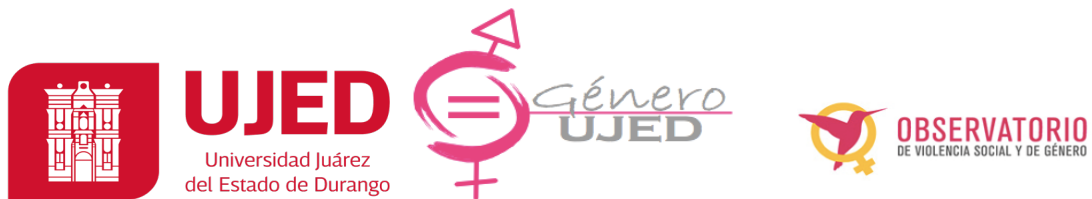
DR. Jesús Espinosa Flores

Contralor General

M.D.F. Fortunato Rodríguez Acosta

Tesorero General

Presentado ante la comunidad universitaria el 12 de marzo de 2019.



**Protocolo de actuación para la prevención, atención y sanción del
hostigamiento y acoso sexual en la Universidad Juárez del Estado de
Durango.**

CAPÍTULO I

Generalidades

1. Con el fin de asegurar que todos los miembros de la comunidad universitaria disfruten de un entorno académico y/o laboral en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de hostigamiento y acoso sexual, por ello:

La Universidad Juárez del Estado de Durango declara formalmente el rechazo a todo tipo de hostigamiento y acoso sexual, en todas sus formas y modalidades, sin restar importancia de quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cuál sea su situación en la institución, garantizando el derecho de los miembros de la comunidad universitaria a recibir un trato respetuoso y digno.

2. Son sus objetivos específicos:
 - Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todos sus órganos.
 - Se compromete a denunciar, investigar, mediar y sancionar en su caso, conforme a lo previsto en este Protocolo y en la normativa vigente cualquier conducta que pueda ser constitutiva de hostigamiento, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, aplicando el procedimiento específico conforme a las reglas de este Protocolo y que responderá a los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo sin perjuicio de lo establecido en el marco jurídico antes citado.



- Prestar apoyo y asesoramiento a las presuntas víctimas de hostigamiento y acoso sexual.

El presente Protocolo determina los procedimientos, acciones e instrumentos que permitirán prevenir, detectar y erradicar las conductas que pudieran ser constitutivas de hostigamiento y acoso sexual y, para el caso en que ocurran tales supuestos, poder evaluarlos y adoptar las medidas correctoras y de protección que correspondan.

3. De los principios de actuación. De conformidad con el Artículo 4º de la Ley Orgánica de la UJED de fecha 16 de noviembre de 2017, el presente Protocolo se basa en los siguientes principios:

- I. El compromiso de la Universidad Juárez del Estado de Durango **por la no tolerancia de las conductas de hostigamiento y el acoso sexual.**
- II. **Respeto, protección y garantía de la dignidad humana:** La instrucción a todo el personal en cuanto a su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres, derechos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano; se respetará el libre desarrollo de la persona y el principio de autodeterminación.
- III. **Debida diligencia:** el procedimiento deberá ser efectuado conforme a los términos previstos en el presente Protocolo. La actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades en tanto que las conductas constitutivas de violencia de género vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen; el procedimiento deberá



UJED
Universidad Juárez
del Estado de Durango



caracterizarse por la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente;

- IV. Confidencialidad:** El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo; la revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en el procedimiento y únicamente respecto de lo que necesitan conocer. Por tanto, las autoridades y las partes involucradas deberán preservar la privacidad de la información personal en todas las etapas del procedimiento con la finalidad de proteger la intimidad de las personas;
- V.** La identificación de las **personas responsables de atender** a quienes formulen una denuncia.
- VI.** La **prohibición de represalias** frente a cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por hostigamiento y acoso sexual, o la de otra persona.
- VII. No re victimización:** la presunta víctima deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Asimismo, se deberá evitar que tenga que narrar su historia de violencia a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario.
- VIII. Transparencia:** todo el procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas.
- IX. Honestidad:** Se tomarán las medidas correspondientes en contra de quienes realicen denuncias falsas.

4. Para efectos del presente se entiende por:

- a. Hostigamiento sexual: El ejercicio del poder en una relación de

subordinación real de la presunta víctima frente al presunto agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

b. Acoso sexual: Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay ejercicio abusivo de poder que conlleva a un acto de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

c. Manifestaciones de violencia de género. El acoso y hostigamiento sexuales (incluidos chantaje sexual y ambiente hostil), acoso laboral, violencia docente, violencia física, violencia sexual, violación, abuso sexual, discriminación por motivos de sexo o género, e intimidación o conducta hostil basada en estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género que no incluyan conductas de naturaleza sexual.

