



UADY

UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE YUCATÁN

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

ÍNDICE

MENSAJE DEL RECTOR	7
INTRODUCCIÓN	9
OBJETIVO DEL PROTOCOLO	9
DESTINATARIOS	10
PRINCIPIOS RECTORES PARA LA ATENCIÓN DE LAS PERSONAS	10
Trato digno y respetuoso.....	10
Confidencialidad y discreción en el proceso	10
Atención pronta y eficiente	10
Debido proceso	10
Debida diligencia	10
Igualdad de oportunidades sin discriminación.....	10
Perspectiva de género.....	10
Transparencia.....	10
Una vida libre de violencia.....	10
Escucha atenta y responsable	10
ÉTICA EN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO	11
Integridad del proceso de investigación.....	11
Libre de conflicto de intereses.....	11
Libre de asimetría de poder.....	11
Empatía ética	11
Prevención de las condiciones de dignidad de las personas en todo momento.....	11
DERECHOS DE LAS PERSONAS ATENDIDAS	12
CUIDADOS ESPECIALES PARA MENORES DE EDAD EN LOS PROCESOS VINCULADOS A LAS CONDUCTAS PREVISTAS EN EL PROTOCOLO	13
PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.....	15
MARCO REFERENCIAL Y JURÍDICO DE LAS CONDUCTAS PREVISTAS EN EL PROTOCOLO.....	16
Estándares de atención para las personas usuarias.....	16
El principio de dignidad desde el primer contacto hasta la resolución de la queja	18
Violencia de género.....	20
Discriminación	25
Hostigamiento y acoso sexual.....	31

Abuso sexual.....	41
MARCO DE ACCIÓN PREVENTIVA	44
Medidas de prevención en la Universidad Autónoma de Yucatán.....	47
MODELO DE ATENCIÓN.....	51
Conformación de la Comisión Ejecutiva para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso Sexuales	51
Perfil de profesionales para el Primer Contacto y Comité Investigador....	52
PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO	54
Consideraciones en la aplicación del Protocolo.....	54
Consideraciones en relación con los procedimientos previstos en los Contratos Colectivos de Trabajo.....	55
DESCRIPCIÓN DEL PROCESO GENERAL DE ATENCIÓN.....	55
DESCRIPCIÓN DE LOS PASOS DEL PROCESO QUE ASEGURAN EL MECANISMO DE ACTIVACIÓN.....	57
Paso 1: Ingreso de la queja	57
Sobre la Ventanilla de atención única virtual	59
Sobre el Acuse de recibo de la queja	60
Paso 2: Primer Contacto, por parte del comité investigador. Entrevista con el abogado(a) y psicólogo(a) para la apertura del expediente.....	60
¿Qué ocurre si la persona no contesta?	61
Paso 3: Establecimiento de la procedencia de investigación de la queja	63
Acompañamiento y orientación para interposición de la denuncia.....	63
En caso de No procedencia	64
Paso 4: Revisión del caso por el equipo de primer contacto.....	64
Paso 5. Inicio del procedimiento administrativo según lo dispuesto por el protocolo y apegado a la normativa universitaria que corresponda.....	68
Notificación a la persona contra la cual se interpone la queja	68
Entrevista a la persona contra la que se presenta la queja.....	69
Entrevista a testigos	69
Integridad y protección de la evidencia (material o digital) expuesta por la persona usuaria.....	70

Paso 6. Concluido el procedimiento de investigación, se reúne el comité investigador para determinar la recomendación de la sanción.	70
Paso 7: Notificación de la recomendación de la sanción a la comisión ejecutiva para su análisis, aprobación o modificación en su caso.	71
Paso 8: La comisión ejecutiva hace del conocimiento a la autoridad que corresponda para que en ejercicio de sus facultades proceda a notificar y aplicar la sanción.	71
De las sanciones.....	71
Para alumnos (as).....	71
Para personal académico (incluyendo directivos)	71
Para personal administrativo o manual (incluyendo personal directivo)	72
Para prestadores (as) de servicio profesional o proveedores (as) de la Universidad.....	72
Paso 9: En caso de ser necesario, seguimiento periódico y sesiones extraordinarias.....	72
EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO.....	73
TRANSITORIOS	73
ANEXOS	75
LISTADO DE REFERENCIAS.....	107

MENSAJE DEL RECTOR

El presente Protocolo ha constituido una de las iniciativas de prevención y atención social de la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY) hacia el interior de nuestra comunidad universitaria, especialmente ante la preocupación imperante del manejo sensible de situaciones que involucran el cuidado hacia las personas en un marco inclusivo de derechos humanos y con enfoque de género. *El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso Sexuales*, no solamente ha sido generado como parte de un documento, sino también como parte de una visión y principios declarados en el Plan de Desarrollo Institucional 2019-2030 para atender contextualmente situaciones enmarcadas en las conductas previstas en el mismo y como un mecanismo efectivo que va desde la introducción de la queja, hasta un primer contacto para orientar el caso y la consecuente investigación.

Lo anterior, ha generado experiencias que nos han llevado a comprender con profundidad la importancia de generar una herramienta que permita responder congruentemente como Universidad en favor de la atención de este tipo de situaciones, resaltando la importancia de su prevención, a través de la construcción de mejores prácticas en las formas de expresión y convivencia humana; en particular, por medio de una de las funciones sustantivas de la Universidad: la Educación.

El protocolo institucional es resultado del trabajo del Programa Institucional de Igualdad de Género, el cual fue aprobado por el H. Consejo Universitario el cual entró en vigor el 15 de agosto de 2019. La presente actualización es fruto y suma de la experiencia acumulada, a partir de su entrada en vigor, lo cual tiene como objetivo fortalecer su implementación y es la vía que hemos establecido para la atención y sanción de cualquier conducta relacionada con violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales.

El Protocolo es un instrumento dirigido hacia toda nuestra comunidad universitaria y en él se establecen los procedimientos y tiempos a seguir para la atención de las quejas recibidas en relación con las conductas en él descritas, así como las sanciones que en su caso se derivan, todo lo anterior, basado y enmarcado en los derechos humanos y en la normatividad universitaria.

En ese sentido, el protocolo a más de un año de su ejecución patenta el compromiso de la universidad de atender los casos de violencia de género discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales que pueden darse en el ámbito universitario, resaltando que incluye procesos que aseguran la no exposición de las personas, el acompañamiento legal y psicológico apropiado, la certidumbre de información del procedimiento, así como la resolución debidamente informada en tiempo, forma y con el apoyo de medidas especializadas de asistencia en cada caso.

Como Universidad con responsabilidad social, contribuimos a una serie de iniciativas vinculadas al presente abordaje, que permiten un entendimiento profesional, científico y humano en estos temas, que impactan a la sociedad actualmente y que acontecen en diferentes y múltiples escenarios sociales. Por lo que, como finalidad última, también se ha fijado la prevención como eje fundamental en el seno del Protocolo, la cual como acción ha sido encaminada a la preparación de todas y todos quienes formamos parte de la comunidad Universitaria, para que en congruencia colectiva se promueva espacios de convivencia más inclusivos, respetuosos y tolerantes, lo que implica y compromete al personal administrativo, manual, académico y al estudiantado de la comunidad universitaria.

Ante este compromiso, se considera un gran avance de la Universidad Autónoma de Yucatán como institución, la respectiva incorporación y operación sólida de un proceso integral que refleja lo que hoy en día es el mecanismo de prevención, atención y sanción contra estos tipos de violencias, en la esperanza de que constituya de forma vigente una cultura comprometida con el género y los derechos humanos en el entorno universitario y en el reconocimiento expreso de promover un entorno libre de violencia.

Dr. José de Jesús Williams
Rector de la Universidad Autónoma de Yucatán.

INTRODUCCIÓN

A partir de la expedición de la Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia en el 2007, se han creado en nuestro país distintos mecanismos que protegen y garantizan que las condiciones de inequidad hacia las mujeres sean atendidas en pro del mayor bienestar y reivindicación de sus derechos, promoviendo que existan condiciones institucionales que favorezcan la justicia e igualdad.

Estudios diversos en nuestra Universidad llevaron a plantearse la prioridad de un Protocolo que atendiera las necesidades más imperantes en ese sentido. Por lo que en el 2017, surge la iniciativa a través del Programa Institucional de Género (PROGÉNERO), en la que se establecieron una serie de lineamientos que garantizan la mayor protección en casos de violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales, lo anterior, ha conllevado la implementación de un procedimiento que permita presentar reportes y quejas ante comportamientos de algún miembro de la comunidad universitaria que estuviera por cualesquiera de las conductas previstas en este protocolo y que transgrediera la sana convivencia en el contexto de nuestra comunidad universitaria.

Ante ello, el presente documento presentará los mecanismos establecidos para atender cualquier conducta de las referidas en este protocolo en el marco de la normativa universitaria con un enfoque de género y basado en los más altos estándares de derechos humanos. De igual forma, cabe recalcar que, en su funcionamiento, este protocolo se enmarca en las buenas prácticas que la Universidad orienta en el ejercicio de una política de mayor igualdad y equidad entre hombres y mujeres.

OBJETIVO DEL PROTOCOLO

Establecer de manera clara y operante el marco de referencia, los mecanismos y procedimientos del Protocolo para la prevención, atención y sanción de los casos de violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales, que contribuyan al desarrollo de una cultura de prevención y denuncia.

DESTINATARIOS

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

Las funciones y los alcances de las atribuciones del personal que se mencionará a continuación se encuentran descritos en la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Yucatán, su Estatuto General, Reglamento de Personal Académico, los contratos colectivos respectivos (AUTAMUADY/APAUADY), así como los contratos de prestación de servicios.

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

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

PRINCIPIOS RECTORES PARA LA ATENCIÓN DE LAS PERSONAS

Para la efectiva recepción y atención de las y los usuarios del proceso, se han establecido una serie de principios rectores, como ejes cruciales de sostén que caracterizan de inicio a fin el procedimiento, los cuales son:

1

Trato digno y respetuoso.

Este principio tiene en su esencia el respeto a la integridad de toda persona que recurra a presentar una queja, así como contra la que se interpone la misma, en calidad y eficiencia en la atención. Lo anterior, apegándose a un proceso enfocado al interés superior de las personas que están implicadas, así como a la claridad de las expectativas y responsabilidades que conlleva iniciar un proceso de tal naturaleza, anteponiendo la finalidad última de acceso al debido proceso con equidad y brindando certidumbre de la información sobre el procedimiento que se lleve a cabo, esto de acuerdo con los más altos estándares de derechos humanos. Este principio está vinculado con el principio de confidencialidad y la no exposición de los involucrados en la preservación de su integridad y dignidad.

2

Confidencialidad y discreción en el proceso.

La confidencialidad es el derecho vinculado a la reserva de información de su proceso. Este principio implica la prohibición de difundir la información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, ésta solo debe limitarse a las personas involucradas y que realmente sea en cuanto a proceso indispensable conocerla durante el proceso de investigación. Toda la información será manejada de forma prudente y cautelosa, en apego al principio de discreción en el proceso.

3

Atención pronta y eficiente.

Esto implica el derecho de recibir atención en un espacio físico, privado, sano y seguro, que genere confianza y seguridad que preserve la integridad y la salud física y mental; para exponer los hechos sin

interrupciones, de manera libre, sincera, abierta y adecuada, ya sea en el ambiente laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza.

4 Debido proceso.

Las personas involucradas gozarán de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y mostrar pruebas, a obtener una decisión fundada y motivada en derecho, a solicitar medidas de protección y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

5 Debida diligencia.

La actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades en tanto que las conductas constitutivas de violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales vulneran la dignidad e integridad de quienes las padecen. Involucra la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente.

6 Igualdad de oportunidades sin discriminación.

Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, social, educativo y cultural, sin cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier otra diferenciación, contar con acceso igualitario a los medios e instancias establecidas para la recepción, atención e investigación de quejas y sanciones administrativas.

7 Perspectiva de género.

Toda persona que brinde servicios en materia de atención a la violencia de género debe contar con este mecanismo o metodología para identificar las causas de la discriminación de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género; promover y crear las condiciones para la igualdad de género a través de la equidad, procurando el adelanto y bienestar; identificar y cuestionar la discriminación de género y establecer las acciones que deben emprenderse

en dichos contextos y aplicables a cada situación en particular.

8 Transparencia.

El procedimiento de queja y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas. Asimismo, durante todo el procedimiento de queja se les mantendrá informadas sobre los razonamientos detrás de las decisiones de acuerdo a la normatividad universitaria y el marco de referencia del mecanismo del protocolo, para su mejor entendimiento de las resoluciones y medidas de acuerdo con su caso.

9 Una vida libre de violencia.

Este principio implica para el mecanismo del protocolo, la esencia de un proceso auténtico que facilite las medidas y sanciones a toda conducta que atente a la dignidad y el derecho de toda persona a vivir sin violencia, en condiciones de igualdad, en un espacio físico, privado, sano y seguro, que genere confianza y seguridad que preserve su salud física y mental, especialmente en nuestra comunidad y entorno universitario.

10 Escucha atenta y responsable.

Durante todo el procedimiento, las partes serán escuchadas con sensibilidad, cuidadosamente y de forma atenta, no sólo a lo emitido verbalmente sino también a su expresión gestual y corporal; ya que, tener una escucha activa, permitirá obtener más elementos que nutran el procedimiento, garanticen la objetividad y a la vez el trato humano. La persona tiene derecho a ser escuchada de forma íntegra, evitando las interrupciones, suposiciones y otros errores de interpretación a fin de brindar de forma continua una escucha responsable.

ÉTICA EN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

En cuanto a la integridad de los procesos, es importante señalar el estándar de Ética para la aplicación del presente protocolo y resaltar como uno de los principales pilares la especialización del equipo colegiado que atiende los casos, por ello se señala:

a. Integridad del proceso de investigación, esto es recabar la información de manera objetiva, neutral y profesional para después presentar a las autoridades pertinentes quienes llevarán a cabo la sanción correspondiente, sin representar fines particulares de ninguna de las partes, más que el acceso justo a la protección máxima de las personas, así como mantener la integridad, no sólo del proceso sino también de la persona usuaria. El proceso íntegro también se refiere a la capacidad de un equipo colegiado de distinguir profesionalmente y con ética la información presentada sin el fin, de facilitar la sanción o evitarla, sino esclarecer debidamente y con apego a los principios universitarios y de derechos humanos, el acceso a una vida libre de violencia en el contexto de la comunidad universitaria.

b. Libre de conflicto de intereses, esto significa que, si por alguna razón cualquiera de los profesionales en funciones (psicólogo (a), abogado (a) o cualquier otro (a) profesional) asignados a la investigación tuviera algún tipo de relación con la víctima o el (la) señalado (a), éste deberá notificarlo de manera inmediata para suplirle en sus funciones con el objeto de no viciar el proceso desde el primer momento, incluso cuando el comité desconozca la relación existente.

c. Libre de asimetrías de poder, el comité investigador partirá del precepto de igualdad de condiciones tanto para la persona que introduzca la queja, como para la persona contra la cual se interpone la queja, teniendo el cuidado especial de las medidas preventivas pertinentes en el caso de las diversas rutas a seguir, en caso de una queja activada por protocolo, ya que es necesario considerar las características especiales de una investigación realizada entre pares, compañeros de trabajo, directivos o cualquier combinación entre ellos, incluyendo los derechos correspondientes -derechos sindicales-, sin transgredir el acceso a un proceso igualitario. Lo anterior, implica la imparcialidad durante todo el proceso, puesto que, debe mostrar objetividad, a fin de garantizar a ambas partes de la queja, el respeto a sus derechos humanos.

d. Empatía ética. En los casos en los que se determine la no procedencia de la queja,

deberá notificarse de manera adecuada, empática y sensible a la persona afectada, puesto que se debe cuidar su bienestar emocional y brindar información adecuada sobre rutas alternas o acciones a emprender dependiendo de la cualidad del caso.

e. Prevención de las condiciones de dignidad de las personas en todo momento. Durante todo el proceso, los profesionales velarán con interés real y genuino en la persona atendida, puesto que se busca la minimización de las consecuencias psicológicas propias de los procesos de investigación, por lo que se procurará un trato amable, cálido, empático y de cercanía con la persona afectada en respuesta a sus requerimientos de ser escuchada y atendida.

DERECHOS DE LAS PERSONAS ATENDIDAS

A fin de garantizar en el procedimiento la integridad y dignidad de las personas que presentan una queja, se establecen los siguientes derechos:

1. De ser tratada con respeto y consideración en su dignidad, autonomía y privacidad personal.
2. De ser informada de las condiciones del servicio que se le propone o del servicio que está recibiendo actualmente y de las alternativas que se le puedan ofrecer, todo ello en un lenguaje que sea claro y entendible.
3. De permitir o rehusarse a cualquier intervención con la que no esté de acuerdo. Un padre, madre o persona que sea tutora puede consentir o negar cualquier intervención en nombre de un menor de edad.
4. De ser advertida y de rehusarse a ser observada por espejos de una sola visión, grabadoras, películas o fotografías.
5. De que su caso se lleve con la más estricta confidencialidad, excepto cuando se juzgue, con base en una

evidencia particular o informe, que la persona atendida esté involucrada en un acto criminal o tenga probabilidades de dañarse a sí mismo, o algún tercero.

6. De ser informada con anticipación de las razones por las cuales se implementa determinada medida de prevención o sanción y de recibir la argumentación respectiva del motivo de la determinación.
7. De brindarle, en todo momento, atención en condiciones de igualdad y sin discriminación.
8. De ser atendida independientemente de su origen étnico, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

CUIDADOS ESPECIALES PARA MENORES DE EDAD EN LOS PROCESOS VINCULADOS A LAS CONDUCTAS PREVISTAS EN EL PROTOCOLO

En los menores de edad, existen otras características evolutivas en comparación con el adulto, ya que, aunque cuando han madurado algunos procesos cognitivos y psicosociales, otros aún están en desarrollo, neurológica y cognitivamente están en proceso de maduración. El pensamiento y racionalización de los menores de edad (entre los 15-17 años) tiende a estar basado en sus emociones, son imprudentes, aún no desarrollan el juicio y, por lo tanto, el pensamiento acerca de las consecuencias de sus acciones no se encuentra consolidado. No obstante, en esta etapa se desarrolla el pensamiento abstracto en correspondencia de una visión mediática del mundo, donde las consecuencias todavía son vistas a corto plazo. Con respecto al desarrollo moral, este va en progresión, siendo un punto importante la apropiación

de lo bueno y lo malo, en función del referente adulto, las normas sociales y los valores hasta ahora inculcados para valorar cada situación enfrentada (Papalia, Wendkos y Duskin, 2010). Con respecto a lo anterior y por tal motivo es importante tomar en consideración las características de menores de edad para hacer las modificaciones pertinentes en los procesos de atención a estos grupos de edad en la recepción de conductas previstas en este protocolo.

Asimismo, es necesario hacer énfasis en el artículo 3 del Manual de Aplicación de la Convención Sobre los Derechos del Niño (UNICEF, 2004) referido al interés superior en la niñez (de acuerdo a este organismo niñez es hasta los 18 años); el cual debe considerarse de manera primordial en la toma de decisiones en las que se encuentren involucrados cualquier menor de edad (aplicado en términos del presente protocolo especialmente a bachillerato) tomando en cuenta sus derechos para el cumplimiento de los mismos permitiendo su desarrollo integral.

Las directrices tomadas en cuenta para los procesos de recepción, investigación y atención en casos concernientes a menores de edad, dada sus características especiales, están basadas en los lineamientos de la UNICEF (2004) que se presentan a continuación:

- 1. Dignidad.** Todo menor de edad/adolescente es un ser valioso y único, por lo que se debe de respetar y proteger, sus necesidades particulares, sus intereses y privacidad.
- 2. No discriminación.** Todos los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a un trato equitativo y justo, independientemente de su sexo, raza, religión, origen étnico, idioma, opinión política o de otra índole.
- 3. Interés superior en las niñas, niños y adolescentes.** Se debe tomar como prioridad los derechos, necesidades de los niños en la toma de decisiones en las cuales estén involucrados.
- 4. Protección.** Las niñas, niños y adolescentes, tienen el derecho a la vida y a la supervivencia por lo que deben ser protegidos de todo tipo de dificultades.

5. Trato con respeto y sensibilidad. Toda niña, niño y adolescente debe de ser tratado con respeto y sensibilidad atendiendo a su dignidad humana, teniendo en consideración sus necesidades, edad, sexo, situación personas y discapacidad si tuviera alguna.

6. Desarrollo en un ambiente armonioso. Todos los niños, niñas y adolescentes tienen el derecho de crecer en un ambiente de armonía y a una vida adecuada a su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social.

7. Derecho a la participación y libre expresión de las niñas, niños y adolescentes. Tienen derecho a expresar libremente sus criterios, opiniones y creencias sobre cualquier asunto con sus propias palabras.

Asimismo, se consideran especialmente algunos cuidados, de acuerdo con las directrices que la Suprema Corte de la Justicia de la Nación (2012) propone para la atención de niñas, niños y adolescentes de, entre ellos:

- a. **Ser informado e informada.** Las niñas, niños y adolescentes, padres, madres, tutores, tutoras o sus representantes legales deben de ser informados con un lenguaje apropiado sobre lo relacionado a la disponibilidad de servicios médicos, psicológicos, sociales, los procedimientos, los sistemas de apoyo, fechas y lugares, etc.
- b. **Ser tratado con dignidad y compasión.** Cada niña, niño y adolescente debe de ser tratado con tacto y sensibilidad, de acuerdo a sus necesidades y situación personal.
- c. **Ser protegido contra la discriminación.** Las niñas, niños y adolescentes deben ser protegidos de todo tipo de discriminación basada en edad, sexo, género, religión, opinión política, etc.
- d. **Derecho a expresar sus opiniones, preocupaciones y a ser escuchados.** Los profesionales deben realizar todos los esfuerzos necesarios para que las niñas,

niños y adolescentes expresen sus opiniones y preocupaciones durante el proceso de justicia.

- e. **Asistencia efectiva.** Las niñas, niños y adolescentes, así como los miembros de sus familias deben tener acceso a la asistencia profesional cuando lo necesiten, tales como servicios financieros, legales, de asesoramiento, de salud y sociales, servicios de recuperación física y psicológica para reintegración de la niña, niño o adolescente y sus familiares.
- f. **Derecho a la privacidad.** Debe protegerse la privacidad, manteniendo la confidencialidad y restringiendo la divulgación de información que pueda producir la identificación de la niña, niño o adolescente que se encuentra en un proceso.
- g. **Derecho a ser protegido de la adversidad dentro del proceso de justicia.** Los profesionales deben tomar medidas, para evitar o reducir la adversidad que las niñas, niños y adolescentes puedan enfrentar en los procesos de justicia respetando sus intereses principales y la dignidad. Proporcionando apoyo, manejando expectativas claras y certeza en el proceso, garantizando juicios ágiles, realizando procedimientos adaptados a los niños, niñas y adolescentes limitando el número de entrevistas y evitando el contacto con el presunto indiciado.
- h. **Derecho a la seguridad.** Se deben tomar medidas apropiadas y pertinentes cuando se detecte que algún niño, niña o adolescente se encuentra en riesgo su seguridad antes, durante y después de realizar el proceso de justicia.
- i. **Derecho a medidas preventivas especiales.** Existen casos en los cuales las medidas preventivas que se les aplica a todas las personas, no son suficientes debido a que son particularmente vulnerables o existen repetidos casos de victimización y/o delitos.

Dado que el Protocolo puede atender casos que involucren a menores de edad, por su población en nivel bachillerato, es de suma relevancia con-

siderar las directrices y derechos de los mismos, a partir de lineamientos generados al interior de la Universidad, teniendo como referencia el Modelo de Atención a Víctimas de la Unidad Universitaria de Clínica e Investigación Victimológica (Facultad de Psicología, 2017):

1. Al inicio y durante cualquier proceso que aluda a menores de edad, los padres, tutores o representantes legales serán informados de las medidas de atención a los cuales estarán involucrados, explicando claramente en un lenguaje accesible, tiempo, duración, quienes participarán. De manera clara y precisa, respondiendo cualquier duda que adolescentes, padres, tutores o representantes legales tengan. Brindando información verídica.
2. En todo momento, los menores de edad tendrán un trato con dignidad, tacto y sensibilidad, tomando en cuenta sus necesidades personales, necesidades inmediatas, edad, sexo, género, madurez, discapacidad si existiera alguna, respetando su integridad física, mental y moral. Así como sus necesidades especiales durante las preparaciones psicológicas, acompañamiento psicológico o algún otro proceso en los cuales estén involucrados.
3. Todos los menores de edad, serán atendidos en consideración a los principios de equidad, sin importar su sexo, género, religión, opinión política, nivel socioeconómico o cualquier otra índole. Es necesario, ser sensible a la edad, deseos, género, cultura, lenguaje, salud, habilidades y discapacidades para poder brindarle la atención personal y adecuada.
4. Se tomará en consideración las opiniones y preocupaciones de los menores de edad en los procesos, propiciando que el ambiente sea de confianza y seguridad para que los adolescentes y jóvenes tengan confianza de los psicólogos y, asimismo, incluyendo medios para que puedan expresar sus opiniones y preocupaciones.
5. En los procesos de atención a víctimas se mantiene un protocolo de confidencialidad donde se explica claramente que las únicas personas que tendrán conocimiento de lo

que se trabaje en el mismo son las personas involucradas en el proceso. (incluyendo la madre, padre, tutor o representante legal).

6. Las intervenciones que se realizan con menores de edad, toman en consideración sus necesidades y características personales para realizar las modificaciones pertinentes en los tiempos y procesos para que se respete su dignidad como personas y no caer en una revictimización.
7. En el Protocolo, se tomarán medidas de seguridad para las personas menores de edad involucradas, debido a la confidencialidad que debe existir entre los profesionales y las personas.
8. En el caso de afectación emocional, los profesionales canalizarán a servicios profesionales de apoyo requerido con autorización de los padres, madres o personas tutoras, con el fin de que se lleven a cabo las medidas necesarias para restituir el bienestar psicológico de la experiencia vivida.

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Dada la especial atención individual y personalizada del Protocolo, se considera de interés superior las normas aplicables a la protección de datos personales que existen en México, como es la Constitución Federal en su artículo 6 y la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. Así como también, debido a la naturaleza de los casos que llegan al Protocolo, se integra en el procedimiento la cláusula del consentimiento informado relativo al aviso de privacidad, la cual salvaguarda el derecho a la intimidad de las víctimas, la protección de sus datos personales y datos personales sensibles, y los derechos ARCO (los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición al tratamiento de datos personales)¹.

Por aviso de privacidad se refiere al documento (Ver Formato de Consentimiento Informado, *FORM-PROUADY-02*) que se encuentra a

¹ Artículo 3 fracción XI de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados vigente.

disposición del titular de forma física, electrónica o en cualquier formato generado por el responsable, a partir del momento en el cual se recaben sus datos personales, con el objeto de informarle los propósitos del tratamiento de los mismos².

Por datos personales se entiende cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable. Se considera que una persona es identificable cuando su identidad pueda determinarse directa o indirectamente a través de cualquier información.³

Por datos personales sensibles, se refiere a aquellos que involucran a la esfera más íntima de su titular, o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para éste. De manera enunciativa más no limitativa, se consideran sensibles los datos personales que puedan revelar aspectos como origen racial o étnico, estado de salud presente o futuro, información genética, creencias religiosas, filosóficas y morales, opiniones políticas y preferencia sexual.⁴ En cuanto este último resulta trascendente para el Protocolo debido a que la mayor parte de la información que se obtienen de las víctimas resulta ser información sensible puesto que posee implicaciones legales, sin embargo, estos datos sensibles son con fines de diagnóstico y tratamiento terapéutico, y en ocasiones son de urgencia, la cual de acuerdo al artículo 22 fracción VI y VII subsume la obligación de requerir el consentimiento del titular de los datos; sin embargo de acuerdo a los principios que rigen el Protocolo se ha optado por la máxima protección a la intimidad y resguardo de los datos sensibles, por lo tanto se procurara la aplicación del instrumento adecuado para obtener el consentimiento expreso del titular de dicha información.

Es importante precisar lo anterior de acuerdo al artículo 1° párrafo 5 de Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

2 Artículo 3 fracción II de la de Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados vigente.

3 Artículo 3 fracción IX de la de Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados vigente.

4 Artículo 3 fracción X de la de Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados vigente.

MARCO REFERENCIAL Y JURÍDICO DE LAS CONDUCTAS PREVISTAS EN EL PROTOCOLO

En lo que respecta a la normativa internacional, no deben dejar de considerarse los antecedentes que dieron origen a la creación de Leyes Federales y Estatales para afrontar los actos de discriminación, violencia de género y demás conductas antes descritas, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Convenio sobre la discriminación de la OIT (1958), el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1981), la Declaración de Beijing (1995), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1995), la Declaración y el Programa de Acción de Viena y el Programa Integral contra las Violencias (2010). Más adelante se mencionará de forma más amplia la aplicabilidad de los documentos antes citados, de acuerdo con la descripción de las conductas motivo de actuación del presente Protocolo.

Estándares de atención para las personas usuarias

Para iniciar con las conceptualizaciones, es importante considerar que cualquier persona cuya experiencia aplique a las conductas previstas en el protocolo, puede requerir necesidades especiales de protección para cumplir el principio de dignidad y protección. En ese sentido, es importante señalar que existen estándares internacionales que señalan las recomendaciones en los casos que pudieran ser considerados de necesidades especiales de personas afectadas (víctimas directas).

Por ejemplo, en el Derecho Internacional con la Declaración Sobre Los Principios Fundamentales de Justicia para Las Víctimas de Delitos y del Abuso De Poder, adoptada por la

Asamblea General de la ONU el 29 de noviembre de 1985. El cual fue el primer texto de carácter jurídico en conceptualizar el término “víctima”;⁵ la cual incluyó el abuso del poder. Posteriormente el concepto de “víctima” se amplió con diversas aportaciones de organismo internacionales, como es la Corte Interamericana de Derechos Humanos, definiendo la víctima como “la persona humana victimada en los derechos que le son inherentes (víctima directa), o las personas lesionadas u ofendidas (víctima indirecta u ofendidos)⁶. Es de aquí la importancia de respetar aquellas disposiciones jurídicas como son el artículo 1° de la Constitucional Federal respecto los Derechos Humanos y el artículo 20 referente a los Derechos de la Víctima; además que debemos apegarnos a las disposiciones secundarias como son la Ley General de Víctimas, el Código Nacional De Procedimientos Penales, la Ley de Víctimas del Estado de Yucatán y toda disposición aplicable a la víctima.

Por lo tanto, este marco de referencia es fundamental para el presente protocolo de actuación y es por ello, que los procesos de recepción de conductas previstas que aquí se presentarán, alude a procedimientos de carácter administrativo (no penal), teniendo en forma apropiada el sentido de actuar en apego a la legalidad, así como interpretar todas las disposiciones jurídicas que puedan ampliar la esfera de protección de los derechos en el contexto universitario.

En los tiempos actuales, es importante considerar lo referente a los Derechos Humanos, tema de íntima relación y relevancia para las víctimas. Retomando lo establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el caso que desprende el expediente Varios 912/2010, determinó el deber de todos los jueces mexicanos e inclusive de las autoridades, de llevar a cabo un control de convencionalidad *ex officio* (obligatorio por razón de su cargo) en el marco de sus respectivas competencias, abriendo la puerta a un *control difuso*; dicho control se refiere a que el marco jurídico mexicano no solo se compone de normas jurídicas nacionales, sino, que se amplía hasta las normas jurídicas internacionales, de tal manera que la constitución mexicana y los tratados internacionales que contengan normas de Derechos

5 Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y del abuso de poder, párrafo 1 y 2.

6 Villagrán Morales et al case, Series C: No 63., Sentencia del 19 de noviembre de 1999, párr. 171 y 174.

Humanos quedan a la par, por tanto tienen carácter vinculante de respeto obligatorio; por ello es que la convencionalidad no es más que respetar y aplicar los tratados celebrados por México; lo anterior a propósito del cumplimiento de la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos relativa al caso Rosendo Radilla y lo que permitió la reforma en Derechos Humanos dentro del Sistema Jurídico Mexicano el 10 de Junio de 2011.

Por ello en toda acción o aportación a favor de “las víctimas”, sea por personas físicas o morales, existe un marco jurídico de carácter local e internacional y estándares de observancia universal que legitima las actuaciones, por lo cual en un modelo de atención a víctimas será indispensable el área jurídica para delimitar las facultades operantes en los ordenamientos jurídicos que las califica como acciones legales, y por ende ayudar a determinar los estándares jurídicos que operan a favor de las víctimas mediante la interpretación jurídica y aplicación de las normas.

En cuanto a este nuevo paradigma de Derechos Humanos, se concibe un nuevo concepto de víctima, en el caso particular de México la conceptualización primordial del término “víctima” se consagra en la Ley General de Víctimas publicado el 9 de Enero de 2013, el cual establece “se denominarán víctimas directas aquellas personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte. A su vez, en dicha ley se consideran a las víctimas indirectas y potenciales, en ese sentido, son víctimas indirectas los familiares o aquellas personas físicas a cargo de la víctima directa que tengan una relación inmediata con ella. Son víctimas potenciales las personas físicas cuya integridad física o derechos peligran por prestar asistencia a la víctima ya sea por impedir o detener la violación de derechos o la comisión de un delito.

Es pertinente, por otra parte, considerar que un Modelo de atención a víctimas es un conjunto de elementos que estratégicamente determinan la funcionalidad de la atención del ámbito victimológico tomando en cuenta la función y rol de cada uno de sus integrantes. Son múltiples

los modelos de atención que pueden existir, los objetivos pueden tener diversos matices, pero existen algunos preceptos constantes que deben tomarse en consideración (Lima Malvido, 2004):

1. **Estándares en atención a víctimas:** Marco consensuado de normas y reglas mínimas, sean vinculantes o no (hard law y soft law), que garantizan y clarifican el contenido de los derechos fundamentales de las víctimas de delitos (Lima Malvido, 2004).
2. **Derechos humanos:** Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles. (Naciones Unidas, 2017).
3. **Aviso de privacidad:** Documento a disposición del titular de forma física, electrónica o en cualquier formato generado por el responsable, a partir del momento en el cual se recaben sus datos personales, con el objeto de informarle los propósitos del tratamiento de los mismos.⁷
4. **Datos personales sensibles:** Aquellos datos personales que afecten a la esfera más íntima de su titular, o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para éste. En particular, se consideran sensibles aquellos que puedan revelar aspectos como origen racial o étnico, estado de salud presente y futuro, información genética, creencias religiosas, filosóficas y morales, afiliación sindical, opiniones políticas, preferencia sexual.⁸

Algunas disposiciones recurribles para la aplicación de estándares de atención a víctimas son las siguientes:

- 7 Artículo 3, fracción II de la Ley general de protección de datos personales en posesión de sujetos obligados, Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de enero de 2017.
- 8 Artículo 3, fracción VI de la Ley federal de protección de datos personales en posesión de los particulares, Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de julio de 2010 .

1. Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y del abuso de poder⁹.
2. Convención sobre los derechos del niño¹⁰ y demás protocolos y disposiciones de la ONU.
3. La Ley general de los derechos de niñas, niños y adolescentes¹¹.
4. Ley General de Víctimas¹².
5. Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Yucatán.¹³

El principio de dignidad desde el primer contacto hasta la resolución de la queja

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

“Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté

9 Adoptada por la Asamblea General en su resolución 40/34, de 29 de noviembre de 1985.

10 Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 44/25, de 20 de noviembre de 1989.

11 Ley publicada en el diario oficial de la Federación el 04 de diciembre de 2014 (Texto Vigente).

12 Ley publicada en el diario oficial de la Federación el 9 de enero de 2013 (Texto Vigente).

13 Ley publicada en el diario oficial de la Federación el 12 de junio de 2015.

sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

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

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

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

Esta reforma fue de suma importancia porque reconoce a la dignidad como el derecho esencial de todo ser humano, por el simple hecho de serlo, prohibiendo tajantemente todo acto que tenga por efecto causarle un menoscabo. Si bien el contenido de la ley no precisa un concepto y los alcances de dignidad, sí establece un vínculo con el hecho de la discriminación; planteando de esta manera la base para considerar este hecho como la forma más concreta y directa de atacar la dignidad intrínseca de toda persona. Dicha reforma fue abriendo el camino para hacer más visible la situación en la que se encontraba el problema de la discriminación en México, sin embargo no alcanzó el efecto para tener la contundencia necesaria y establecer mecanismos para hacer efectiva esta disposición, fue hasta la reforma de junio de 2011, con la introducción del principio *pro personae* que establece *“las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de*

conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia”, introduciendo con ello a nuestro sistema un catálogo de derechos humanos que incluyen los previstos por nuestra Constitución y por todos los tratados internacionales ratificados por el Estado Mexicano. Así mismo, establece un mandato amplio de obligatoriedad por parte de las autoridades al establecer en su tercer párrafo:

“Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley”.

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

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

“...la dignidad humana funge como un principio jurídico que permea en todo el ordenamiento, pero también como un derecho fundamental que debe ser respetado en todo caso, cuya importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, sino que se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de

la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta -en su núcleo más esencial- como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada.”¹⁴

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

Una vez que se han descrito los conceptos fundamentales de dignidad humana y personas víctimas, así como los documentos internacionales y nacionales en los que se hallan contenidos, se abordarán una a una las conductas que son motivo de investigación del presente protocolo, a partir del marco de referencia institucional, los estándares internacionales y diferentes normatividades en la materia.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Conceptualización

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

De manera general, “la violencia es un fenómeno ampliamente extendido en la práctica social en múltiples formas, que

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

van desde el nivel interpersonal al internacional, y se expresa en acciones materiales, psicológicas, económicas, culturales, toda una gama que hace que esté presente en casi todos los ámbitos de nuestra vida; el común denominador es que la violencia es un acto intencional de poder, ejercido por acción o por omisión, con el objetivo de someter, dominar y controlar, imponer la voluntad de quien la ejerce por sobre la voluntad de la parte que la recibe, transgrediendo derechos y produciendo daño; para que ésta sea efectiva requiere que las partes estén en posiciones diferentes y asimétricas de poder; cuando las posiciones son asimétricas y los actos de violencia resultan exitosos, la reiteración consolida la desigualdad”¹⁵.

La *violencia de género*, por otro lado, puede entenderse como la violencia que sufren las personas por el género al que pertenecen. Partiendo de que el género explica un conjunto de elementos asociados a formas, patrones y prácticas sociales de la vida cotidiana y otros elementos culturales, históricos y psicológicos, la violencia de género es la que sufren las mujeres por ser mujeres y los hombres por ser hombres¹⁶.