Ejemplos de lo anterior se pueden considerar las siguientes conductas: Chistes sexuales u obscenos; comentarios o bromas acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales de una persona; invitaciones, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables y persistentes, en la Universidad; seguir a una persona de la Universidad al hogar (acecho); gestos ofensivos con las manos o el cuerpo; contactos físicos indeseados; insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales; exhibición no deseada de pornografía; pedir favores sexuales a cambio de subir una calificación, aprobar una materia o una promesa de cualquier tipo de trato preferencial; amenazar a una persona con reprobarla, bajarla de puesto o cuestiones similares si no se mantiene un contacto sexual, entre otros.

Además de las que se describen en la legislación internacional, nacional y universitaria en la materia, las instancias y autoridades universitarias, conforme a lo establecido en el artículo 1° constitucional, deberán privilegiar la aplicación de la norma que brinde la mayor protección a la persona.

Capítulo II

De la prevención de conductas de hostigamiento y acoso sexual en la Universidad

5. La Universidad Juárez del Estado de Durango, a través de todas sus unidades académicas, direcciones, coordinaciones y demás instancias, deberá prevenir y no tolerar el hostigamiento y el acoso sexual, de conformidad con lo establecido en el artículo 4° de la Ley Orgánica de la UJED del 16 de noviembre de 2017, a través de las siguientes acciones:
 - a. El compromiso de prevenir y no tolerar el hostigamiento y acoso sexual.
 - b. La instrucción a todo el personal acerca de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
 - c. El tratamiento reservado de las quejas de hechos que pudieran ser constitutivos de hostigamiento y acoso sexual, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
 - d. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja.
 - e. Asegurar que la comunidad universitaria forme parte de acciones de sensibilización sobre el hostigamiento y el acoso sexual.
 - f. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar campañas de difusión de manera anual, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento y acoso sexual.
 - g. Contar con el grupo de trabajo que dé seguimiento a este Protocolo y a las acciones que se deriven de este, proporcionándoles además los

medios para llevar a cabo su trabajo.

6. Persona consejera. La Universidad Juárez del Estado de Durango contará con un grupo de expertos académicos y administrativos en perspectiva de género que puedan fungir como personas consejeras, quienes orientarán y, en su caso, orientarán a la presunta víctima ante las diferentes autoridades competentes, a los que se les brindarán las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones (Ver Anexo I de las competencias para su actuación).
7. Son funciones de la persona consejera en la aplicación del Protocolo, las siguientes:
 - a. Dar atención de primer contacto y canalizar a la Fiscalía especializada en mujeres y niños, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba atención especializada;
 - b. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento y acoso sexual, y en su caso orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;
 - c. Apoyar y orientar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o ante la persona titular del área de quejas del Órgano interno de control, en la toma de la declaración respectiva, entre otras.

Acciones de capacitación, formación y certificación

8. La Universidad Juárez del Estado de Durango deberá incluir en sus programas anuales de capacitación, cursos de sensibilización y capacitación a las personas que intervengan en el Protocolo.
9. Las acciones de sensibilización, capacitación y formación que se implementen en la Universidad deberán impartirse conforme a los contenidos que establezcan las instituciones expertas en el tema.
10. La Universidad pondrá a disposición, a través del Observatorio de Violencia



Social y de Género, los cursos en materia de hostigamiento y acoso sexual para la sensibilización, capacitación o formación de sus recursos humanos, de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada unidad académica o área de la administración central.

Capítulo III

Criterios generales para el procedimiento

11. Este Protocolo se inscribe en el marco de tutela y prevención del riesgo, sin perjuicio, por tanto, de las competencias y funciones que pudieran corresponder a las autoridades académicas en aplicación de la legislación vigente sobre responsabilidades en materia de acoso, así como de las acciones legales que establece la normativa que puedan corresponder a las personas afectadas.

12. La comunidad universitaria tiene la obligación de actuar en los siguientes términos:

- a. Es un acto personal de la presunta víctima de acoso interponer la queja y ratificarla a los responsables académicos o administrativos en el caso de un posible acoso sexual.
- b. La presunta víctima por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo podrá interponer una queja a través de quienes conforman dicha Unidad Académica y tendrá derecho a obtener una respuesta por escrito a su queja, ante el jefe inmediato superior o del órgano de control, así como de todo lo actuado en el procedimiento de investigación.
- c. Toda persona que desempeña un puesto de responsabilidad en la Universidad Juárez del Estado de Durango está obligada a prestar atención y a tramitar, en su caso, el procedimiento de investigación enunciado en los contratos colectivos de trabajo (vgr. Cláusula 31, garantía de investigación, Cláusula 114, Facultades de la comisión de conciliación, cláusula 115,

procedimientos de investigación), una vez presentada la queja sobre supuestos hechos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el ámbito de su competencia.