La *violencia de género* es cualquier tipo de acción u omisión ejercida en el ámbito público o privado en contra de una persona sobre la base de su sexo, género, identidad sexual, orientación sexual o porque se desvía de los roles y estereotipos de género socialmente construidos y que causen daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte (Universidad de Guanajuato, 2017).

A través del *enfoque de violencia de género* se visibilizan hábitos, actitudes y prácticas culturales que legitiman, favorecen, soportan y perpetúan las agresiones, daños y sufrimientos que se ejercen por atribuciones simbólicas basadas en la construcción social del género masculino y femenino¹⁷. Esta perspectiva permite adoptar

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

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

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

medidas que enfatizan la atención de aquellas dinámicas basadas en la desigualdad y adoptar medidas para contrarrestarla.

Referente legal

Como punto de partida es necesario precisar los compromisos internacionales que el país ha adoptado a este respecto; para ello tenemos que partir de la Declaración de los Derechos Humanos, promulgada en 1948 que establece como principio fundamental en su artículo 2, *“Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión...”*. En 1979, la Asamblea General de la organización de las Naciones Unidas (ONU) aprueba la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), enfocada a los derechos Humanos de las mujeres que sentó, mediante sus disposiciones, los elementos fundamentales para crear un escenario en donde la mujer pudiera ejercer en plenitud sus derechos en una plataforma de igualdad, bajo las premisas del respeto a su dignidad, su valor y todas aquéllas condiciones que reivindicarían su posición que durante siglos estuvo marcada por una condición de desigualdad y marcada por patrones culturales que por décadas la colocaron en una posición de desventaja, asigna a los Estados Partes, la responsabilidad de promover acciones encaminadas a eliminar estereotipos y brechas de desigualdad de género para la construcción de una sociedad igualitaria. En el mismo sentido, en 1994 se firma la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará), reafirmando el compromiso de los Estados Partes en su lucha para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género, la cual establece en su artículo primero *“para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”*.

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

culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

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

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

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

En el año 2007, y con miras a visibilizar el problema real de violencia de género en contra de las mujeres se emite la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAM-VLV) cuyo principal objetivo es prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres estableciendo las obligaciones que para el efecto tienen las instancias gubernamentales involucradas dentro de los tres niveles de gobierno, así como los principios y modalidades para que las mujeres tengan acceso a una vida libre de violencia bajo los principios de igualdad y de no discriminación, establece los tipos de violencia, entre las que destaca en su artículo 11, la **violencia laboral**, la cual la define como:

“la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.” Y en su artículo 12, la **violencia docente** definida como *“aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros”*.

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

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

Algunos de estos tipos de violencia de género se encuentran dentro de la legislación enfocada a prevenir y sancionar la violencia en contra de

las mujeres, debido a que, buscan diferenciar la “violencia ordinaria” de la violencia basada en género, reconociendo contextos específicos del ámbito en que sucede¹⁸. En México, en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado, consideran que existen diversos tipos de violencia como:

1. La violencia psicológica.

Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan a la víctima a la depresión, aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

2. La violencia física.

Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.

3. La violencia patrimonial.

Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.

4. La violencia económica.

Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

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

5. La violencia sexual.

Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

6. Cualesquiera otras formas análogas

que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

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

Es importante concluir que cualquier persona puede ser víctima de violencia de género, sin importar su sexo. No obstante, se reconoce que: 1) históricamente las mujeres son víctimas de violencia de género en muchas facetas de su vida cotidiana, 2) otros grupos, por su identidad de género u orientación sexual, están en situación de vulnerabilidad y pueden sufrir violencia de género de manera particularizada¹⁹ y 3) cualquier caso de violencia de género dentro de la Universidad debe ser atendido de acuerdo con los principios que forman parte del presente protocolo.

Asimismo, en dicha Ley se establecen las diversas modalidades en las que se puede suscitar la violencia.

Por los alcances del Protocolo, resulta relevante hacer hincapié en dos modalidades que se establecen en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Una de ellas, la constituye la **violencia laboral y docente**, que puede ejercerse por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo

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

con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual (Art.10).

Otra de las conductas particularmente señaladas, la constituye la violencia laboral, en la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género (Art. 11).

Constituyen violencia docente aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas y alumnos con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros (Art. 12).

Por su parte, la **violencia institucional** Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminan o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Es importante recalcar que en la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán, se considera como una modalidad de violencia a la **violencia digital**, la cual define como cualquier acto realizado a través del uso de la tecnología de la información y comunicación (TIC), medio digital, redes sociales, u otra tecnología de transmisión de datos que de manera directa o indirecta facilite el intercambio de información entre personas, mediante conductas como el acoso, hostigamiento, amenazas, divulgación sin consentimiento de información privada, así como fotografías, textos, videos, datos personales sensibles, impresiones gráficas o sonoras con independencia de si son verdaderas

o apócrifas, atentando en contra de la dignidad humana, imagen, integridad, intimidad, libertad, honor, seguridad u otro derecho y causando sufrimiento psicológico, físico, económico o sexual tanto a las mujeres como a su familia, dentro de cualquier ámbito público o privado (Art. 7)

Referente psicológico

Para Velázquez (2003) uno de los principales efectos de las violencias cotidianas contra las mujeres es la desposesión y el quebrantamiento de la identidad que las constituye como sujetos. La violencia transgrede un orden que se supone que debe existir en las relaciones humanas; se impone como un comportamiento vincular coercitivo, irracional, opuesto a un vínculo reflexivo que prioriza la palabra y los afectos que impiden la violencia.

Puget (1990) afirmaría que es una estrategia de poder que imposibilita pensar y que coacciona a un nuevo orden de sometimiento a través de la intimidación y la imposición que transgrede la autonomía y la libertad del otro. Uno de los efectos más traumáticos producto de la violencia y estudiado por la psicología, el psicoanálisis y los estudios de género es el fenómeno de la desestructuración psíquica: perturba los aparatos perceptual y psicomotor, la capacidad de raciocinio y los recursos emocionales de las personas agredidas impidiéndoles en ocasiones, reaccionar adecuadamente ante el ataque (Velázquez, 1996).

Específicamente, con respecto a la violencia de género, el papel del estereotipo de la “pasividad femenina” juega un papel muy importante en la victimización, este estereotipo es construido culturalmente y sitúa a las mujeres en posición de víctimas por el solo hecho de ser mujeres. La pasividad está feminizada porque el imaginario atribuye a las mujeres, en el contexto de violencia, las características de sumisión, obediencia, propensión a ser atacadas, poca capacidad de defensa y miedos concretos frente a la fuerza y el poder del agresor. Es por ello, que el estereotipo de la pasividad aumenta la imagen de vulnerabilidad e indefensión, al mismo tiempo las condiciones para ejercer violencia. En ese referente, las mujeres han sido adiestradas en la pasividad, en la sumisión y en la dependencia y no es fácilmente pensable que ejerzan conductas agresivas u hostiles para defenderse. Tales creencias

fuertemente arraigadas en el imaginario van a condicionar las formas de pensar, los comportamientos de hombres y mujeres y las condiciones materiales y subjetivas para ejercer violencia.

Cabe mencionar, que se es víctima también cuando las personas se ven forzadas a establecer vínculos asimétricos. El agresor entonces intentará todo tipo de manipulación, a través de la amenaza, la sorpresa y la intimidación para que una mujer “entre” en el papel de víctima.

A nivel mundial, Heise (1994) refiere que la carga de salud por victimización de género es comparable a la representada por otros factores de riesgo y enfermedades que ya constituyen prioridades dentro de la agenda mundial, tanto por sus consecuencias en la salud física, como en la mental, a este último respecto refiere que las principales secuelas son: estrés, depresión, desórdenes del sueño y en la alimentación. Justamente, como uno de los efectos más poderosos de la violencia de género es la posibilidad de generar como trastorno primario Trastorno de Estrés Postraumático (TEP) y otros trastornos secundarios la depresión, inadaptación social, ansiedad y disfunciones sexuales (Sarasua, Zubizarreta Echeburúa y Corral, 2007).

Ahora bien, en lo que respecta a la población de menores de edad, se ha encontrado que la violencia de género puede generar diversos problemas físicos, tales como retraso en el crecimiento, alteraciones en el sueño y alimentación, la disminución de habilidades motoras, graves alteraciones emocionales, como ansiedad, ira, depresión, baja autoestima y trastorno de estrés postraumático. Por otra parte, puede desencadenar problemas cognitivos, como retraso en el lenguaje, afectación en el rendimiento escolar y numerosos problemas de conducta, como la escasa habilidad social, agresividad, déficit de atención-hiperactividad, inmadurez, agresividad, delincuencia y adicciones (Manual para la formación de profesionales sobre la atención a los niños y niñas víctimas de la violencia de género en el ámbito familiar de Barcelona, 2007).

A manera de resumen, se presenta seguidamente una tabla con las consecuencias psicológicas que se han encontrado en víctimas de violencia de género:

TABLA 1.
EFFECTOS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Efectos de la violencia de género	
Adicciones	Trastorno de estrés postraumático
Ansiedad	Disfunciones sexuales
Baja autoestima	Déficit de atención-hiperactividad
Depresión	Estrés postraumático
Desórdenes del sueño	Escasa habilidad social
Desórdenes de la alimentación	Ira/agresividad
Desestructuración psíquica	Inadaptación social
Quebrantamiento de la identidad	Inmadurez

Fuente: Elaborada a partir de: Heise, 1994; Velázquez, 2003; Manual para la formación de profesionales sobre la atención a los niños y niñas víctimas de la violencia de género en el ámbito familiar de Barcelona, 2007 Sarasua, Zubizarreta Echeburúa y Corral, 2007.

DISCRIMINACIÓN

Conceptualización

La discriminación en México lamentablemente es una realidad frecuente que ha permanecido a través del tiempo y que tiene diferentes manifestaciones. Gracias a las encuestas nacionales gubernamentales (ENADIS y CONAPRED) y a las investigaciones tanto de iniciativa pública como privada, se ha podido tener una mirada mucho más cercana a las situaciones específicas que se viven en nuestro país y también identificar a los grupos vulnerables dentro de sus principales víctimas.

Las encuestas nacionales realizadas por los organismos antes mencionados presentan un cúmulo de evidencias que confirman la amplitud de las percepciones y actitudes discriminatorias de las/os mexicanos respecto del origen étnico o racial, las preferencias sexuales, las tradiciones religiosas, las condiciones socioeconómicas, la vejez, las discapacidades, las enfermedades crónicas y la situación migratoria, entre otras condiciones o características que definen las singularidades

del ser humano (CONAPRED 2011;2005), las cuales serán descritas con más detalle posteriormente. Para tener el marco de referencia en cuanto a la discriminación, es importante iniciar con la definición del término:

De acuerdo con Chávez²⁰, entendemos la discriminación como:

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

Detrás de todo acto discriminatorio está presente el elemento del prejuicio, el cual posibilita a los individuos el cometer actos dañinos ante los otros y que tiene su base en las relaciones sociales y en los aprendizajes familiares, educativos y culturales (Bosker, 2007 en Echeverría, 2016).

²⁰ Chávez Achong, Julio, "Universidad Nacional Agraria La Molina - Perú: inclusión social y discriminación social", *Revista Lusófona de Educação*, núm. 24, Lima, pp. 135-150.

La discriminación, en general, no sólo perjudica a los grupos y personas que la sufren, sino también al tejido social en su conjunto, poniendo en riesgo la armonía y los vínculos entre todos los sectores socioculturales que lo integran (Escalante, 2009). De acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), los efectos de la discriminación en la vida de las personas son negativos y tienen que ver con la pérdida de derechos y la desigualdad para acceder a ellos, situación que puede orillar al aislamiento, a vivir violencia y, en casos extremos, a perder la vida (CONAPRED, 2018).

Cuando la discriminación está presente en la sociedad tiene, fundamentalmente, dos consecuencias: en primer lugar, las personas que han sido formados en un clima adverso, no se creerán dignos, no sólo de exigir derechos que les ayuden a fortalecer su diferencia, sino que tampoco de utilizar los derechos ya existentes. En segundo lugar, la sociedad no ayudará a la generación de más derechos diferenciados y dificultará la garantía y el fortalecimiento de los derechos que ya están en el marco legal. “La discriminación socava los derechos y limita la generación de otros que les permitan a los ciudadanos mejorar su calidad de vida. Estas condiciones culturales y legales llevan a la exclusión social y a la pobreza, por ende, bajo estas condiciones es imposible el fortalecimiento de un ciudadano pleno que crezca en un ambiente de respeto a la diferencia”²¹.

Según el modelo transaccional de afrontamiento de la discriminación²², pertenecer a un grupo socialmente discriminado expone a sus miembros a situaciones potenciales de estrés por varias razones debido a: a) las barreras estructurales e instituciones sociales que reproducen la exclusión social de ciertos grupos, b) las representaciones colectivas negativas y estigmatizantes sobre el grupo de pertenencia, c) las señales en el contexto inmediato que pueden ser vividas como discriminatorias y d) la biografía y las

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

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

características de personalidad de quienes son víctimas potenciales de la discriminación.

De acuerdo con el CONAPRED²³, algunos ejemplos claros de conductas discriminatorias son: a) impedir el acceso a la educación por tener una discapacidad, otra nacionalidad o credo religioso, b) prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, por ejemplo, a consecuencia de la corta o avanzada edad, c) establecer diferencias en los salarios, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales, como puede ocurrir con las mujeres.

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

Por otra parte, en el informe del Relator Especial sobre la situación de los Derechos Humanos y las libertades de los pueblos indígenas (2005), elaborado por Rodolfo Stavenhagen afirma que las principales víctimas de la discriminación sufrida por los indígenas son las mujeres, los niños y los indígenas migrantes en zonas urbanas.

De igual manera resulta significativo mencionar que México ocuparía el segundo lugar a nivel mundial, sólo por debajo de Brasil, en cuanto al mayor número de asesinatos por prejuicio respecto de la identidad o expresión de género de las personas. El Estado indicó que a nivel federal la PGR ha aclarado que carece de estadísticas específicas desagregadas que se refieran a la población LGBTTTI, dado que el grueso de los incidentes de violencia en contra de este sector de la población se encuadra en tipos penales con competencia del fuero local (CIDH, 2015).

Por otra parte, las estadísticas siguientes pueden dejar ver el panorama en el que se encuentran los adolescentes y jóvenes en nuestro país:

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

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS 2017), una cuarta parte (23.5%) de las niñas y niños en México reporta haber tenido al menos una experiencia relacionada con la discriminación durante los 12 meses previos a la encuesta. El motivo más frecuente de estas experiencias es la apariencia física, particularmente el peso y la estura (41% de los casos), seguida de la forma de vestir (36%) (CONAPRED 2018). Por su parte, 16.1% de las y los adolescentes enfrentó un acto de discriminación durante el año previo a la encuesta. La mitad reportó haberlo vivido en la escuela (50.1%), un tercio en el transporte público o la calle (35.1%) y una de cada cinco en las redes sociales (22.2%).

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

Referente legal

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

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

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

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

Establece dentro de sus disposiciones un detalle de conductas que serán consideradas discriminatorias, describiendo entre ellas la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. Dicha ley establece la obligatoriedad de los poderes públicos y las instituciones que se encuentren bajo la competencia de la misma de realizar medidas de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas para garantizar a toda persona la igualdad de oportunidades y su derecho a la no discriminación.

Así mismo, la citada ley crea el Consejo Nacional para Prevenir La Discriminación (CONAPRED), como el órgano del Estado encargado de llevar a cabo las acciones conducentes para prevenir

y eliminar la discriminación, y el encargado de promover políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social, avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad, que es el primero de los derechos fundamentales en la Constitución Federal. Es así, que a partir de dicho organismo se desarrollan encuestas que dan cuenta de la presencia de discriminación en el país.

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

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

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

- I...
- III.- Prohibir o negar el libre acceso, permanencia o ascenso al empleo, por razones de preferencia religiosa, sexual, filiación política, género o embarazo;
- IV.- Establecer diferencia en la remuneración, prestaciones y condiciones laborales, cuando se traten de trabajos iguales;
- V.- Limitar, negar o coartar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional;
- VI...
- XVI.- Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la dignidad e integridad humana;
- XVIII.- Ofender o promover la violencia a través de mensajes e imágenes en cualquier medio impreso o de comunicación;
- XIX.- Limitar o impedir el ejercicio de los

derechos fundamentales;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Este delito se perseguirá por querrela”.

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

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

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

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

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

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

De igual manera se citó el Artículo 1° Constitucional; sin embargo, vale la pena citar el párrafo quinto del mismo, ya con la reforma establecida el 10 de junio de 2011:

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

Según la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, esta se entiende como:

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia²⁴.

A nivel Estatal, la discriminación se encuentra tipificada en el Código Penal del Estado de Yucatán (CPEY, 2018) de la siguiente forma:

Comete el delito de discriminación quien por razón de origen étnico, social, nacional o regional, el color o cualquier otra característica genética, en el sexo, la lengua, la religión o creencias, opiniones o ideología política, la condición social o económica o sociocultural, la edad, la discapacidad, el

²⁴ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 1 fracción III.

estado de salud, el embarazo, la apariencia física, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la ocupación o actividad, o cualquier otra (CPEY, 2018):

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

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

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

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

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

Referente psicológico

Dada la diversidad de actos de discriminación, es posible entender que los efectos van a tener matices también diversos. Es por ello que en los párrafos siguientes se describirán las consecuencias psicosociales que se han encontrado en diversas investigaciones sobre discriminación, cada una desde grupos vulnerables específicos. Cabe mencionar, que si bien, la discriminación en México es vasta, la medición de las secuelas y/o daños psicológicos que generan, no ha sido suficiente para tener elementos en todas sus manifestaciones. Es por ello que se abordarán los efectos de la discriminación racial, por preferencia sexual, por discapacidad y por género.

En lo relativo a la discriminación racial, Da Silva en Pineda (2018) refiere que la falta de oportunidades, perspectiva para el futuro y la ocurrencia de repetidas experiencias de exclusión y desvalorización de la autoimagen, generan la internalización de atributos negativos que han sido impuestos a las personas afrodescendientes en América Latina, instalando en ellas un sentimiento de inferioridad que causa vergüenza con sus pares y favorecen la aparición de comportamientos de aislamiento, timidez o agresividad. Estos atributos negativos, desafortunadamente

son difundidos tanto por las instituciones como por las relaciones interpersonales de la élite dominante.

A este respecto, Iturriaga (2011) en su tesis doctoral sobre racismo en la ciudad de Mérida hace mención que la discriminación racial no sólo responde específicamente al color de piel, sino también a un conjunto de referentes culturales que configuran al “Otro” como distinto (para qué viene, de dónde viene, con quién se lleva, qué hace, cómo se viste, de qué habla, entre otros) por lo que la discriminación va a responder a estereotipos o imágenes mentales que se tienen del Otro. Asimismo, Iturriaga afirma que los grupos de élite tienen acceso a los medios de comunicación, escriben informes, investigan, producen saberes o creencias que influyen en la formación y en el cambio de opinión de la mayoría de la población; es por lo que, además de una dominancia política, las élites ejercen una dominación social, moral y cultural.

Pineda (2018), por su parte, en cuanto a efectos, refiere que únicamente pudo identificar 4 estudios a través del tiempo en los que se analizan los efectos psicológicos del racismo en América Latina y los hallazgos son los siguientes: estrés, inseguridad, ansiedad, aislamiento, depresión, síndrome de pánico, resquebrajamiento de la identidad y en casos extremos, el suicidio.