- d. Todas las personas implicadas en el procedimiento de investigación (clausula 115), han de buscar de buena fe el esclarecimiento de la queja.
- e. Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- f. Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- g. La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de sanciones en su caso, se llevarán a cabo en un plazo no mayor a 30 días y se suspenderá el procedimiento de investigación si se presentara denuncia penal para emitir una sanción al trabajador.

De la comunicación y difusión

13. La aplicación de este Protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas, en cuyo caso las actuaciones administrativas deberán respetar las reglas generales de prejudicialidad.

14. El Protocolo se difundirá a través de todos los medios pertinentes para que sea conocido por todos los miembros de la comunidad universitaria.

15. Desde el Observatorio de Violencia Social y de Género de la Universidad se llevarán a cabo campañas periódicas de sensibilización, así como cursos orientados a construir una Universidad libre de desigualdades entre mujeres y hombres, como medidas de prevención frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.



UJED
Universidad Juárez
del Estado de Durango



Capítulo IV

De la ruta de actuación

I. Primer contacto de atención de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual

16. Los miembros de la comunidad universitaria que consideren que se encuentran sometidos a una situación de acoso deben tener en cuenta las siguientes pautas de actuación:

- a. Evaluar si se concurren los elementos de una situación de acoso.
- b. La presunta víctima de acoso deberá ponerse en contacto, personalmente o por escrito, con alguno de los integrantes de la Comisión (quienes podrán fungir como “Persona Consejera”), comunicar al responsable administrativo competente de la situación, y dar vista con la Contraloría de la Universidad.
- c. La presunta víctima deberá ofrecer por escrito y duplicado las pruebas documentales relacionadas con los supuestos de acoso (mensajes, registros de llamadas, etcétera).
- d. En cualquier momento la presunta víctima podrá solicitar la suspensión, o bien el archivo de las actuaciones adoptadas en aplicación del Protocolo.
- e. También en cualquier momento del proceso la presunta víctima acosada podrá utilizar cualquiera de los cauces procesales que ofrece la legislación. Si existe actuación judicial, el procedimiento administrativo universitario quedará en suspenso hasta tanto no se pronuncie la Unidad Especializada en delitos de género de la Fiscalía General del Estado. La Comisión acatará la resolución del órgano jurisdiccional y determinará en base a dicho resolutorio la existencia o no de dicho acoso. No obstante, de acuerdo con la presunta víctima acosada la Persona Consejera podrá determinar la adopción de medidas preventivas de tipo psicológico u organizacional.
- f. En el supuesto de que la Comisión no aprecie la existencia de acoso, no se sustanciará responsabilidad alguna en la figura del demandante, ni en la de

los posibles testigos. No obstante, en el caso de que en el procedimiento se observe que los datos aportados o que los testimonios son falsos, se podrá iniciar el correspondiente expediente disciplinario respecto del o la quejoso/a.

- g. Cuando se produzca un caso de acoso entre personal de la comunidad universitaria (incluidos los estudiantes) y personas de la comunidad o institución con la cual se mantenga una relación de vinculación en el desarrollo de prácticas profesionales, de investigación, estancia, movilidad, se asesorará jurídicamente con el fin de imponer queja formal y en su caso denuncia de la posible comisión del delito de hostigamiento sexual o acoso sexual.

17. En la atención de primer contacto, la Persona Consejera deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o la intervención de especialistas (médico, psicólogo o cualquier otro que resulte necesario), será canalizado ante de la dependencia de gobierno competente. La Persona Consejera, con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de los especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima.

18. La Persona Consejera garantizará a la presunta víctima la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le sea proporcionado, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención y asesoría.

II. De los pasos de la actuación

19. La Dirección Jurídica en acuerdo con la Contraloría serán las unidades administrativas encargadas de tramitar el procedimiento que resulte. Estos órganos administrativos centralizarán y coordinarán los trámites frente a las actuaciones que pudieran ser constitutivas de hostigamiento y acoso sexual. Corresponderá a las

instancias académicas, con el auxilio de expertos en género, solicitar -si procediese- una evaluación de riesgos psicosociales y/o una evaluación médica, respetándose, en todo caso, la confidencialidad de los datos de carácter personal y médico, auxiliándose para ello de las instancias gubernamentales correspondientes.

20. La Comisión de la Universidad dispondrá de una lista de personas de reconocida competencia en materia de género, salud laboral y resolución de conflictos interpersonales, que se denominará Personal Consejero y que actuará sobre las denuncias de los posibles supuestos de hostigamiento y acoso sexual. (Anexo II).