Ahora bien, en un estudio sobre la discriminación a personas con discapacidad motriz (Arellano, 2015) se encontró que, cuando una persona con discapacidad es rechazada en un empleo debido a su condición, tiene la sensación de no tener un valor, siente impotencia, ve el despido como una agresión y en algunos casos se pregunta si las cosas serían diferentes si hubiere estado bien físicamente. Lo anterior coincide con lo señalado por Herrera (2007), el cual indica que la condición de desempleo provoca estados emocionales depresivos que tienden a la pérdida de autoestima del individuo, situación que afecta directamente su condición física y mental.

Por otra parte, en lo relativo a la discriminación que viven las personas por su preferencia sexual, se realizó un estudio en la Ciudad de México, específicamente con 506 personas homosexuales, lesbianas y bisexuales para investigar si habían sufrido, debido a su orientación sexual, discriminación y violencia. Las prevalencias fueron:

ideación suicida 39%, intento de suicidio 15%, trastornos mentales comunes 27% y alcoholismo 18%. En las mujeres lesbianas y bisexuales se observó una prevalencia de alcoholismo siete veces mayor a la observada en otras mujeres. La discriminación se relacionó con el intento de suicidio y los trastornos mentales comunes, mientras que la violencia fue un factor de riesgo para la ideación suicida, el intento de suicidio, los trastornos mentales comunes y el alcoholismo (Ortiz-Hernández y García, 2005). El anterior, es uno de los pocos estudios que existe en el país al respecto de los efectos en la salud mental de la discriminación en este grupo vulnerable.

En la siguiente tabla se sintetizan los hallazgos sobre los efectos psicosociales de la discriminación:

TABLA 2.
EFFECTOS DE LA DISCRIMINACIÓN

Efectos de la discriminación	
Sentimiento de inferioridad	Estrés
Vergüenza	Inseguridad
Aislamiento	Ansiedad
Timidez	Depresión
Agresividad	Síndrome de pánico
Resquebrajamiento de la identidad	Ideación suicida
Alcoholismo	Intento de suicidio

Fuente: (Elaborada a partir de: Da Silva en Pineda, 2018; Herrera, 2007; Ortiz-Hernández y García, 2005).

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Conceptualización

Diversos organismos como la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) han puesto en acción la preocupación respecto a este tema, a través del diseño de un manual de seguridad para reaccionar ante la violencia suscitada dentro de las Universidades; lo anterior, como forma sensible de pronunciar como hecho visible la preocupación por combatir toda forma de violencia en las Instituciones de Educación Superior²⁵.

Por acoso debe entenderse “*toda acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a toda persona del sexo opuesto o del mismo sexo. Provoca efectos perjudiciales en el ambiente*”

²⁵ Garnica Sosa, María Angélica, Manual de seguridad para instituciones de educación superior: estrategias para la prevención y atención, ANUIES, México, 2011.

laboral y educativo, afectando el desempeño y cumplimiento, así como el bienestar personal”²⁶. Es un problema social que afecta principalmente al género femenino y le impide su desarrollo, viola su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; y que en muchos casos atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general. Es una conducta que se ejerce generalmente desde una posición de poder, en donde el sujeto pasivo se encuentra respecto al superior en una situación de alta vulnerabilidad²⁷.

Tanto el acoso como el hostigamiento son formas de violencia de género. Se trata de conductas de naturaleza sexual no recíproca, basadas en el sexo, que afectan la dignidad de mujeres y hombres, que resulta ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe²⁸. De acuerdo con Espinosa Torres²⁹ los comportamientos que se califican como acoso sexual son: **a) Físicos: violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios, b) Verbales: comentarios y preguntas sobre el aspecto, estilo de vida, orientación sexual, c) No verbales: silbidos, gestos de connotación sexual, exposición de objetos pornográficos.**

De acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres³⁰, como resultado de una revisión de la literatura sobre el tema, de los instrumentos internacionales y de diversos testimonios de víctimas, se puede captar una gama de conductas que pueden clasificarse como hostigamiento y acoso sexual, a saber:

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

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

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

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

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

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

De igual manera, este mismo Instituto ha establecido que el acoso sexual se puede clasificar según su gravedad en leve, medio y grave. El acoso sexual leve es de tipo verbal y se caracteriza por chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas.

El acoso sexual en cuanto a gravedad puede implicar diferentes niveles. El de tipo no verbal y

sin contacto físico, conlleva actos “sutiles” que se caracterizan por acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas. El acoso sexual grave es de tipo verbal y con contacto físico y se caracteriza por abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roses, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual. A continuación, se presenta una tabla en la cual se incluyen algunos ejemplos de conductas según su gravedad.

TABLA 3.
EJEMPLOS DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL SEGÚN SU GRAVEDAD

Ejemplos de Conductas de Hostigamiento y Acoso Sexual según su gravedad		
Leve es de tipo verbal	Medio es de tipo no verbal y sin contacto físico	Grave es de tipo verbal y con contacto físico
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comentarios de tipo sexual dentro del aula o en cualquier espacio universitario. 2. Chistes de tipo sexual dentro del aula o en cualquier espacio universitario. 3. Piropos. 4. Comentarios relativos al cuerpo. 5. Preguntas sobre la vida sexual. 6. Mensajes telefónicos o vía redes sociales con contenido ofensivo, intimidatorio o sexual. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Coqueteos. 2. Gestos y miradas lascivas. 3. Exposición a imágenes de tipo sexual por vía cara a cara o red social. 4. Entrega de regalos que condicionan la relación. 5. Uso de atractivos sexuales para obtener algún beneficio. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tocamientos. 2. Citas innecesarias para hacer proposiciones de tipo sexual. 3. Acercamientos excesivos. 4. Caricias no deseadas. 5. Forzar a establecer una relación sexual. 6. Proposiciones escritas directas de tener un contacto sexual

Fuente: INMUJERES (2010)

Para fines del protocolo, también se considerarán las siguientes conductas:

TABLA 4.
OTRAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO Y
ACOSO SEXUAL SEGÚN SU GRAVEDAD

Ejemplos de Conductas de Hostigamiento y Acoso Sexual según su gravedad		
Leve es de tipo verbal	Medio es de tipo no verbal y sin contacto físico	Grave es de tipo verbal y con contacto físico
Piropos agresivos o de carácter sexual.	Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o, a través de expresiones del cuerpo	Proposiciones escritas directas de tener un contacto sexual
Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de la vida sexual de una persona, bien sea de forma presencial o a través de algún medio de comunicación	Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.	Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza
		Invadir los espacios de una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario y/o grabarla realizando dichas conductas
		Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones en el mismo, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual
		Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas sin consentimiento de la (s) otra (s) persona (s)

Fuente: Elaboración Propia

Referente legal

Existen diversos instrumentos que abordan el hostigamiento y acoso sexual con un enfoque de atención particular hacia las mujeres debido a la incidencia de los casos en que las mujeres tienden a ser víctimas de este tipo de conductas a nivel nacional³¹, no obstante, se reconoce que tanto hombres como mujeres pueden sufrir violencia sexual en cualquier ámbito de su vida cotidiana y el presente protocolo no hará distinción alguna en razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

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

Así mismo, considerando que una de las principales causas de este fenómeno y de la mayoría de las formas de violencia y discriminación contra la mujer es la cultura del género basada en los estereotipos, establece una serie de disposiciones encaminadas a este respecto, como lo dispuesto en su artículo 5, en el cual establece la obligación de los Estados partes de tomar las medidas apropiadas para:

“... Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar

la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres...”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En este mismo orden de ideas y centrandó el problema desde el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptó el Convenio número 111, de fecha 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, el cual recoge en su artículo 1 el concepto de discriminación. Así mismo, la primera norma que incide de manera directa en el tema del acoso y el hostigamiento sexual surge en 1985, año en el cual la Conferencia

Internacional del Trabajo reconoció que *el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones de trabajo de los empleados y sus perspectivas de empleo y promoción, y abogaba por la incorporación de medidas para combatirlo y evitarlo en las políticas para progresar en la igualdad*. Desde entonces, la OIT ha señalado el acoso sexual como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia (primariamente contra las mujeres).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

manera expresa al acoso y el hostigamiento sexual como una forma de violencia sexual.

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

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

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

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

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

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia incluye en su artículo 10, el acoso y hostigamiento sexual como parte de la “**violencia laboral y docente**”, la cual señala se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Abundando en que puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño (Goslinga, 2008).

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

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

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

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

De igual forma, el **Código Penal del Estado de Yucatán**, en su Título Decimooctavo prevé los Delitos Sexuales y tipifica el hostigamiento sexual (Art. 308), el acoso sexual (Art. 308 Bis) y el abuso sexual (Arts. 309 y 310), los cuales en lo conducente señalan:

Hostigamiento sexual

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

Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione,

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

Acoso sexual

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

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

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

Si la víctima del delito de acoso sexual fuera

menor de quince años de edad o una persona que no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho, aun con su consentimiento; o que por cualquier causa no pueda resistirlo, se aumentará la pena prevista en el párrafo primero hasta en una mitad. Este delito se perseguirá a petición de parte, salvo que la víctima sea menor de quince años o por cualquier circunstancia sea incapaz de comprender el delito, en cuyo caso se perseguirá de oficio”.

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

Referente psicológico

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

El acoso sexual desencadena diversos tipos de reacciones en las mujeres según es el registro perceptivo que éstas tengan. Algunas no tienen claro en qué consiste, porque confunden los modos en que se manifiesta la interacción entre las personas. Muchas veces, a pesar de las sensaciones de malestar que produce una situación, se puede confundir lo que realmente es un acoso con una conducta normal y hasta deseable. Otras mujeres pueden reconocer una conducta abusiva y atribuirle el significado y el sentido de un acto agresivo. En este caso se desarrollan conductas de rechazo y/o resistencia, por lo que, esas reacciones pueden propiciar la posibilidad de

solicitar ayuda legal o psicológica que lleve a la denuncia, pero no siempre en los ámbitos de justicia, sino muchas veces desacreditando al acosador en el lugar del hecho (Velázquez, 2003).

A pesar de que los registros perceptuales del acoso son variables en todas las mujeres aparecen algunos efectos subjetivos similares, que pueden constituir un malestar psíquico tales como: desasosiego, desgano, irritabilidad, tendencia al aislamiento, percepción desvalorizada de sí mismas, desconfianza en los demás, sentimiento de mayor impotencia y vulnerabilidad. Cabe mencionar que el malestar psíquico referido anteriormente se debe atribuir a las condiciones laborales y educativas estresantes que generan sentimientos de desigualdad y de opresión, malestares que serán agravados en las situaciones crónicas de acoso (Velázquez 1993).

En un estudio promovido por el Instituto de la Mujer en España, realizado a poco más de 2000 mujeres que habían sufrido acoso laboral, se encontró que entre los aspectos psicológicos que afectan al bienestar mental de las trabajadoras y su rendimiento laboral son: la apatía y desgano (10.5%), la baja autoestima (8.2%) y otros síntomas relacionados con el sueño como las pesadillas (7.5%) o el insomnio (7.6%). Otros síntomas, son somatizaciones, reflejo de sentimientos profundos de ansiedad y miedo de difícil control. Las palpitaciones (10.4%) junto con las dificultades para respirar (6.5%) o el aumento de enfermedades en general (7.2%) son ejemplos de graves consecuencias del acoso sexual a nivel físico (Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, 2006).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (2012), refiere que algunas de las repercusiones psíquicas y físicas que han sido encontradas en mujeres que han recibido acoso laboral, son las siguientes: reacciones relacionadas con el estrés como traumas emocionales, ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de baja autoestima, trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales e hipertensión.

En definitiva, en cuanto a los efectos negativos sobre el hostigamiento y acoso, todavía hacen falta investigaciones sobre lo que ocurre en espacios públicos o bien en contextos escolares, entre pares; en ese sentido, es entendible que si apenas en el 2019 la legislación estatal lo

consideró como delito, las mediciones estadísticas, estén todavía lejanas de salir a la luz. La realidad es que la mayoría de las mujeres en México han sufrido, en alguna etapa de su vida acoso sexual u hostigamiento sexual, tal como ocurre en otros países de Latinoamérica.

A este respecto, se puede citar un estudio llevado a cabo por ONU Mujeres, el Gobierno de la Ciudad de México y el Colegio de México (Corona, 2018) estableció que existen lugares donde hay más probabilidad de que ocurra un incidente de acoso sexual, hostigamiento sexual, manoseo, exhibicionismo o intento de violación ocurre con mayor frecuencia en lugares como la calle (44.8%), casa (21.8%), en el transporte (11.2%), trabajo (4.4%), un negocio o establecimiento (3.1%), un lugar público (12.5 %) y en una carretera (1.1%). Lo anterior se complementa con estadísticas de las instituciones de Procuración de Justicia en la cual se reportaron en lo que respecta al periodo de 2014 a 2017, se aumentaron en un 433% las denuncias por el delito de acoso. De acuerdo con los datos recolectados por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP) durante el año 2018 en México se denunciaron 41,955 delitos sexuales, de los cuales 2,762 fueron de acoso sexual. En el mismo año Yucatán, tuvo 345 denuncias por delitos sexuales, aunque por la reciente tipificación del acoso sexual (desde el 2019), no se puede hacer una comparativa específica de las cifras del acoso sexual, ya que dichas conductas no eran procedentes de investigación penal.

En la tabla siguiente, pueden observarse de manera sintética las repercusiones del acoso y el hostigamiento sexual.

TABLA 5.
EFFECTOS DEL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL

Efectos del hostigamiento y el acoso sexual	
Estados de nerviosismo	Apatía y desgano
Percepción desvalorizada de sí mismas/baja autoestima	Tendencia al aislamiento
Trastornos del sueño (como pesadillas e insomnio)	Desasosiego
Desconfianza en los demás	Miedo
Sentimiento de mayor impotencia y vulnerabilidad	Depresión
Somatizaciones (como dolores de cabeza y problemas gastrointestinales)	Ansiedad
Problemas físicos (hipertensión, aumento de enfermedades, dificultades para respirar)	Irritabilidad

Fuente: Elaborado a partir de: Velázquez 1993; Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, 2006; OIT, 2012.

ABUSO SEXUAL

Conceptualización

Una de las manifestaciones más frecuentes de la violencia de género es indudablemente la de índole sexual, el acceder a la corporalidad del otro, como parte de un ejercicio de poder; sin embargo, este abuso no siempre es percibido como tal. En nuestra sociedad y en muchas otras en el mundo, la naturalización de conductas sexuales inapropiadas ha generado la ausencia de respuesta de quienes son víctimas y una negación que se torna como distorsión cognitiva para quienes la ejecutan. No obstante, cada día se difunde más el respeto y la protección al propio cuerpo y al de los demás.

Las continuas campañas contra el abuso sexual infantil, la formación educativa y hasta las conversaciones informales que se dan día a día, van generando conciencia también en la población adulta de las situaciones y así es como muchas personas van resignificando tales situaciones vividas, en las que fueron víctimas de abuso, cuando todavía no eran capaces de comprender que éste implicaba algo tan grave como un delito.

Para Save The Children (s/f) es fundamental no concebir el abuso sexual como una cuestión únicamente concerniente a la sexualidad del individuo, sino como un abuso de poder fruto de esa asimetría. Una persona tiene poder sobre otra cuando le obliga a realizar algo que ésta no desea, sea cual sea el medio que utilice para ello: la amenaza, la fuerza física, el chantaje. La persona con poder está en una situación de superioridad sobre la víctima que impide a ésta el uso y disfrute de su libertad. Pero igualmente importante es entender que el “poder” no siempre viene dado por la diferencia de edad, sino por otro tipo de factores, como puede ser la coerción que se produce por la existencia de amenazas o porque hay seducción.

El abuso sexual, como todo acto de violencia, es un acto social y sus consecuencias rebasan el mero ámbito de la salud, por tanto, no puede conceptualizarse como un fenómeno exclusivamente médico o legal, sino que se manifiesta como un tema complejo con ramificaciones morales, socioculturales, políticas y personales (Hoff, 1994). Esta violencia que suele darse hacia la mujer y los menores puede tener explicaciones individuales y generar un dolor individual, pero es también un problema social.

De acuerdo a Contreras (2010) investigaciones realizadas en Latinoamérica y el Caribe han asociado la violencia sexual con los siguientes tipos de normas sociales: a) legitimar la violencia contra las mujeres por parejas íntimas, b) culpar a las mujeres por violación y otros tipos de violencia sexual, c) justificar la violencia perpetrada por hombres, por ejemplo debido a sus “inherentes deseos sexuales”, d) ver a las mujeres como objetos sexuales y e) el “culto a la virginidad de la mujer”. En este plano, la violencia sexual se asocia también con una aceptación social más generalizada del uso de la violencia. Los niveles elevados de violencia son particularmente comunes en entornos de Latinoamérica donde se han experimentado conflictos internos.

Referente legal

El abuso sexual se encuentra tipificado tanto en el Código Penal Federal, como en el Estatal, en el primero se encuentra de la siguiente forma:

Artículo 260. Comete el delito de abuso sexual quien ejecute en una persona, sin su consentimiento, o la obligue a ejecutar para sí o en otra persona, actos sexuales sin el propósito de llegar a la cópula.

A quien cometa este delito, se le impondrá pena de seis a diez años de prisión y hasta doscientos días multa.

Para efectos de este artículo se entienden por actos sexuales los tocamientos o manoseos corporales obscenos, o los que representen actos explícitamente sexuales u obliguen a la víctima a representarlos.

También se considera abuso sexual cuando se obligue a la víctima a observar un acto sexual, o a exhibir su cuerpo sin su consentimiento.

Si se hiciera uso de violencia, física o psicológica, la pena se aumentará en una mitad más en su mínimo y máximo.

Artículo 261. A quien cometa el delito de abuso sexual en una persona menor de quince años de edad o en persona que no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho, aun con su consentimiento, o que por cualquier causa no pueda resistirlo o la obligue a ejecutarlo en sí o en otra persona, se le impondrá una pena de seis a trece años de prisión y hasta quinientos días multa.

Si se hiciera uso de violencia, la pena se aumentará en una mitad más en su mínimo y máximo.

En el Código Penal del Estado de Yucatán (2018) de la siguiente forma:

“A quien ejecute en una persona, sin su consentimiento, un acto lascivo o la obligue a ejecutarlo para sí o en otra persona, sin el propósito de llegar a la cópula, se le impondrá una pena de uno a cinco años de prisión y de cuarenta a cien días-multa. Si se hiciera uso de la violencia física o moral, las penas previstas en este artículo se aumentarán en una mitad. Este delito se perseguirá por querrela de la parte ofendida, salvo que se trate de una persona menor de dieciocho años de edad, en cuyo caso, se perseguirá de oficio. Se entenderá por actos lascivos los tocamientos, manoseos corporales obscenos, o los que representen actos explícitamente sexuales u obliguen a la víctima a observar un acto sexual, o a exhibir su cuerpo sin su consentimiento” (Artículo 309).

“A quien cometa el delito de abuso sexual en una persona menor de quince años de edad o en persona que no

tenga la capacidad de comprender el significado del hecho, aun con su consentimiento, o que por cualquier causa no pueda resistirlo o la obligue a ejecutarlo en sí o en otra persona, se le impondrá una pena de seis a doce años de prisión y de cuatrocientos a ochocientos días-multa. Si se hiciera uso de la violencia física o moral, la sanción se aumentará hasta en una mitad. Este delito se perseguirá de oficio” (Art. 310).