III. Del Procedimiento

21. El procedimiento se iniciará con la presentación de una queja, verbal o escrita, que podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada y/o padre o tutor si se trata de un menor de edad. En todo caso, si la formulación de la queja o denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación por escrito (Anexo I), en la que expresen los hechos lo más detalladamente posible.

22. El Personal Consejero, tras realizar un primer análisis de los datos subjetivos, una evaluación de riesgos psicosociales y/o una evaluación médica, emitirá un informe en el que deberá valorar si son necesarias diligencias previas. Si la presunta víctima no está de acuerdo, se tendrá por no interpuesta la queja del supuesto hostigamiento o acoso sexual.

23. Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso y previa audiencia de las mismas, el órgano tramitador del procedimiento podrá proponer, en cualquier fase del Protocolo, cuantas medidas provisionales se estimen adecuadas, con el fin de evitar mayores perjuicios y garantizar la eficacia del procedimiento. La adopción de las medidas provisionales deberá ser acordada con las autoridades correspondientes.

IV. De la investigación y su resultado

24. La solicitud de iniciación del procedimiento dará lugar a la apertura de un expediente informativo que se llevará a cabo por la Asesoría Confidencial, encaminada a la averiguación o investigación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todas las personas con legítimo interés, incluidos los posibles testigos.

25. En todo el procedimiento tanto la persona (que interponga la queja) como la persona (señalada en la queja) podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un representante sindical o persona de su confianza a su elección.

26. El expediente informativo se instruirá bajo los principios de igualdad, inmediación, contradicción, continuidad, concentración, principio de rapidez y confidencialidad, garantizándose el tratamiento reservado de las quejas. En todo caso, la indagación acerca de la queja se desarrollará con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes.

27. Finalizadas las actuaciones, el Personal Consejero emitirá un informe de valoración que propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- a) Archivo de la queja, por desistimiento de la persona denunciante, falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- b) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta (distinta del hostigamiento y acoso sexual) y tipificada en la normativa existente, se propondrá la iniciación del expediente disciplinario que corresponda.
- c) Si del informe se deduce con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, se dará inicio por el Comité de Asesoramiento a la integración de un expediente disciplinario y las correspondientes medidas correctoras de la situación. Igualmente se informará a todas las áreas correspondientes del resultado.

28. Del informe se dará traslado a la presunta víctima de acoso y a la persona señalada en la queja para que, en el plazo de cinco días hábiles contados a partir

de la notificación, puedan presentar alegatos.

29. Transcurrido el plazo para presentar las alegaciones o, si ha lugar, oído el Comité de Asesoramiento se remitirá el informe al Rector(a) junto con las alegaciones y el resto de la documentación relativa a las actuaciones practicadas, para que, en su caso, adopte la resolución que proceda.

30. En todo caso, deberá garantizarse que si el hostigamiento o acoso realizado se hubiera concretado en menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se le deberá restituir en las condiciones más próximas posibles a su situación de origen, de acuerdo con la víctima y dentro de las posibilidades organizativas. De igual forma se adoptarán las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.

V. De la Comisión

31. La Comisión en conjunto sólo tendrá la responsabilidad de emitir recomendaciones del caso de denuncia.

32. La Comisión entregará al área jurídica el informe y resultado de la investigación cuando el caso de la denuncia vaya enfocada a una solución vía penal; y deberá tener la asesoría adecuada con expertos u organismos correspondientes.

33. De sus funciones:

- a. Los integrantes de La Comisión podrán recibir las quejas y denuncias.
- b. Investigar, recopilar y evaluar el fundamento de la denuncia del caso.
- c. Informar y opinar sobre la evidencia y fundamento de la denuncia, La Comisión no emite sanciones.

34. De los roles

- a. Investigar, analizar y determinar los hechos de la denuncia.
- b. Hacer recomendaciones sobre la resolución del caso al área jurídica, recursos humanos y/o a las áreas que correspondan, dependiendo de la gravedad del caso.
- c. Determinar un proceso junto con el (la) titular de la dependencia para poder tratar

la denuncia sin demora, asegurando que la persona afectada como él (la) denunciado(a) tengan la oportunidad de hablar, presentar su defensa y explicar la situación.

d. Establecer los mecanismos más apropiados y efectivos para dar el seguimiento y solución a cada caso en particular, así como la explicación de las razones por las cuales se tomó esa decisión para el trato del caso.

e. Cada una de las partes hablará por sí misma o a través de su representación además de poder contar con la asistencia de algún(a) compañero(a), o cualquier otra persona durante la investigación del caso por parte del comité.

f. Cada una de las partes podrá solicitar al comité que entreviste, cite testigos y lleve a cabo cualquier investigación complementaria que sea necesaria.