Referente psicológico

Es importante aclarar que mucha de la literatura que existe al respecto de las secuelas que tiene el abuso sexual en las personas se enfoca principalmente en los niños, dado que es el término con el que se conocen los daños sexuales que se dan en los que no existe el uso de la violencia; sin embargo, en México, la tipificación del abuso es diferente, pues es posible que ocurra con o sin el uso de la violencia física o moral. Es por ello que cuando se haga referencia al término “agresiones sexuales” se incluirán aquellas conductas genéricas de índole sexual, específicamente para abordar la descriptiva de sus efectos en personas adultas, puesto que existe bastante información al respecto de los efectos del abuso sexual en niños, pero no la hay con respecto a las secuelas de abuso en las personas adultas.

Soria y Hernández en Soria y Sáiz (2008) señalan con respecto a la agresión y al abuso sexual que existe la creencia de que existe provocación previa por parte de la mujer (por su aspecto, sus actitudes, etc.) pero es el agresor en el quien selecciona a la víctima-objetivo, no tanto por su aspecto físico-sensual, sino por la posible consecución de objetivos, de ahí que exista una proporción significativa de mujeres muy jóvenes o muy mayores (más indefensas). También se cree que la víctima responde con resistencia física, pero la víctima más bien actúa sin oponer demasiada resistencia y más cuando la coacción del agresor es elevada (como llevar un arma); no obstante, a nivel social se le exige una defensa a ultranza de su integridad sexual, mientras que ello no sucede con otro tipo de delitos, señalando que las víctimas pueden tener otros comportamientos como la negación, el

distanciamiento y la disociación, que son susceptibles de ser evaluados como resistencias a la agresión, pero sin una trascendencia directa en la modificación del curso de la interacción delictiva.

La mayoría de las víctimas conocen previamente a su agresor (familiar o conocido), aunque se denuncian más las agresiones por extraños por las consecuencias que se provocan cuando no son extraños (desde incredulidad hasta conflictos familiares y represalias). En la agresión infantil es frecuente el uso de refuerzos positivos económicos o sociales; predomina la coacción psicológica, pues el agresor suele ser una persona de confianza del menor, por lo que tiene autoridad moral. Los estudios indican que un delito de esta naturaleza altera las funciones autónomas durante los primeros 20 días; existen una serie de síntomas físicos (dificultades para tragar, desmayos, temblores, sudores, vómitos) que desaparecen los primeros días, pero en una segunda etapa intermedia comienzan las alteraciones en la alimentación, insomnio y pesadillas. Cuando estas alteraciones se mantienen por más de un mes, es probable que la víctima haya desarrollado el Síndrome de Estrés Postraumático (Soria y Sáiz, 2008).

Las agresiones sexuales afectan fundamentalmente a mujeres; sin embargo, cuando un hombre es víctima el impacto psicológico puede ser muy grande y la tendencia a la ocultación de lo ocurrido es alta, en parte por la vergüenza experimentada y también por el temor a la incompreensión de los demás. De igual manera, desde una perspectiva psicopatológica de las víctimas, hay ciertos trastornos como los derivados del consumo de alcohol y drogas, así como la deficiencia mental, que, al ser limitativos de la capacidad de consentimiento, pueden convertir a una persona más fácilmente en presas de una agresión sexual. Los trastornos de personalidad en las víctimas también constituyen un factor de riesgo; como por ejemplo el trastorno límite de personalidad por su tendencia a la impulsividad, el histriónico, por su tendencia a llamar la atención y el dependiente, por su escasa asertividad

y su tendencia a plegarse en todo momento a los deseos de los demás.

Ahora bien, en cuanto a la vulnerabilidad que tiene una persona de vivir como hecho traumático un ataque de índole sexual, ello dependerá de diversas circunstancias, tales como la duración del acto, la presencia de armas, el miedo a ser asesinada, el ataque en grupo, la doble victimización (que se le cometa otro delito además del abuso), el equilibrio psicológico que la víctima tenga, su salud y el grado de adaptación a la vida cotidiana. Tal como refiere Echeburúa (2009) no se puede entender el alcance psicológico de una agresión sexual sin tener en cuenta el componente de humillación y de violencia que implica para la persona afectada. Las víctimas se sienten frecuentemente avergonzadas, sobre todo cuando los agresores sexuales son personas conocidas o cuando se da dentro de la pareja (Pérez y Borrás en Echeburúa 2009). Para Save the Children (s/f) algunos indicadores comportamentales más frecuentes del abuso sexual en los adolescentes pueden ser: baja autoestima, fugas de casa, depresión, embarazo, automutilaciones, agresividad y aislamiento.

La NOM-190 del Sistema Nacional de Salud, establece en su apartado 4.12 los indicadores de maltrato sexual:

...a los síntomas y signos, físicos -lesiones o infecciones genitales, anales, del tracto urinario u orales- o psicológicos -baja autoestima, ideas y actos autodestructivos, trastornos sexuales, del estado de ánimo, de ansiedad, de la conducta alimentaria, por estrés postraumático; abuso o dependencia a sustancias, entre otros-, alteraciones en el funcionamiento social e incapacidad para ejercer la autonomía reproductiva y sexual.

A continuación, se presenta un cuadro que sintetiza los efectos que puede tener el abuso sexual, tanto en adolescentes como en adultos.

TABLA 6.
EFFECTOS DEL ABUSO SEXUAL

Efectos del abuso sexual	
Alteraciones del sueño (pesadillas).	Baja autoestima
Ansiedad	Alteraciones de la motivación sexual.
Autoculpabilidad	Desórdenes alimenticios (bulimia)
Consumo de drogas y/o alcohol	Creencia de ser valorada por los demás únicamente por el sexo.
Depresión	Dificultad para expresar o recibir sentimiento ternura o intimidad
Desconfianza y miedo a los hombres	Estrés postraumático.
Hipocondría y trastornos de somatización	Fobias y aversiones sexuales
Intentos de suicidio	Falta de satisfacción sexual.
Trastornos de la personalidad	Retraimiento social
Trastorno disociativo de identidad	Trastorno de activación sexual y del orgasmo

Fuente: Elaborado a partir de: Echeburúa, 2009; Save the Children, s/f; Soria y Sáiz, 2008.

MARCO DE ACCIÓN PREVENTIVA

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

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

En ese sentido, para el abordaje de las acciones a tomar en la materia de género, la OMS (2002) retoma y adapta el **modelo ecológico desarrollado por Heise** (1994) de conformidad con la propuesta de Bronfenbrenner (1979). Dicho modelo establece cuatro niveles o focos de atención a partir de los cuales elaborar las estrategias de protección:

1. El plano individual, referente a los factores biosociales de la historia personal que permiten determinar las características que inciden en las probabilidades de que una persona resulte víctima o victimario de un acto violento, entre estas características se pueden considerar la edad, el género, nivel educativo, empleo e ingresos. Estos factores cobran importancia toda vez que como señalan Olivares Ferreto e Incháustegui Romero (2011) “Desde la perspectiva de género, son relevantes las formas en que se conciben y practican las relaciones y jerarquías de género entre mujeres y

hombres, tanto en las familias como en el círculo de amistades”.

2. Las relaciones cercanas, como aquellas mantenidas con la familia, los amigos, las parejas y los compañeros, con miras a identificar las características de estos ambientes y cómo pueden aumentar el riesgo de ocurrencia de actos violentos o fomentar la cultura de la violencia.

3. Los contextos comunitarios, en los que se desarrollan las relaciones sociales como

las escuelas, lugares de trabajo y el vecindario, tomando en cuenta los factores de riesgos implícitos en cada uno de esos contextos y que otras causales inciden en los mismos como por ejemplo el arraigo ante la diversidad étnica, racial, sexual y religiosa.

4. Los factores de carácter general relativos a la estructura de la sociedad que contribuyen a crear un clima en donde se alienta o inhibe la violencia de conformidad con sus normas sociales y culturales.

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

TABLA 7.
ESTRATEGIAS PREVENTIVAS POR NIVEL DE INTERVENCIÓN

Niveles	Estrategias
Individual	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programas de educación y programas de desarrollo social (ética y relaciones sociales) 2. Programas terapéuticos
Relacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formación parental 2. Programas de tutoría 3. Programas de terapia familiar 4. Programas de visita domiciliaria 5. Formación en aptitudes relacionales
Comunitario	<ol style="list-style-type: none"> 1. Campañas de educación pública 2. Modificaciones del medio físico 3. Actividades extraescolares 4. Formación de profesionistas de la salud y la educación 5. Programas de vigilancia comunitaria 6. Intervenciones comunitarias coordinadas
Sociedad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Medidas legislativas y judiciales 2. Modificación de normas sociales y culturales

Fuente: Álvarez González y Pérez Duarte y Noroña (2014).

De manera similar, la revisión que sobre la prevención de la criminalidad que realiza Rossella Selmini (2008), señala que el desarrollo en los modelos de atención ha cambiado pues no solo mira a la víctima o al que realiza la acción de violencia, sino también el contexto y muestra que los modelos de prevención se clasifican a partir de las siguientes categorías:

- a.** Prevención situacional, que se dirige a eliminar las oportunidades que generen violencia,
- b.** Prevención social, que propone la intervención para modificar las condiciones sociales e individuales que llevan a un comportamiento violento,
- c.** Prevención comunitaria, que implica la intervención de la comunidad para controlar la criminalidad y la violencia a través del mejoramiento físico y social de la comunidad, para reducir, a su vez, las oportunidades de violencia y mantener una permanente vigilancia y, finalmente,
- d.** Prevención del desarrollo, que se aboca a intervenir para reducir las posibles motivaciones que las personas, puedan tener a lo largo de su desarrollo personal para la violencia, es prevenir los factores de riesgo que pueden generar la violencia.

Específicamente, la prevención situacional se interesa por las manifestaciones o formas de aparición, instrumentando programas que se limitan a neutralizar las “oportunidades” (variables temporales, espaciales, situacionales, etc.) (García-Pablos, 1999). Un grupo de técnicas de prevención situacional que persiguen incrementar el riesgo en la percepción del infractor potencial, pueden ser la vigilancia a las personas y la vigilancia natural, ésta última es propiciada por las características arquitectónicas, urbanísticas y convivenciales del propio hábitat. Por ejemplo, la mejora de iluminación e infraestructura, de servicios, modificaciones del diseño arquitectónico y urbanístico (Medina en García-Pablos, 1999). En dicho sentido, será necesario que los diversos espacios físicos universitarios reciban modificaciones estructurales que puedan mejorar las acciones preventivas, como las relativas a visibilidad de las personas, acceso y tránsito dentro de las instalaciones. Otro grupo de técnicas de prevención situacional que dirige sus objetivos a incrementar los sentimientos de culpabilidad del infractor explicitando o reforzando la condena moral de su conducta o mediante la estimulación de la conciencia, el control de los mecanismos de inhibición y otras técnicas que propician el comportamiento de las normas (Medina en García-Pablos, 1999). En este grupo de técnicas se encontraría

la creación, aplicación y difusión del presente protocolo, ya que al establecer, explicar y clarificar las reglas y normas de conducta evitará la indefinición o ambigüedad normativa y tendrá el parámetro de comparación entre sus propias conductas y lo establecido, generando así la disuasión de sus conductas inapropiadas.

En consonancia con lo referido anteriormente, la literatura sugiere algunas medidas de disuasión, tales como las que se presentan seguidamente:

- 1.** Que haya un acceso visible y directo a la zona de sanitarios (evitar recovecos o pasillos largos antes de ingresar a los mismos).
- 2.** Cuidar que las ventanillas de ventilación de los sanitarios no estén en zonas bajas o en lugares que puedan permitir la visibilidad de esos espacios privados.
- 3.** Construir baños mixtos, en los que puedan acceder todas las personas sin importar su sexo biológico, para el respeto de la identidad sexual, o bien flexibilizar las normas, para que pueda permitírsele el acceso a los baños del género con el que se identifique.
- 4.** Instalación de lámparas que permitan una mayor visibilidad en todos los espacios.
- 5.** Instalación de cámaras de seguridad en espacios comunes.
- 6.** Realizar rondines de vigilancia en las preparatorias y Facultades, específicamente para identificar conductas de riesgo relacionadas con violencia de género, acoso, hostigamiento, abuso y discriminación.
- 7.** Evitar bancas en zonas no próximas a paraderos o espacios comunes.

Rescatando de la literatura expuesta algunos elementos y a partir de la premisa de que el mejor modelo de prevención es aquel que toma en cuenta las características de la población sobre la cual incide, se elaboró el modelo de prevención dirigido a que: a) La Institución identifique los factores de riesgo del contexto social, cultural, comunitario y personal que propician violencia de género, discriminación, hostigamiento y acoso sexual; b) La Universidad reduzca los factores de

riesgo que puedan propiciar violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexual en la comunidad universitaria, c) La Institución intervenga para modificar las conductas, condiciones o motivaciones que llevan a ejercer violencia de género, discriminación, hostigamiento y acoso sexual, para poner en acción este modelo se plantean a continuación las medidas de prevención.

Medidas de prevención en la Universidad Autónoma de Yucatán

Entre las medidas de prevención un primer punto es **generar un entorno saludable** (Ministerio de Sanidad y Consumo, 2004). Como medida de prevención primaria debe existir una política clara de qué conductas o actos se encuentran totalmente prohibidos en las instituciones. La prohibición de determinadas situaciones favorece que no existan las condiciones necesarias para el apareamiento de otras situaciones problemáticas. En ese sentido, en la Universidad Autónoma de Yucatán se han incluido acciones para fortalecer la mayor hacia la cultura de equidad género, derechos humanos y salvaguarda de sana convivencia.

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

fomentar actitudes, conductas y percepciones estereotipadas de género.

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

Otra medida de prevención es el **establecimiento de documentos, guías, reglamentos y/o protocolos** relacionados con las problemáticas. El ejemplo puntual es el presente protocolo, con la inclusión de ciertas características importantes: Primero, normativa, acorde a medidas legislativas internacionales, nacionales y locales, pero que también estén tamizados por sus propios valores e ideales. Segundo, la inclusión de parámetros que favorezcan la identificación de la problemática de manera clara y justificada. Tercero, ruta clara de qué acciones y/o medidas tomar cuando alguien se vea involucrado en la problemática, es decir, cuáles son los procedimientos para la atención, denuncia y/o queja, así como los lugares físicos o virtuales para realizarla. Cuarto, dejar de manera clara las sanciones que se tendrían en caso de que la problemática aparezca.

Una medida más de prevención es la relacionada con la atención a las personas afectadas, dicha atención se incluye desde diferentes servicios y posibilidades que brinda la universidad con una visión humanista y garantista de los derechos humanos. Un elemento fundamental para disminuir la aparición es la atención, puesto que cualquier aparición de conductas relacionadas con la problemática tendrá diversas consecuencias en las personas afectadas. Desde este sentido, se establecen en el presente protocolo cuá-

les son las posibles consecuencias relacionadas con la problemática a nivel físico, económico, psicológico y sexual de las conductas previstas. Cuáles de las consecuencias atenderá la Universidad de manera interna, describiendo quién, cómo, en cuánto tiempo, así como los mecanismos para su óptimo funcionamiento evitando de tal manera situaciones como la revictimización; y cuáles consecuencias serán atendidas por otras instituciones. En este último caso se llevarán a cabo con anticipación, convenios, contratos o lo que sea necesario para referir a las personas.

Un elemento más sobre la prevención es la **penalización**. Con la determinación de sanciones y castigos se pretende reducir o evitar diversas infracciones sociales, jurídicas, culturales, etc. que fomenten la no igualdad o equidad entre la comunidad universitaria. Al mismo tiempo, este tipo de medidas pretende, a través de la coacción, normar valores, creencias, actitudes y comportamientos que fomenten un estado actual de igualdad de derechos y oportunidades. Las sanciones deberán ser proporcionales al daño y reflejo de ellas de acuerdo a la normatividad universitaria y los contratos colectivos de trabajo.

Por último, otra medida de prevención es **crear órganos de vigilancia**, cuyo objetivo sea sensibilizar, capacitar, impulsar iniciativas y promover una cultura de no violencia y no discriminación en la comunidad universitaria. Los grupos deberán estar formados por académicos, administrativos, estudiantes e incluso personas de instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil. En ese sentido, el Comité Ejecutivo del Protocolo se encarga de vigilar el cabal cumplimiento del mismo, en correspondencia a todos los principios declarados en este documento.

Todas las acciones de prevención promovidas en la Universidad han estado orientadas a procurar una cultura de respeto a la integridad y a los derechos humanos y laborales de toda la comunidad universitaria, así como desalentar la incidencia de conductas inapropiadas referidas a la violencia de género, discriminación, el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral por lo que, ha resultado imperante la difusión, la sensibilización, la capacitación y en su caso, las consecuentes medidas y sanciones.

Las estrategias preventivas han sido realizadas por el Programa Institucional de Igualdad Género (PROGÉNERO), el cual tiene su origen en 2010 cuando la Universidad Autónoma de Yucatán creó el Proyecto Institucional: “Fortalecimiento de la perspectiva de género en la UADY” con lo cual formalizó su compromiso como Institución de Educación Superior para actuar de manera directa en la construcción de una cultura de igualdad de género que propicie cambiar los valores y concepciones acerca del ser mujeres y del ser hombres para establecer relaciones de género con igualdad de oportunidades, sin prácticas discriminatorias y con pleno ejercicio de los derechos humanos. El objetivo del Proyecto fue “Identificar y profundizar en el conocimiento de los problemas que, en materia de inequidad, discriminación, y derechos humanos existen en la institución con el fin de contribuir a su superación mediante la transversalización del enfoque a todas las actividades universitaria”. Como parte del desarrollo de este proyecto se realizaron (2010-2016), estudios de género diagnósticos, cursos, talleres, conferencias tanto de sensibilización y capacitación, así como carteles, dípticos informativos y preventivos, así como una biblioteca especializada en género

Los resultados positivos del Proyecto Institucional de Fortalecimiento de la Perspectiva de Género y las políticas universitarias dirigidas a obtener mayor impacto en la igualdad de género propiciaron la creación en 2017 del “Programa Institucional de Igualdad de Género en la UADY” y estableció también como objetivo “Contar con una cultura de igualdad de género en la comunidad universitaria a través de la transversalización de la Perspectiva de Género en todas las funciones del quehacer universitario”. Para el logro de este objetivo se establecieron cuatro líneas de trabajo encaminadas a la formación en género y prevención de la violencia y discriminación, así como a la eliminación del sexismo y el androcentrismo. Las líneas de trabajo son: a) Formación educativa para la Igualdad de Género, b) Mecanismos en contra de la violencia y discriminación, c) Diversidad afectivo sexual y de género y d) Comunicación incluyente.

Bajo todo este marco, en cada línea de trabajo se desarrollan diversas acciones en los siguientes ejes:

a. Docencia:

Han surgido diversas asignaturas institucionales como por ejemplo, “Profesionales con equidad de género”, que tiene entre sus propósitos dar un cambio cualitativo en las acciones de prevención al pasar de la capacitación a la formación del estudiantado.

b. Investigación:

Se han realizado diversas investigaciones, entre las cuales podemos destacar: “Estrategia para identificar hostigamiento y acoso sexual en la Universidad Autónoma de Yucatán”, el objetivo fue conocer si los estudiantes hombres y mujeres de la UADY identificaban las vivencias de hostigamiento y acoso, si habían vivido algún tipo de estas dos violencias y saber el grado de gravedad de la violencia experimentada y “Experiencias de acoso y hostigamiento sexual en estudiantes universitarios de la UADY” cuyo objetivo fue conocer entre los estudiantes hombres y mujeres sus experiencias de hostigamiento y acoso vividas y las formas como las afrontaron en el marco institucional de la universidad. Dichas investigaciones llevaron a detectar problemáticas específicas en torno a la desigualdad y violencia de género en los espacios universitarios.