g. Decidir si la denuncia tiene un fundamento y evaluar su evidencia después de la investigación realizada.

h. Las actas emitidas por el comité serán confidenciales y no se revelará ninguna información sobre la investigación, sólo cuando la revelación corresponda a la posición y responsabilidades oficiales del(a) destinatario(a).

i. El comité recomendará al titular de la dependencia que emprenda las acciones necesarias para:

j. Reasignar a la persona afectada por lo menos al mismo puesto que tenía cuando ocurrieron los hechos.

k. Que tome las medidas necesarias para que la persona afectada no sufra consecuencias, represalias, amenazas ni cualquier otro problema por haber presentado la denuncia.

l. Resolver el problema.

m. Implementar acciones preventivas para la recurrencia de las situaciones.

n. Promover un ambiente de respeto y armonía laboral.

o. Diseñar un programa continuo de difusión y actividades de entrenamiento para prevenir problemas de hostigamiento y acoso sexual.

p. Ser y asumir la responsabilidad de consejero(a) y asesor(a) permanente para los



casos que se presenten.

q. Entrevistar a las partes involucradas y llevar a cabo las investigaciones complementarias necesarias para tener información con fundamento durante el proceso; cabe mencionar que es importante que quienes entrevisten a los afectados, deben tener los conocimientos en atención integral de casos de hostigamiento y acoso sexual y solución de conflictos, donde pueda controlar emociones y percepciones personales

La solicitud motivará que se constituya un Comité de Asesoramiento en el plazo de cinco días hábiles. El informe se tendrá que emitir en el plazo de 5 días hábiles.

32. El Comité de Asesoramiento estará constituido por:

- a) Abogado general
- b) El Contralor general
- c) Tres expertas/os académicas/os
- d) Dependiendo del tipo de actores involucrados podrán estar presentes un representante estudiantil, un/a representante sindical (académico o administrativo, según sea el caso).

33. Cuando el Comité de Asesoramiento lo estime necesario o la queja de la presunta víctima de acoso, podrá asistir un experto en materia de igualdad y acoso sexual o por razón de sexo, designado al efecto.

Capítulo V

De las etapas del procedimiento de actuación

I. De la Orientación

34. La etapa de orientación es potestativa, y es el primer contacto que todo integrante de la comunidad universitaria puede tener con la UJED con respecto a la prevención, atención y sanción de actos que puedan constituir violencia de género.

35. La etapa de orientación tendrá como objeto:

- a. Orientar a las personas sobre los actos que se consideran contrarios a las políticas institucionales en materia de género y sobre las conductas que se consideran como actos de violencia de género;
- b. Explicar a las personas el procedimiento previsto en el presente Protocolo, incluyendo las diferentes alternativas de solución al interior de la UJED;
- c. Referir a las personas a apoyo psicológico de la manera más expedita posible, en caso de que así lo soliciten o cuando a juicio de la Oficina se considere oportuno.
- d. Invitar a las personas a realizar la denuncia ante autoridades correspondientes.

II. De los medios para primer contacto

36. El primer contacto podrá ser: Presencial, acudiendo a la Oficina; Vía correo electrónico; Vía telefónica. Cualquier persona de la comunidad universitaria podrá llevar a cabo este primer contacto, incluyendo los familiares de la persona denunciante o futuro denunciante.

37. Ausencia de solicitud de información.

En la etapa de orientación no es necesario que se recabe información específica de quien solicita orientación, únicamente se registrarán los siguientes datos generales: edad; género; tipo de vinculación con la Universidad; área de trabajo o programa de estudios al que se pertenece.

Esta información general se requerirá para el control, estadísticas y el estudio de la violencia de género en la UJED, a fin de realizar programas respectivos de prevención de acuerdo con lo previsto en el presente Protocolo.

III. Etapa de presentación y contestación de la denuncia

38. Presentación de la queja. Toda queja, aun cuando no haya sido agotada la

etapa de orientación, será presentada ante la Oficina dentro del plazo previsto en el presente Título.

39. Requisitos de la queja. Las quejas podrán presentarse verbalmente o por escrito. Las segundas deberán contener los requisitos siguientes:

- a. Nombre completo de la persona que presenta la queja;
- b. Número de identificación oficial de la persona que presenta la queja;
- c. Tipo de vinculación de la persona que presenta la queja con la UJED;
- d. Edad y género;
- e. Correo electrónico del quejista para oír y recibir notificaciones;
- f. Nombre completo de la persona señalada en la queja, o bien, si es el caso, indicar que lo desconoce.
- g. Tipo de vinculación de la persona señalada en la queja con la UJED;
- h. Narración de los hechos y actos relacionados con la queja, precisando el lugar y la fecha en la que aconteció;
- i. En su caso, las elementos de evaluaciones relacionadas con la misma, incluyendo el nombre y ubicación de los testigos, en caso de que los hubiere;
- j. Firma de la persona señalada en la queja.

40. Denuncia verbal. En los casos en que la queja se presente de manera verbal, ante la Oficina, se deberá llenar el formato institucional que contenga todos los datos señalados en el artículo anterior, en caso contrario la denuncia se considerará informal y no se seguirá procedimiento alguno.

41. Admisión de la queja. La Oficina cuenta con tres días para admitir, desechar o prevenir la presentación de la queja.

42. La queja se desechará cuando, a criterio de la Oficina, no se acrediten actos que constituyan violencia de género.

43. Se requerirá a la persona que presento la queja dentro del término de cinco días siguientes a la fecha en que se le notifique, para que subsane las deficiencias de la

denuncia cuando ésta no reúna los requisitos previstos en el punto 42 del presente.

44. En caso de no desahogarse la prevención en tiempo y forma, la queja se tendrá por no presentada y se desechará, quedando a salvo los derechos de la persona denunciante para que pueda presentar la denuncia de nueva cuenta cuando así lo desee, siempre y cuando se encuentre dentro de los plazos previstos en el presente Título.

45. Integración del expediente. De toda queja, la Oficina integrará un expediente, asignándole un número de registro que le deberá proporcionar a la parte denunciante haciéndole saber que se guardará la confidencialidad de la misma, así como los derechos que le asisten y las medidas precautorias previstas en el artículo X del presente Protocolo, que se tomarán para salvaguardar su integridad y seguridad.

IV. Orden de medidas de protección

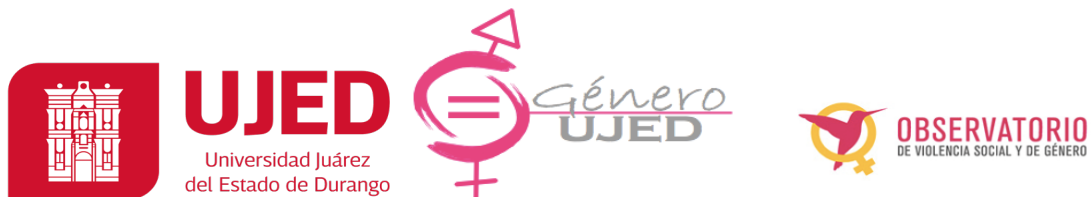
46. Admitida la queja, la Oficina dictará las medidas de protección que considere pertinentes y notificará a la o el denunciado, para que dé contestación a los hechos dentro del término de cinco días, contados a partir de la fecha de notificación. Los plazos pueden variar dependiendo de la naturaleza del caso.

47. Contestación de la queja. La contestación deberá entregarse por escrito y deberá contener: Nombre completo de la o el denunciado; Contestación de los hechos; Los elementos de evaluación que considere necesarios; Firma.

48. En caso de que la persona presunta responsable no conteste la queja, la Oficina mediante documento notificará que procede a la etapa de investigación.

V. Etapa de Investigación

49. Facultad discrecional de investigación. La Oficina tendrá la facultad discrecional de investigación, a fin de recabar la información que considere necesaria para el esclarecimiento de los hechos que reputa la queja.

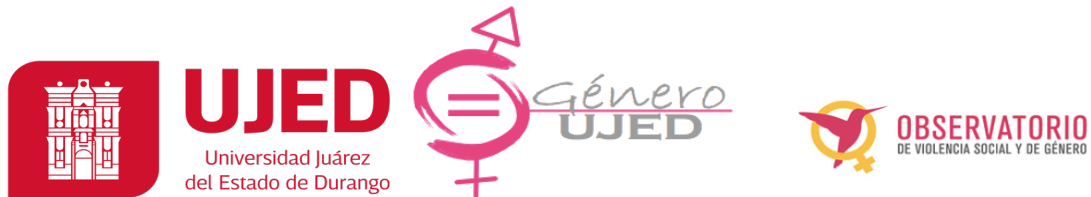


50. Plazo de investigación. La Oficina tendrá un plazo no mayor a treinta días para realizar la etapa de investigación. Al finalizar dicho plazo, deberá emitir su resolución respecto a si convocará al Comité.

VI. Registro de Casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual

51. Se contará con un Registro de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, sus modalidades, de sus causas, características y de las determinaciones o recomendaciones que se hayan adoptado sobre estos.

La Universidad integrará un informe anual. La versión pública se difundirá en la página de la UJED.



Bibliografía

Acuerdo General de Administración número II/2012, del tres de julio de dos mil doce, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Acuerdo General de Administración número III/2012 del tres de julio de dos mil doce, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Buquet, Ana, Cooper, Jennifer A., Araceli Mingo y Hortensia Moreno (2013), *Intrusas en la Universidad*, México, UNAM-Programa Universitario de Estudios de Género/Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.