Como parte de este eje, se encuentra la elaboración del presente Protocolo De Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Acoso, Hostigamiento y Abuso Sexual, cuyo proyecto inició en el 2017, como resultado de las diversas investigaciones realizadas.

c. Capacitación:

Cuyo objetivo principal consistió en sensibilizar a la comunidad universitaria respecto a temas básicos de género a través de talleres, seminarios y cursos de actualización dirigidas a toda la comunidad universitaria y desde el 2014 se imparte el diplomado “Transversalizando el género en las instituciones del sector público, social y privado” dirigido a la comunidad personal de la universidad.

d. Sensibilización:

Se realizan actividades como conferencias con diversas temáticas centradas en perspectiva de género, derechos humanos y eliminación de la violencia de género, así como la

realización de actividades conmemorativas y participación en las Ferias de inducción de las distintas escuelas y facultades de la universidad.

e. Difusión:

Está centrado en sensibilizar a la comunidad universitaria respecto a temas básicos de género realizando todo el material informativo relacionado con los temas sobre los cuales trabaja el programa, se han elaborado trípticos y cuadernillos como “Construcción de una Universidad Libre de Violencia: Mi Responsabilidad e Intervención”, “Diversidad afectiva sexual e identidad de género: Los invisibles”, “Estereotipos de género” “Teoría y perspectiva de género en la práctica profesional”, entre otros.

f. Biblioteca:

Surge desde el 2011 y cuenta con libros de producción nacional e internacional, así como otros volúmenes denominados producción UADY que contiene libros, artículos o capítulos de libro resultado de investigación de académicas o académicos de la universidad, así como las tesis que se han elaborado sobre el tema en diferentes disciplinas y se han digitalizado.

Todo el trabajo que desarrolla el Programa Institucional de Igualdad de Género se sustenta en una estructura de trabajo colaborativa y participativa, conformado por un núcleo básico y un grupo académico integrado por responsables de Escuelas/ Facultades/ Centro de Investigación/ Áreas administrativas el cual está conformado por 32 responsables de los cuales 3 son hombres y 29 son mujeres. También es importante mencionar el apoyo que directores, secretarios académicos y secretarios administrativos de las diversas dependencias de la UADY, han brindado para la realización de este programa.

En cuanto a menores de edad, la prevención se centró en talleres de “Detección temprana de riesgos y cuidados especiales en el contexto escolar” cuyos objetivos fueron:

- Informar y sensibilizar al personal académico de las preparatorias de la UADY sobre las problemáticas asociadas a la violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexual en el contexto escolar, así como

desarrollar habilidades para la identificación de indicadores asociados a factores de riesgo y dar a conocer los parámetros legales que enmarcan el ejercicio docente para una adecuada interacción estudiante-docente desde un enfoque de derechos.

- Identificar los criterios para la detección de casos relacionados con violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexual, así como difundir el Protocolo y Rutas Críticas de actuación.

Con estas acciones en el ámbito de la prevención, ha permitido el escenario de incorporación del Protocolo a la vida de la Universidad permitiendo ser una herramienta con un mecanismo sólido para el acceso a una convivencia libre de violencias en nuestra Universidad.

MODELO DE ATENCIÓN

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

Con el objetivo de contar con un órgano permanente dentro de la universidad con autonomía técnica para velar en todo momento para el cumplimiento de lo dispuesto en el presente protocolo, se constituye la Comisión Ejecutiva para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso Sexuales, la cual se encarga de la recepción, atención, análisis y resolución de casos y se encuentra integrada de la siguiente manera:

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

La Secretaría Técnica, coordinará las acciones de la Comisión Ejecutiva para dar puntual seguimiento a todos los casos y se realicen aquellas funciones que fueran requeridas para el buen funcionamiento del protocolo. Los comisionados (as) serán designados por la persona que ejerza el cargo de Rector de la Universidad Autónoma de Yucatán, de entre los integrantes de la comunidad universitaria que se destaquen por gozar de estimación general, ser personas honorables y de reconocido prestigio, y que cuenten con

competencia profesional, formación y/o trayectoria en la materia. Dos integrantes durarán cuatro años y el tercero tres años, a efecto de que se renueven escalonadamente.

b. Secretario (a) Técnico (a), cuya responsabilidad es la de designar al abogado (a) y al psicólogo (a) que realizarán el primer contacto y a quienes conformarán los comités investigadores; nombrar a las personas especialistas para la emisión de informes y/o evaluaciones profesionales relativas al campo correspondiente; dar seguimiento una vez concluidos los procesos de queja, y monitorear las sanciones y/o medidas precautorias correspondientes. Lo anterior será validado y/o de conocimiento del comité, en su caso.

El secretario (a) técnico (a) será nombrado por la persona que ejerza el cargo de Rector por un periodo de cuatro años, y deberá contar con estimación general, ser persona honorable y de reconocido prestigio, y tener competencia profesional, formación y/o trayectoria en la materia.

El nombre de la persona nombrada para el encargo, así como sus datos de contacto, estarán ubicados en la ventanilla única virtual como medio para la interposición de la queja de manera directa.

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

Perfil de profesionales para el Primer Contacto y Comité Investigador

Como se mencionó en el procedimiento, el primer contacto es crucial para la identificación de la procedencia de la queja y, desde luego para garantizar en los participantes la protección máxima de sus derechos humanos. El equipo de Primer Contacto ha de conformarse de dos especialistas que puedan comprobar experiencia en su profesión y formación en las temáticas propias del Protocolo, pero también es recomendable que posean características personales y habilidades necesarias para conducir la interacción de personas que se encuentran involucradas en una situación de conflicto, de tal manera, que puedan permitir una investigación objetiva, apegada a la normatividad y brindando en todo momento un trato digno a las partes involucradas. Seguidamente, se hará una descripción detallada de los conocimientos y competencias mínimas esperadas en los psicólogos (as) y abogados (as) que conformen el Comité Investigador; asimismo se presentarán los códigos de conducta a los que deberán adherirse.

Profesional: Psicólogo (a)

En general, el psicólogo (a) del primer contacto deberá tener formación en temas de violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales, así como en enfoque de género.

Conocimientos especializados

Tener conocimiento en:

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

2. Principios de Derechos Humanos en el contexto universitario.
3. Principios básicos de interés superior en la persona (marco legal y enfoque de derechos humanos).
4. Técnicas de entrevista (especialmente para primer contacto).
5. Primeros auxilios psicológicos e intervención en crisis.
6. Enfoques y modelos de atención a víctimas.
7. Código ético del psicólogo y responsabilidades profesionales en el ámbito de la psicología.
8. Normativa Universitaria UADY.

Competencias especializadas

Ser capaz de desempeñarse para:

1. Realizar entrevistas de primer contacto y primera ayuda psicológica.
2. Manejar estándares mínimos de Naciones Unidas sobre los temas que atiende el protocolo.
3. Reconocer el conflicto de intereses en los casos de duplicación de rol profesional.
4. Distinguir el principio de doble obligación del Protocolo de Palermo.
5. Tomar decisiones y acciones complementarias acordes a los lineamientos del protocolo con apego justificado a los estándares que apliquen en cada caso.

6. Elaborar documentos y guías de trabajo de acuerdo a las rutas críticas del protocolo.
7. Realizar evaluaciones psicológicas para identificar sintomatología de riesgo (ámbito clínico-forense).

Profesional: Abogado (a)

En general, el abogado (a) del primer contacto deberá tener formación en temas de violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales, así como en enfoque de género.

Conocimientos especializados

Tener conocimiento en:

1. El Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales.
2. Los principios de Derechos Humanos en el contexto universitario
3. Principios básicos de interés superior en la persona (marco legal y enfoque de derechos humanos).
4. Técnicas de entrevista (especialmente para primer contacto).
5. Marco legal de las responsabilidades profesionales y civiles en el ejercicio de los procesos que atiende el Protocolo.

6. El Sistema de Justicia y Proceso Penal Acusatorio.
7. Código Penal y Familiar del Estado de Yucatán.
8. Código de Procedimientos Penales y Familiares del Estado de Yucatán.
9. Normativa Universitaria UADY.

Competencias mínimas

Ser capaz de desempeñarse para:

1. Realizar entrevistas de primer contacto, de acuerdo a los estándares que estipula el Protocolo.
2. Manejo de estándares mínimos sobre los temas que atiende el protocolo.
3. Capaz de reconocer el conflicto de intereses en los casos de duplicación de rol.
4. Ser capaz de distinguir el principio de doble obligación del Protocolo de Palermo.
5. Capacidad para tomar decisiones y acciones complementarias acordes a los lineamientos del protocolo.
6. Elaboración de documentos y guías de trabajo de acuerdo a las rutas críticas del protocolo.
7. Brindar orientación legal de primer nivel como respuesta mínima.

Es por todo lo anterior, que el código de actuación de los profesionales en la ejecución del presente protocolo se caracterizará por:

1. Conducirse con los más altos códigos de discreción y ética profesional.
2. Disposición de trabajo colegiado.
3. Manejo del estrés y la frustración.
4. Sensibilización en los temas que atiende el
5. protocolo.
5. Tolerancia y apertura a la diversidad.
6. Disposición para atender eficientemente situaciones de emergencia.
7. Poseer compromiso con el bienestar de la comunidad.
8. Tener interés auténtico por el bienestar de la persona.

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

A continuación, se describen los pasos a seguir para la atención de los casos de violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales. En este apartado, se señalará el proceso para la activación del mismo.

El mecanismo general para el acceso al Protocolo en la Comunidad Universitaria, se activa con la presentación de la queja/reporte de hechos en la Ventanilla única de Atención, a través de la cual, se accede al conocimiento de los hechos acontecidos, misma que pasa a la **Comisión Ejecutiva del Protocolo para su activación.**

RUTA para el SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

*La siguiente ruta es indicativa de elementos a considerar en la implementación y consolidación del protocolo.

ASPECTOS A CUIDAR EN EL PROCESO:

- Responsabilidad del personal académico como ejecutor de decisiones en la procedencia de la queja.
- Salvaguardar conflictos de intereses.
- Correspondencia con el proceso jurídico estructural en UADY.

RECOMENDACIONES:

- Reconsiderar vigencia de 12 meses de la queja.
- Espacios físicos delimitados de la ventanilla.
- Vigilancia y legitimidad de acuerdos.
- Integrar el consentimiento informado de la persona.

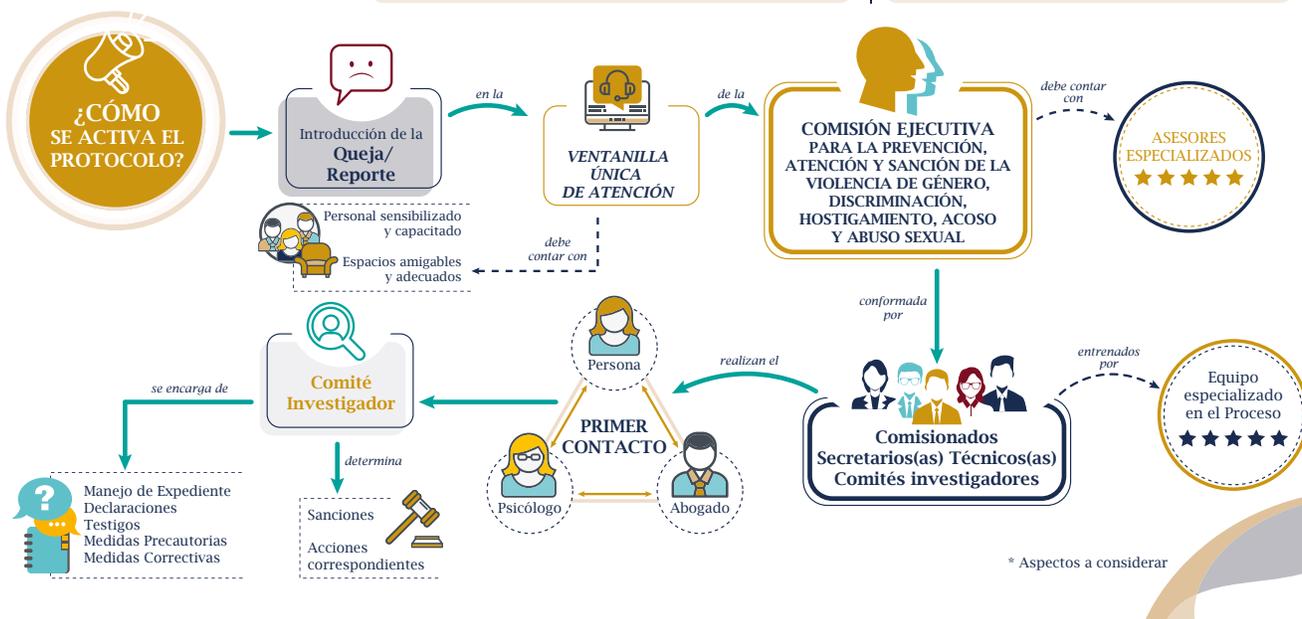


Figura 1. Mecanismo General para el acceso al Protocolo en la Comunidad Universitaria.

Consideraciones en la aplicación del Protocolo

a. El protocolo procede por casos de conductas relacionadas con violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales.

b. Si se presume la comisión de un delito se turnará a las autoridades correspondientes y se contará con la asesoría del personal jurídico de la Universidad.

c. En los casos que pudieran ser materia de un procedimiento de investigación o sanción en atención a lo estipulado en los Contratos Colectivos de Trabajo correspondientes se procederá conforme a los mismos.

Consideraciones en relación con los procedimientos previstos en los Contratos Colectivos de Trabajo

En los casos en los cuales se refiera en una queja a un empleado (a) de la universidad (académico, administrativo o manual) se seguirán los plazos y los términos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo que corresponda.

La Comisión Ejecutiva del Protocolo deberá velar en todo momento por el interés de la víctima, por lo que podrá participar en las actas de investigación que se realicen al personal de la Universidad Autónoma de Yucatán, a fin de garantizar los principios rectores para la atención de las personas afectadas; tendrá la potestad de vigilar y realizar las observaciones que considere, para ello deberá solicitar un observador

del proceso (Programa Institucional de Género) y asignar un acompañamiento psicológico antes y durante el proceso de investigación, debido a las características de asimetría de poder que se puedan dar cuando intervienen condiciones de representación de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo.

En ese sentido, es necesario la preparación y acompañamiento para las actuaciones que se requieran durante el proceso, en las cuales el psicólogo (a) velará por el bienestar de la víctima y servirá de apoyo en todo momento.

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

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO GENERAL DE ATENCIÓN

A continuación, se describirá el mecanismo general de atención:



Figura 2. Pasos generales del mecanismo del Protocolo

El mecanismo se implementa a través de una serie de pasos:

Paso 1: Ingreso de la queja

Garantiza el acceso al protocolo en su activación procesal en función de hechos reportados por cualquier persona que forme parte de la comunidad universitaria.

Paso 2: Primer Contacto, por parte de un abogado(a) y psicólogo(a) quienes también conformarán el Comité investigador y apertura del expediente.

Garantiza el nivel de atención especializada con un enfoque de derechos humanos y de género, en cuanto a la atención con privacidad y dignidad de la persona usuaria.

Paso 3: Establecimiento de la procedencia de investigación de la Queja

Permite identificar el tipo de caso y determinar de acuerdo a la ruta crítica del protocolo, el camino de atención pertinente en el caso presentado.

Paso 4: Revisión del caso por el equipo de Primer Contacto

Permite el análisis interdisciplinario para el apoyo de medidas complementarias, así como el cuidado y la integridad del proceso con un equipo especializado en atención a casos de violencia y las conductas previstas que sanciona el protocolo.

Paso 5. Inicio del procedimiento según lo dispuesto por el protocolo y apegado a la normativa universitaria que corresponda.

Permite la realización de un proceso de acuerdo a la normativa y los estándares de atención en los casos de conductas previstas en el protocolo, así como, la consecución de medidas o sanciones pertinentes de acuerdo a la falta y determinación de medidas complementarias en caso de ser necesario.

Paso 6. Concluido el procedimiento de investigación, se reúne el Comité investigador para proponer las acciones que se consideren pertinentes de acuerdo a la investigación y recomendar la sanción a la Comisión ejecutiva para su análisis, aprobación o modificación en su caso, así como para su respectiva notificación a la autoridad competente

Asegura la resolución colegiada del caso con apego a la visión interdisciplinaria y la perspectiva de derechos humanos y género, así como coadyuvar al proceso de deliberación de la resolución y/o sanción.

Paso 7. La Comisión Ejecutiva hace del conocimiento de la autoridad que corresponda para que en ejercicio de sus facultades proceda a notificar y aplicar la sanción.

Garantiza la comunicación de resolución a las autoridades competentes, así como a las partes involucradas.

Paso 8. En caso de ser necesario, seguimiento periódico y sesiones extraordinarias

Asegurar el bienestar de la persona usuaria en relación al proceso y la consecución de las medidas y/o sanciones ejecutadas.

A continuación, se describirán cada uno de los pasos que activan el mecanismo del protocolo.

DESCRIPCIÓN DE LOS PASOS DEL PROCESO QUE ASEGURAN EL MECANISMO DE ACTIVACIÓN

PASO 1: INGRESO DE LA QUEJA

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

Solo se recibirán quejas dentro de los doce meses posteriores a la comisión del acto denunciado. Asimismo, tratándose de actos que atenten contra menores de edad, no habrá límite en el plazo para la presentación de la queja. En el caso de actos continuados, el plazo se computará a partir de que se haya presentado el último hecho.

La información de la ventanilla de atención única constituye un medio accesible y práctico, a través del cual, cualquier persona de la comunidad universitaria puede acceder a la introducción de una queja o reporte de hechos, asimismo, es una forma accesible para contactar con el servicio de atención, a través de la cual se inicia todo el procedimiento a seguir.



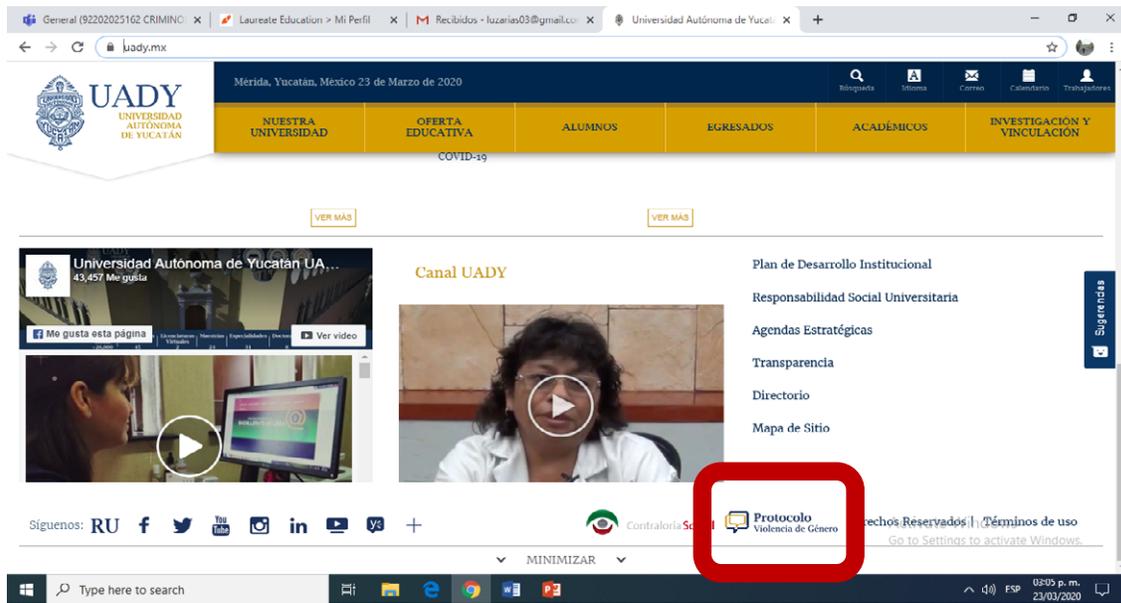
Figura 3. ¿Cómo se activa el Protocolo? (fragmento de la ruta crítica).

Para el llenado correspondiente de la ventanilla de atención única, la persona usuaria podrá solicitar asistencia al **representante de género de cada dependencia o, en su caso, al tutor (a)**, sobre todo en los casos en que la persona no cuente con una computadora, con internet o no esté familiarizada con el manejo del mismo. El llenado del formato correspondiente de la ventanilla, lo puede realizar el representante de género o

tutor (a). Si la persona que presenta la queja solicita este apoyo, el llenado deberá ser escribiendo textualmente lo que dice la persona que presenta la queja. En ambos supuestos, se deberá brindar un espacio seguro y confidencial. Seguidamente se presenta un ejemplo gráfico de los pasos para la presentación de la queja y cómo se sugiere la redacción de la misma:

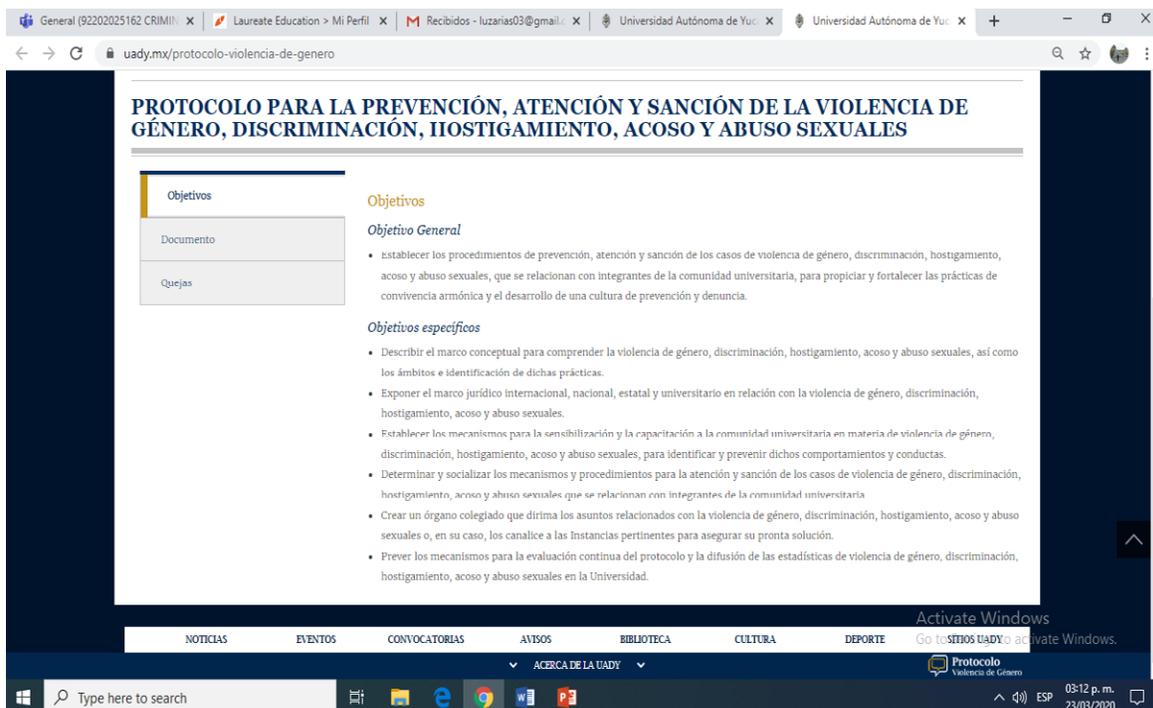
Primero.

Ingresar al sitio oficial de la UADY : <https://www.uady.mx/>



Segundo.

Dar click en la pestaña denominada *Protocolo Violencia de Género* y se desplegará la siguiente ventana:



Tercero.

Seleccionar la pestaña denominada “Queja” para remitirse a la siguiente ventana:

Sobre la ventanilla de Atención única virtual

La ventanilla de atención única es la plataforma digital en la cual se realiza la interposición de la queja. Es importante aclarar que, si bien los solicitantes del servicio pueden acudir de manera directa con el personal de la universidad asignado para brindar la orientación necesaria (representantes de género, tutores o Comisión Ejecutiva), este acercamiento físico es con fines de brindarle las herramientas tecnológicas, asesoría y acompañamiento para la interposición de la queja.

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

1. Nombre completo.
2. Lugar de adscripción.
3. Edad.
4. Sexo.
5. Número de teléfono de contacto.
6. Correo electrónico.
7. Alumno(a) o empleado(a) otro (a)
8. Descripción breve del caso (Máximo 500 caracteres).

En caso de que faltare algún dato considerado fundamental (nombre completo, número de teléfono de contacto o la descripción breve del caso), se le hará la solicitud a la persona que interpuso la queja para que los proporcione en un plazo de 3 días hábiles, en caso de no recibir la información solicitada, la queja no podrá ser atendida y se tendrá que declarar como “No admitida”.

Sobre el Acuse de recibo de la queja

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

“Su solicitud ha sido recibida, nos comunicaremos a la brevedad posible con usted para atenderle. Atentamente la Comisión Ejecutiva para la

Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso Sexuales de la Universidad Autónoma de Yucatán”.

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



Figura 3. Elementos que conforman la Comisión Ejecutiva (fragmento de la ruta crítica).

PASO 2: PRIMER CONTACTO, POR PARTE DEL COMITÉ INVESTIGADOR. ENTREVISTA CON EL ABOGADO(A) Y PSICÓLOGO(A) PARA LA APERTURA DEL EXPEDIENTE.

En un plazo máximo de 2 días hábiles se deberá establecer el **primer contacto** con quien presenta la queja y en un término de 30 días hábiles, contados a partir de la fecha en que sea realizada la entrevista de primer contacto con aquella, se determinará la procedencia o no de su queja. En caso de ser necesario para la mejor resolución de la queja, el comité investigador podrá solicitar la ampliación del término de 30 días hábiles.

El primer contacto inicia con el acuse de recibo de la queja (descrito posteriormente) y prosigue con la comunicación que tiene la Comisión Ejecutiva (Secretaría Técnica o miembros del equipo interdisciplinario de primer contacto) con la persona que presenta la queja, la cual se realiza mediante los datos que son proporcionados en la plataforma digital (número telefónico

y/o correo electrónico); para posteriormente, tener la entrevista de primer contacto presencial entre la persona que presenta la queja y los profesionales de Primer Contacto.

El proceso se describe de forma más detallada en el apartado **Primer contacto**.



Figura 4. Elementos que conforman la Comisión Ejecutiva (fragmento de la ruta crítica).

La entrevista del primer contacto la realizarán en conjunto dos personas profesionales una en Derecho y otra en Psicología, ambas con el perfil requerido declarado previamente en este protocolo.

El Abogado(a) y el Psicólogo(a) se pondrán de acuerdo para calendarizar una cita con la persona que presenta la queja. Se le informará que puede ir sola o acompañada de una persona de confianza, un familiar o un defensor (a) a la entrevista que se le realizará para conocer los hechos y aportar las evidencias que considere sustentan su reporte. Tratándose de menores de edad, se hará de conocimiento desde el inicio del procedimiento que siempre deberán de estar acompañados de su madre, padre o tutor (a). En la primera entrevista se le pedirá a la persona usuaria plantear su situación y acontecimientos en extenso. El caso se podrá grabar con audio de voz o redactar los hechos por escrito según lo que la persona desee. Para proceder a la grabación con audio de voz se deberá contar con la

autorización previa y por escrito (ver Anexo 2. *Consentimiento informado* FORM-PROUADY-02). En este primer contacto, un elemento fundamental es el hacer de conocimiento que la declaración es bajo protesta de decir verdad y las consecuencias que pudiera haber por la autoridad pertinente en caso contrario.

¿Qué ocurre si la persona no contesta?

Si la persona no es localizada con los datos que proporcionó (número telefónico y/o correo electrónico) en el plazo de 2 días hábiles, se hará del conocimiento a la autoridad de la dependencia que corresponda para que a través de su conducto se pueda establecer la comunicación, si a pesar de ello, no se logra establecer contacto con la persona que interpuso la queja en los próximos 2 días hábiles, ésta será declarada como “Desechada”.

Las preguntas guía que se contemplan en el primer contacto, abordan los siguientes elementos:

1. Especificar el puesto del personal UADY y en el caso del alumnado la dependencia o el programa al cual se encuentra inscrito.

2. Datos de la persona contra la que se presenta la queja

Nombre, edad, sexo, puesto, lugar de adscripción, teléfono, correo electrónico, tipo de relación jerárquica (mayor o menor nivel de puesto). En caso de ser alumno(a): semestre o curso al cual esté inscrito (a), lugar de origen, tipo de relación respecto de la persona sobre quien levanta la queja.

3. Declaración de hechos

- a. Describa la situación que viene a declarar/exponer.
- b. Fecha, lugar y hora en que ocurrieron los hechos.
- c. Frecuencia con que se dieron los hechos (si sucedió una vez o varias veces).
- d. ¿Cómo se manifestó la situación? (violencia, discriminación, hostigamiento o acoso sexual).
- e. ¿Qué dijo la persona acusada, se acuerda de la frase exacta?
- f. Actitud de la persona que la afectó:
- g. Reacción inmediata de usted:
- h. ¿Hay testigos de la situación? en caso afirmativo proporcionar los siguientes datos: **Nombre, edad, sexo, puesto de trabajo, lugar de adscripción y número de celular para el contacto.**
- i. ¿Le ha contado la situación a alguien más? mencione a quiénes.
- j. Enuncie el tipo de relación que tiene con la persona que acusa (amistad, noviazgo, sexual, laboral, otro).
- k. ¿Tiene alguna evidencia (s) que compruebe (n) lo que ocurre? ¿cuál o cuáles?

l. Describa las consecuencias en su ambiente académico o laboral a partir de la situación (personal, emocional, social, laboral o académica, otra.)

m. ¿Cómo le han afectado los hechos en su rendimiento personal durante el tiempo que se presentaron?

n. Hasta ahora ¿qué ha hecho al respecto?

o. ¿Cómo considera que la situación que sufrió/vivió le afectará a largo plazo a nivel personal, emocional, social, laboral o académico? Descríbalo.

p. ¿Qué tipo de atención profesional requiere después del hecho? (médica, psicológica, laboral, psiquiátrica, legal)

q. ¿Sabe si hay otras personas afectadas, en la misma situación por la misma persona? Indagar si se posee algún dato sobre estos casos.

r. ¿Cómo piensa que se debería solucionar la situación?

s. ¿Qué tipo de actuación solicitaría que se realice por parte de la institución? (Investigación, inicio de un proceso legal ante las instancias gubernamentales correspondientes, ambos o no investigación)

t. Observaciones y comentarios.

De acuerdo a lo anterior, dadas las respuestas proporcionadas por la persona solicitante, se procede a dar lectura de la información establecida en el documento (ver Anexo 5. *Acuerdos de seguimiento FORM-PROUADY-05*).

El cierre de la entrevista, permitirá establecer las condiciones preliminares y acuerdos, en función de las características del caso. Se signan las firmas de las personas que entrevistaron, de la persona entrevistada y de los testigos si hubiera para fines de documentación y apertura del expediente.

PASO 3: ESTABLECIMIENTO DE LA PROCEDENCIA DE INVESTIGACIÓN DE LA QUEJA

La procedencia de la queja se determinará en función de los siguientes elementos:

1. Conductas reportadas que correspondan a las previstas en el Protocolo,
2. Evidencias preliminares contundentes o valorables que permitan determinar la existencia de una conducta sancionable
3. Que dicha conducta ocurra en el contexto universitario y académico por algún miembro de la comunidad, viéndose afectada la convivencia y vida académica o laboral de la persona que ingresa el reporte de la queja.

Cabe mencionar que, a partir de estos elementos, la revisión del primer contacto implicará la procedencia o no (argumentada) del caso. En ese sentido, aplicará lo siguiente:

1. **Si se investiga por la institución:** Se le informará a la persona que presenta la denuncia, que su declaración la revisará un comité investigador que le será asignado.
2. **Si no se investiga:** los datos formarán parte de una estadística y se cerrará el caso.
3. **Si elige el proceso legal:** el abogado(a) asesorará a la persona para que interponga una denuncia ante la instancia correspondiente y tanto el abogado(a) como el psicólogo(a) le darán un seguimiento de acuerdo con las necesidades que solicite la persona. Así mismo, se le informará que las denuncias ante la fiscalía, llevan un mejor proceso si se presentan por escrito, y son realizadas por un asesor o asesora jurídica con formación en la materia y con perspectiva de género.
4. **Si elige ambos** (que se investigue por parte de la Universidad y proceso legal). El abogado(a) y psicólogo(a) darán seguimiento a todo el proceso determinado por el Protocolo.

Si el comité investigador lo considera, para poder analizar las evidencias, se volverá a citar a la persona para establecer dichos acuerdos, de tal forma que la determinación de la procedencia sea cabal y plena a la luz de los hechos reportados y las evidencias preliminares proporcionadas. Asimismo, si la evidencia aportada lo requiere, el comité investigador podrá solicitar a la secretaria técnica nombre perito especializado para su valoración.

Si el caso lo requiriera y la persona solicitara apoyo psicológico, se le canalizará a la Unidad Universitaria de Clínica e Investigación Victimológica (UNIVICT) que se encuentra en la Facultad de Psicología o al servicio de atención psicológica de los Centros de Atención al Estudiante (CAEs) que corresponda según la naturaleza del caso, o bien, se le darán a conocer otras instancias que brindan dicho apoyo.

Cuando el caso reportado en la queja lo requiera y así se solicite por la persona, el proceso de apoyo será el siguiente:

Acompañamiento y orientación para interposición de la denuncia,

se brindará apoyo de primer nivel a la persona, para brindar orientación legal y acompañamiento psicológico para realizar la denuncia ante la agencia especializada de la Fiscalía General del Estado. Durante este acompañamiento se tomará un papel de contención emocional en consonancia con la orientación legal en pro de la asistencia a la persona ante los procesos de acceso al Sistema de Justicia. Lo anterior, en congruencia con las disposiciones de la autoridad pertinente y los principios de no sobre victimización de la persona. El seguimiento del proceso judicial en su caso corresponderá a la persona, de acuerdo a las instancias respectivas donde haya decidido acudir para la denuncia y subsecuente apoyo.

El proceso de acompañamiento y orientación para la denuncia dependerá de si la persona usuaria o sus tutores requieren de manera libre y voluntaria el apoyo y será especialmente considerada como recomendación en los delitos de alto impacto (delitos sexuales, entre ellos). El proceso de acompañamiento y orientación, tendrá como característica central el facilitar su camino y derivación al Sistema de Justicia, así como minimizar la incertidumbre que esto puede conllevar y, por ende, proporcionar una mayor sensación de seguridad al momento de llevarla a cabo.

En caso de No procedencia

En el caso de que la conducta reportada en la queja no encuadre dentro de las previstas en el presente protocolo o el hecho reportado se encuentre fuera de los plazos y términos establecidos en el mismo se declarará la “No procedencia de la queja”, esta determinación deberá estar fundada y motivada y hacerse del conocimiento por escrito ya sea de manera personal o por medio del correo electrónico a la persona que interpuso la queja. El acuse de recibido del correo será la constancia de su recepción, así mismo se le brindará, en su caso, la asesoría y la orientación necesaria para acudir a las instancias correspondientes.

PASO 4: REVISIÓN DEL CASO POR EL EQUIPO DE PRIMER CONTACTO

El equipo de Primer Contacto posterior a la recepción, se reúne con la Secretaria Técnica para integración del expediente de acuerdo a la determinación de la procedencia del caso, lo anterior, se realiza considerando los elementos que permiten el análisis interdisciplinario para el apoyo de medidas complementarias, así como el cuidado y la integridad del proceso con un equipo especializado en atención a casos de violencia. En este momento de la intervención un elemento importante es la información de los plazos, tomando en cuenta las siguientes consideraciones relativas a la conformación de los comités investigadores.

PARA LA INTEGRACIÓN DE LOS COMITÉS INVESTIGADORES SE TOMARÁ EN CUENTA LO SIGUIENTE:

TABLA 8.
CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN EN CASO DE ESTUDIANTADO

PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA	PERSONA CONTRA LA QUE SE INTERPONE LA QUEJA	INTEGRANTES DEL COMITÉ
ALUMNO (A)	Personal directivo	Abogado(a) y Psicólogo(a). Especialista en género y/o derechos humanos. Abogado (a) General.
	Personal académico	Abogado(a) y Psicólogo(a). Director(a). Secretario(a)
	Personal administrativo o manual	Abogado(a) y Psicólogo(a). Director(a). Secretario(a) Administrativo(a). Especialista en género y/o derechos humanos
	Alumno (a)	Abogado(a) y Psicólogo(a). Director (a) Secretario (a) Administrativo (a) Especialista en género y/o derechos humanos.
	Prestadores (as) de servicios profesionales o proveedores (as) de la Universidad	Abogado (a) y Psicólogo (a) Director (a) Secretario (a) Administrativo (a) Especialista en género y/o derechos humanos

TABLA 9
CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN
EN CASO DE PERSONAL ACADÉMICO

PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA	PERSONA CONTRA LA QUE SE INTERPONE LA QUEJA	INTEGRANTES DEL COMITÉ
PERSONAL ACADÉMICO	Personal directivo	Abogado(a) y Psicólogo(a). Especialista en género y/o derechos humanos. Abogado (a) General.
	Personal académico	Abogado(a) y Psicólogo(a). Director(a). Secretario(a) Especialista en género y/o derechos humanos.
	Personal administrativo o manual	Abogado(a) y Psicólogo(a). Director(a). Secretario(a) administrativo(a). Especialista en género y/o derechos humanos
	Alumno (a)	Abogado(a) y Psicólogo(a). Director (a) Secretario (a) Administrativo (a) Especialista en género y/o derechos humanos.
	Prestadores (as) de servicios profesionales o proveedores (as) de la Universidad	Abogado (a) y Psicólogo (a) Director (a) Secretario (a) Administrativo (a) Especialista en género y/o derechos humanos

TABLA 10
CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN
EN CASO DE ADMINISTRATIVO

PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA	PERSONA CONTRA LA QUE SE INTERPONE LA QUEJA	INTEGRANTES DEL COMITÉ
PERSONAL ADMINISTRATIVO O MANUAL	Personal directivo	Abogado(a) y Psicólogo(a). Especialista en género y/o derechos humanos. Abogado (a) General.
	Personal académico	Abogado(a) y Psicólogo(a). Director(a). Secretario(a) Especialista en género y/o derechos humanos.
	Personal administrativo o manual	Abogado(a) y Psicólogo(a). Director(a). Secretario(a) administrativo(a). Especialista en género y/o derechos humanos
	Alumno (a)	Abogado(a) y Psicólogo(a). Director (a) Secretario (a) Administrativo (a) Especialista en género y/o derechos humanos.
	Prestadores (as) de servicios profesionales o proveedores (as) de la Universidad	Abogado (a) y Psicólogo (a) Director (a) Secretario (a) Administrativo (a) Especialista en género y/o derechos humanos

TABLA 11
CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN
EN CASO PERSONAL DIRECTIVO

PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA	PERSONA CONTRA LA QUE SE INTERPONE LA QUEJA	INTEGRANTES DEL COMITÉ
PERSONAL DIRECTIVO	Personal directivo	Abogado(a) y Psicólogo(a). Especialista en género y/o derechos humanos. Abogado (a) General. Consejo Universitario
	Personal académico	Abogado(a) y Psicólogo(a). Especialista en género y/o derechos humanos. Abogado General
	Personal administrativo o manual	Abogado(a) y Psicólogo(a). Director(a). Abogado General
	Alumno (a)	Abogado(a) y Psicólogo(a). Especialista en género y/o derechos humanos. Abogado General
	Prestadores (as) de servicios profesionales o proveedores (as) de la Universidad	Abogado (a) y Psicólogo (a) Especialista en género y/o derechos humanos Abogado General

En los procesos de investigación, la persona especialista será un representante del Programa Institucional de Género de la Universidad, que se encarga de promover los derechos en relación a la violencia de género (ProGénero). En casos que lo ameriten, también podrá ser una persona especialista externa o algún integrante del personal académico de la Universidad que tenga experiencia comprobada en el manejo de las temáticas relativas a las conductas previstas en el Protocolo.