Cooper, Jennifer, *Hostigamiento sexual y discriminación (2001). Una Guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral*, México, PUEG.

DOF (2016) Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual, en [http://www.dof.gob.mx/nta_detalle.php?codigo=5450530&fecha\)31/08/2016&print=true](http://www.dof.gob.mx/nta_detalle.php?codigo=5450530&fecha)31/08/2016&print=true), consultado el 13 de junio de 2018.

IEPC (2018) Proyecto para Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y el acoso sexual o laboral en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Durango.



ITESUM (2017) “Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de Violencia de Género en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey”, en <https://tec.mx/sites/default/files/2018-01/ProtocoloViolenciadeGenero.pdf>, consultado el 28 de mayo de 2018.

Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública & Centro Nacional de Prevención del Delito y Participación Ciudadana, *Protocolo para la atención de usuarias y víctimas en los Centros de Justicia para las Mujeres en México*, México, INACIPE, 2012.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*, México, SCJN.

Suprema Corte de Justicia de la Nación (2014) *Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género*, México.

UNAM (2016) Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM en www.ibt.unam.mx/.../protocolo-de-actuacion-en-casos-de-violencia-de-genero.pdf, consultado el 28 de mayo de 2018.

UANL (2018) Protocolo de Atención para Casos de Violencia de Género en la UANL en www.uanl.mx/sites/default/files/protocolo_genero_uanl.pdf, consultado el 28 de mayo de 2018.



UJED
Universidad Juárez
del Estado de Durango



Anexo I. Modelo de denuncia por Hostigamiento o Acoso sexual
(Deberá acompañarse de una copia de su identificación oficial)

Nombre del Solicitante _____

- a. Persona afectada. b. Representante Sindical. c. Representante
estudiantil

Tipo de acoso

- a. Sexual; b. Por género; c. Por orientación sexual

Otras discriminaciones (especificar): _____

Datos personales de la persona afectada

Nombre: _____

Matrícula: _____

Sexo a. Femenino b. Masculino Edad _____

Datos profesionales o académicos de la persona afectada.

Unidad Académica:

Vinculación con la Universidad:

Funcionario/a:

Docente: a. PTC b. MT c. HSM

- a. De base b. De confianza c. Sustitución

Personal administrativo: a. De base b. De confianza c. Sustitución

Personal confianza:



UJED
Universidad Juárez
del Estado de Durango



OBSERVATORIO
DE VIOLENCIA SOCIAL Y DE GÉNERO

Estudiante:

Otros:

Descripción de los hechos

Documentación anexa

Sí (Especificar)

No

Solicitud

____ Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al hostigamiento o acoso sexual

Localidad y fecha Firma de la persona interesada

Anexo II. Formato de Entrevista para presentar una denuncia

Instrucciones: La entrevista debe ser presencial en la medida de lo posible. Este formato es una guía a ser aplicada a discreción de la entrevistadora, con sensibilidad al caso. La entrevista resultará en el llenado de un formato de denuncia. Esta puede ser obtenida de manera verbal o escrita, en un espacio privado y conducida por un especialista en área de psicología o sexología, quien deberá generar un expediente a partir de esta denuncia.

Se reitera que las preguntas que a continuación se muestran son una guía para la obtención de la información que el Protocolo estipula. Es importante recalcar que en todo momento se deben respetar los lineamientos de perspectiva de género que hacen de este testimonio una instancia probatoria distinta de otras. Específicamente, se debe considerar que la persona pasó por una experiencia de trauma, y el tono de la entrevista debe atender siempre al estado emocional de la entrevistada, salvaguardando su bienestar psicológico y cuidando la no revictimización.

De tal forma, se debe garantizar la empatía, la neutralidad, empatía y la transparencia de la recolección de información. Al finalizar, se deben explicar los pasos de seguimiento del proceso con apego al protocolo.

Fecha:

¿Qué sucedió? (descripción de hechos, conductas y contexto)

- Solicitar la aclaración de los hechos que se presentaron de parte del denunciado y que identifica como violencia de género.
- Solicitar información sobre las conductas del denunciado que la entrevistada identifica como violencia de género.

¿Cuándo y dónde sucedieron los hechos?

- Información sobre fechas y lugares donde ocurrieron los hechos, puntualizar

las edades de las personas involucradas (denunciante y denunciado).

- Obtener información que permite recrear la escena del lugar de los hechos.
- Preguntar si desea integrar alguna evidencia a su denuncia.

Nombre de las personas involucradas:

- Datos del denunciado o denunciados.

Personas que tienen información del evento:

- Información sobre testigos, personas que tienen o tenían información, verificar tiempo de conocimiento de la situación de violencia de género.

Datos personales del/la denunciante

- Nombre completo
- Número de identificación oficial
- Edad
- Matrícula/Nómina
- Sexo
- Género
- Carrera
- Entrevista realizada por: _____
- Se realizó: verbal ____ escrita_____

I. La presente entrevista se condujo con respeto a los principios del procedimiento contemplados en el Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la Universidad Juárez del Estado de Durango. **Se le recuerdan al o la entrevistada específicamente los principios de Confidencialidad de la información y de Honestidad**, dado que se tomarán las medidas correspondientes en contra de quienes realicen denuncias falsas.

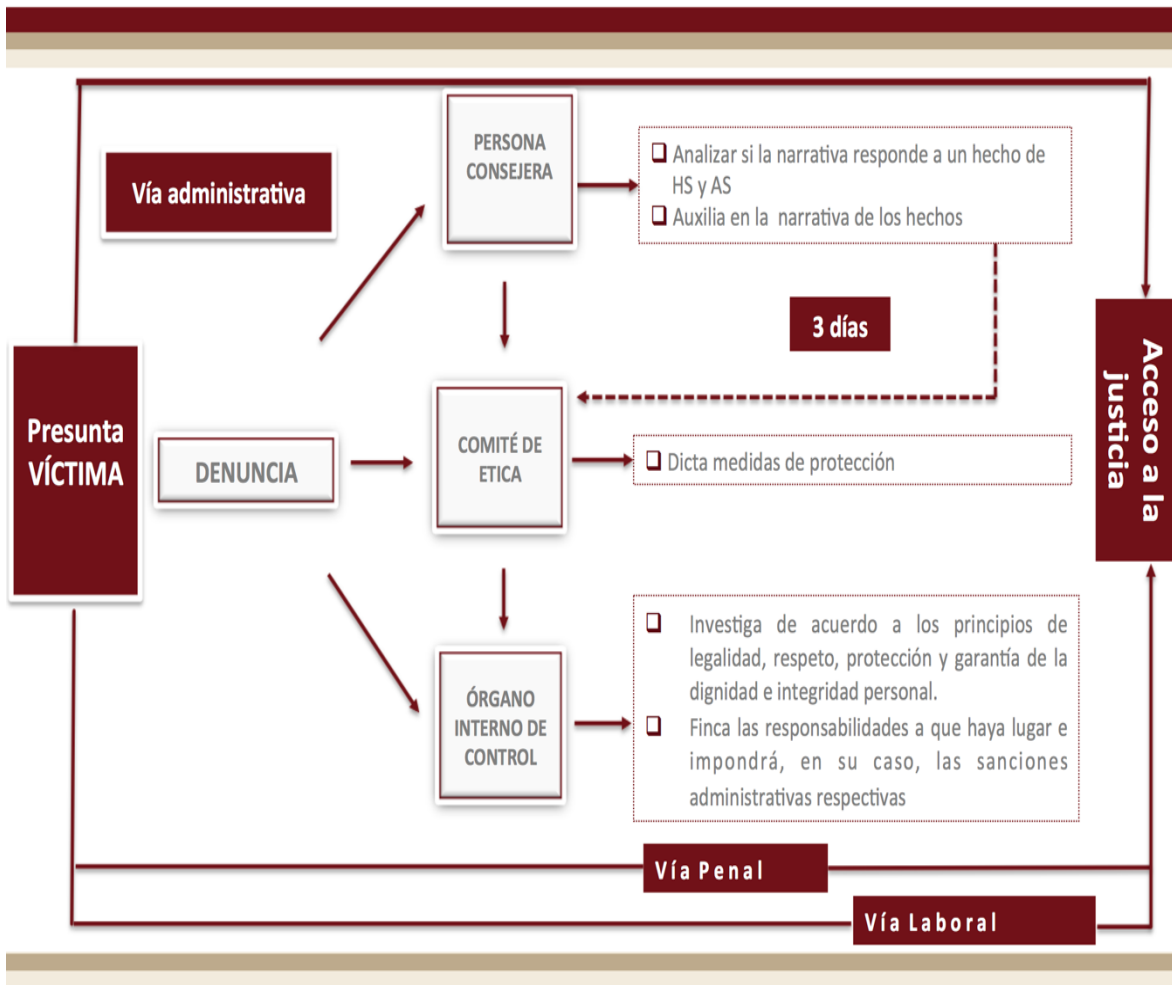
email: _____

Nombre y Firma de Denunciante: _____ Folio: _____



Anexo III. Ruta de atención

Ruta de Atención a presuntas víctimas



Fuente: INMUJERES, 2018.

Nota: Esta ruta de acción deberá ser adaptada por la IES