Posterior a la revisión del caso, se cita a la persona para informarle los acuerdos que proceden en su caso, así como también se notifica a los integrantes del comité investigador asignado por parte de la Secretaría Técnica, lo anterior, da inicio al proceso de investigación para el procedimiento administrativo correspondiente. Cabe recalcar que previo al proceso de investigación, las personas que integrarán los comités conocerán todo el proceso a seguir y sólo ellas tendrán acceso al expediente que se genere en el caso correspondiente.

PASO 5. INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SEGÚN LO DISPUESTO POR EL PROTOCOLO Y APEGADO A LA NORMATIVA UNIVERSITARIA QUE CORRESPONDA.

Una vez que la entrevista del primer contacto concluya se procede a dar seguimiento del caso, se entrevista a la persona en contra de la que se interpuso la queja, se recibirán a los testigos y se realizarán las diligencias que sean necesarias de acuerdo a la naturaleza del hecho reportado en la queja. Si la queja fuera interpuesta en contra de algún trabajador de la universidad (académico, administrativo o manual), se estará a lo dispuesto por el Contrato Colectivo de Trabajo que corresponda.

Para iniciar el procedimiento previsto en el presente protocolo, será necesario proceder de la manera siguiente:

Notificación a la persona contra la cual se interpone la queja

Para comenzar el proceso de investigación, se le hará llegar un oficio de notificación a la persona contra la que se presenta la queja, informándole de la situación y de la recepción del caso de acuerdo a su procedencia.

MUESTRA DE NOTIFICACIÓN A LA PERSONA EN CONTRA DE LA QUE SE INTERPONE LA QUEJA

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

Dirección:

Dependencia de la persona en contra de la que se presenta la queja:

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

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

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

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

Nombre y firma del Abogado(a):

Nombre y firma del Psicólogo(a):

Siendo las _____ horas con _____ minutos del día de hoy, y encontrándose _____ en la Secretaría Administrativa de _____ de la Universidad Autónoma de Yucatán, procedo a hacerle la notificación, emplazamiento y citación mencionados en el acuerdo que antecede, leyéndoselo en voz alta, manifestando quedar enterado (a) entregándole copia de la presente y de la queja presentada y _____ de recibido.

Mérida, Yucatán a los días del mes de..... del año....

Nombre de la persona que notifica
Cargo

Entrevista a la persona contra la que se presenta la queja

Al iniciar la reunión se le hará saber que la información proporcionada se mantendrá bajo estricta confidencialidad en el proceso, se le agradecerá el tiempo que brindará y se le pedirá que plantee el caso en extenso; el cual se podrá grabar con audio de voz o por escrito, según lo que la persona desee (*Ver Anexo 6. Cédula de entrevista contra quien se interpone la queja FORM-PROUADY-06*). En caso de que sea grabada se le solicitará su autorización a través del consentimiento informado por escrito para dicho efecto. Las preguntas guía que se le deberán hacer para que se tenga evidencia completa del caso son las siguientes:

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

Entrevista a testigos

Se realizarán entrevistas a las personas que hayan sido testigos del caso, para ello se procederá a llenar el siguiente formato (*Ver anexo 07. Formato de Entrevista a Testigos FORM-PROUADY-07*).

Folio del caso:
Nombre completo:
Fecha y hora:

La persona declara bajo protesta de decir verdad, y se le hace saber que si declara con falsedad podría hacerse acreedora de las sanciones establecidas por las leyes respectivas.

Declaración: _____

Nombre y firma del testigo
Nombre y firma del abogado(a)
Nombre y firma del psicólogo(a)

Integridad y protección de la evidencia (material o digital) expuesta por la persona usuaria

Toda evidencia aportada por la persona que interponga la queja, será debidamente enlistada y anexada a expediente para su respectiva valoración en el momento oportuno durante el proceso de investigación. Dichas evidencias se harán constar, procesarán y preservarán de acuerdo a los criterios colegiados pertinentes al caso del comité investigador (*Ver anexo 08. Listado de evidencias material y digital FORM-PROUADY-08*).

Una vez concluida la fase de investigación, se procederá al cierre y establecimiento de la resolución y/o en su caso sanción.

PASO 6. CONCLUIDO EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN, SE REÚNE EL COMITÉ INVESTIGADOR PARA DETERMINAR LA RECOMENDACIÓN DE LA SANCIÓN.

Concluido el procedimiento de investigación, la Secretaria(o) Técnica(o) convocará a los miembros del Comité Investigador previamente designado, a partir del tipo de queja (estudiante, personal académico, administrativo o directivo), analizarán los documentos otorgados y procederán a emitir la recomendación de la sanción, fundada y motivada y las acciones que se deben realizar como medidas precautorias y correctivas.

Los miembros del comité investigador tendrán dos expedientes, el de la persona que presenta la queja y el de la persona acusada, ambos expedientes tendrán la grabación en voz realizada (de haberse otorgado autorización por escrito para

su realización), la declaración de cada uno, la declaración de testigos si hubiere, así como evidencias, entre ellas: mensajes, correos electrónicos, cartas, fotos, etcétera, y demás evidencia documental relevante al proceso de investigación que hayan sido requeridos.

Solamente en caso de alguna duda respecto del expediente, se citará a una entrevista con el comité investigador a la persona que presentó la queja o a la persona contra la que se realizó la queja, y si es necesario se programará una entrevista con ambas personas, la cual deberá llevarse a cabo por separado. Los expedientes serán resguardados por la **Comisión Ejecutiva** y serán estrictamente confidenciales.

MUESTRA DE NOTIFICACIÓN A INTEGRANTES DEL COMITÉ INVESTIGADOR

Estimado (nombre del integrante del comité):
(Dependencia del integrante del comité)

Se ha presentado una queja formal interna por (nombre de la persona) contra (nombre de la persona contra la que se interpone la queja), por (violencia de género/discriminación/ hostigamiento sexual/ acoso sexual/ abuso sexual) que va en contra de la política de la Universidad Autónoma de Yucatán respecto a los derechos que deben prevalecer en el ambiente educativo y laboral. De acuerdo con el protocolo institucional universitario se ha iniciado el proceso de investigación para dar atención a la persona que presenta la queja sobre los hechos reportados dentro del plazo de 30 días hábiles a partir de la fecha en que se realizó el primer contacto con la presunta víctima.

Por lo cual solicitamos su presencia el (día, hora y lugar) como integrante del comité conformado para darle seguimiento a la situación de acuerdo al protocolo institucional.

Se espera poder contar con su presencia para establecer una solución en el menor tiempo posible. Agradecemos que confirme su asistencia y participación al correo institucional indicado.

PASO 7: NOTIFICACIÓN DE LA RECOMENDACIÓN DE LA SANCIÓN A LA COMISIÓN EJECUTIVA PARA SU ANÁLISIS, APROBACIÓN O MODIFICACIÓN EN SU CASO.

Acordada la resolución con las sanciones y medidas recomendadas por el comité investigador se la hará llegar a los miembros de la Comisión Ejecutiva, a través de su secretaria (o) Técnica (o), para su consideración, quienes analizarán y aprobarán en su caso la resolución para posteriormente enviarla a la autoridad competente.

PASO 8: LA COMISIÓN EJECUTIVA HACE DEL CONOCIMIENTO A LA AUTORIDAD QUE CORRESPONDA PARA QUE EN EJERCICIO DE SUS FACULTADES PROCEDA A NOTIFICAR Y APLICAR LA SANCIÓN.

De las sanciones

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

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

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

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

Durante la investigación se instará a las partes a no divulgar información, ya sea en redes sociales o medios de comunicación con el fin de evitar prejuzgar las conductas objeto del procedimiento y/o atentar contra la dignidad, integridad u honorabilidad de las personas involucradas y que resulte contraria a los principios del protocolo.

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

Para alumnos (as)

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

Para personal académico (incluyendo directivos)

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

Para personal administrativo o manual (incluyendo personal directivo)

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

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

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

PASO 9: EN CASO DE SER NECESARIO, SEGUIMIENTO PERIÓDICO Y SESIONES EXTRAORDINARIAS.

En atención a la naturaleza de la queja y cuando así lo considere la Comisión Ejecutiva tendrá el deber de vigilar el seguimiento de los casos con el objetivo de asegurar el bienestar de la persona usuaria en relación al proceso y la consecución de las medidas y/o sanciones ejecutadas. Lo anterior, se realizará una vez concluido el procedimiento en un contexto de empatía y confiabilidad, por lo que los miembros de la Comisión Ejecutiva serán previamente asignados al caso por la Secretaría Técnica para realizar el respectivo seguimiento, el cual podrá ser:

- 1.** Seguimiento Inmediato posterior: el cual será realizado durante el siguiente mes de emitida la resolución de la queja.
- 2.** Seguimiento posterior: será realizado a partir del primer mes y antes de los tres meses de emitida la resolución de la queja, en caso de ser necesario.

La persona asignada del Comité Ejecutivo hará contacto con quien interpuso la queja para tener sustento que evidencie su desarrollo posterior a la conclusión de su queja.

Cualquier situación no prevista en el presente protocolo podrá ser resuelta previo acuerdo de la **Comisión Ejecutiva para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso Sexuales.**

EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

Con la intención de asegurar el cabal cumplimiento de los objetivos de este protocolo, los comisionados (as) de la Comisión Ejecutiva para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso Sexuales realizarán una evaluación e informe anual, con la finalidad de asegurar la mejora continua de los procesos con altos estándares de calidad. Para lograr la meta antes citada, será necesario aplicar en todos los casos procedentes, una escala de satisfacción que permita medir de manera clara y concisa, la percepción de quien decide realizar la activación del Protocolo. Seguidamente se presenta el contenido de la misma:

Evaluación del proceso de atención

Sobre el proceso de atención

Con el objetivo de estar en un constante proceso de mejora en la atención y el servicio, una vez concluido el proceso marcado en el protocolo se aplicarán instrumentos a la persona que interpuso la queja, lo que permitirá evaluar el proceso de atención recibido y el nivel de satisfacción del mismo.

Personal previamente asignado (miembro de la Comisión o de primer contacto) citará a la persona para aplicarle los instrumentos de evaluación del proceso y la encuesta de satisfacción o se les podrá hacer llegar vía correo electrónico.

En anexos, se presentan ambos instrumentos, que corresponden a los formatos FORM-PROUADY-09 *Evaluación del proceso* y FORM-PROUADY-10 relativo a la *Satisfacción del proceso*.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Las presentes modificaciones al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso Sexuales de la Universidad Autónoma de Yucatán entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en la “Gaceta Universitaria” de la Institución.

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

TERCERO.- Se derogan cualesquiera disposiciones que se opongan a esta modificación.



ANEXOS

ANEXO 1. CÉDULA PRIMER CONTACTO

FORM-PROUADY-01
CÉDULA PRIMER CONTACTO



UADY
UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE YUCATÁN

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y ABUSO SEXUALES.

CÉDULA DE ENTREVISTA DE PRIMER CONTACTO

Esta entrevista tiene como objetivo conocer los hechos relativos al reporte ingresado, esto con la finalidad de atender adecuadamente cada situación y para tomar las medidas complementarias que sean necesarias de acuerdo al **Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso Sexuales**.

Folio: _____

Fecha: /_____/_____/_____

Hora: ____: ____

Referido por: _____

1. DATOS GENERALES DE IDENTIFICACIÓN Y LOCALIZACIÓN

Nombre de la persona que interpone el reporte:

Tipo de solicitante: Estudiante Profesor Tutor legal Otro

Edad: _____ Sexo: H M Escolaridad: _____

Dirección: _____

Teléfono del domicilio: _____ Celular: _____

Correo electrónico: _____

Facultad o programa al cual se encuentra inscrito la persona entrevistada:

2. DATOS DE LA PERSONA CONTRA LA QUE SE PRESENTA LA QUEJA

Nombre _____

Edad _____ Sexo _____ Puesto: _____

Lugar de adscripción: _____

Tipo de relación jerárquica (mayor o menor nivel de puesto) _____

En caso de ser alumno (a): Programa de estudio _____
semestre o curso _____

3. MOTIVO DE ATENCIÓN

1. Descripción del motivo del reporte ingresado:

2. Tiempo durante el cual se ha presentado la situación:

3. Tiempo durante el cual se ha presentado la situación:

4. DATOS DE LOS HECHOS PARA EL SEGUIMIENTO DEL CASO.

LAS PREGUNTAS GUÍA QUE SE LE DEBERÁN HACER PARA QUE SE TENGA EVIDENCIA COMPLETA DEL CASO SON LAS SIGUIENTES:

4. Declaración de hechos

a. Describa la situación que viene a declarar/exponer.

b. Fecha, lugar y hora en que ocurrieron los hechos.

c. Frecuencia con que se dieron los hechos (si sucedió una vez o varias veces).

d. ¿Cómo se manifestó la situación? (violencia, discriminación, hostigamiento o acoso sexual).

e. ¿Qué dijo la persona acusada, se acuerda de la frase exacta?

f. Actitud de la persona que la afectó:

- 1- Abierta y clara.
- 2- Amenazante.
- 3- Insinuante o sutil.
- 4- Otro.

g. Reacción inmediata que tuvo:

- 1- Ignorar.
- 2- Confrontar.
- 3- Otro.

h. ¿Hay testigos de la situación? en caso afirmativo proporcionar los siguientes datos:

- 1- Nombre.
- 2- Edad.
- 3- Sexo.
- 4- Puesto de trabajo.
- 5- Lugar de adscripción.
- 6- Número de celular para el contacto.

i. ¿Le ha contado la situación a alguien más? mencione a quiénes.

j. Enuncie el tipo de relación que tiene con la persona que acusa (amistad, noviazgo, sexual, laboral, otro).

k. ¿Tiene alguna evidencia (s) que compruebe (n) lo que ocurre? ¿cuál o cuáles?

l. Describa las consecuencias en su ambiente académico o laboral a partir de la situación (personal, emocional, social, laboral o académica, otra.)

m. ¿Cómo le han afectado los hechos en su rendimiento personal durante el tiempo que se presentaron?

n. Hasta ahora ¿qué ha hecho al respecto?

o. ¿Cómo considera que la situación que sufrió/vivió le afectará a largo plazo a nivel personal, emocional, social, laboral o académico? Describalo.

p. ¿Qué tipo de atención profesional requiere después del hecho? (médica, psicológica, laboral, psiquiátrica, legal)

q. ¿Sabe si hay otras personas afectadas, en la misma situación por la misma persona? Indagar si se posee algún dato sobre estos casos.

r. ¿Cómo piensa que se debería solucionar la situación?

s. ¿Qué tipo de actuación solicitaría que se realice por parte de la institución? (Investigación, inicio de un procedimiento legal ante las instancias gubernamentales correspondientes, ambos o no investigación)

t. Observaciones y comentarios.

5. ASPECTOS PSICOLÓGICOS RELEVANTES PARA LA ATENCIÓN

1. **Implicaciones del caso de acuerdo a la etapa de desarrollo de la persona atendida**

2. **Implicaciones psicológicas que presenta la persona por el tipo de situación reportada:**

3. **Áreas de vida que han sido afectadas a partir del hecho reportado:**

*Escolar (rendimiento, relaciones con compañeros y maestros, dedicación al estudio, trayectoria por distintos niveles, intereses cognoscitivos):

*Familiar (núcleo familiar actual, relaciones entre ellos y figuras de apoyo, atmósfera afectiva del hogar):

*Laboral (estabilidad y satisfacción laboral, perspectivas futuras, relaciones y compañeros, autoridades):

*Social (relaciones sociales, intereses culturales y recreativos, empleo del tiempo libre):

*Relación de pareja (características de la relación actual de pareja, estabilidad amorosa):

4. Estado psicológico y emocional en el que se encuentra la persona al momento de realizar la entrevista:

5. Disposición para el proceso de atención por parte de la persona para quien se solicita el servicio y de los padres/tutores legales:

6. CARACTERÍSTICAS LEGALES DEL CASO

1. ¿La persona es menor de la edad legal de acuerdo al derecho penal (18 años)?

Sí_____ No_____

2. Persona responsable de su tutoría o guarda legal: _____

3. ¿Existe alguna denuncia (penal)? Sí No

Especificar: _____

4. Probabilidad de que se inicie un proceso legal:

Nulo Poco probable Probable Muy probable Altamente probable

Justificación: _____

7. DETECCIÓN DE NECESIDADES

1. De acuerdo a las características del caso señala las necesidades de intervención:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Contención - Intervención en crisis. | <input type="checkbox"/> Preparación/acompañamiento para diligencias derivadas del Protocolo. |
| <input type="checkbox"/> Acompañamiento Psicológico y Legal (en caso de Judicialización). | <input type="checkbox"/> Establecimiento de medidas inmediatas |
| <input type="checkbox"/> Seguimiento único posterior al primer contacto | |

8. MEDIDAS PROVISIONALES

1. ¿Qué medidas provisionales se consideran necesarias inmediatas al primer contacto?

NOTA PARA LOS ENTREVISTADORES.

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

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

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

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

SEGUIMIENTO O CIERRE DEL CASO.

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

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

Nombre y firma de la persona que interpone la queja

**Psicóloga (o) de Primer Contacto
Nombre y Firma**

**Abogada(o) de Primer Contacto
Nombre y Firma**

ANEXO 2. CONSENTIMIENTO INFORMADO



UADY
UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE YUCATÁN

FORM-PROUADY-02
CONSENTIMIENTO INFORMADO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y ABUSO SEXUALES.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lugar: _____

Fecha: _____

Nombre de la persona atendida:

Nombre del tutor legal en caso de menores de edad:

Tipo y folio del documento de identidad:

Profesionales a cargo de la atención:

En este documento encontrará información importante sobre la atención recibida a través de los procedimientos del **Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso Sexual**. Al firmarlo, indica que está de acuerdo y otorga su consentimiento para que reciba la atención de acuerdo a la información presentada a continuación:

ASPECTOS LEGALES

En el presente consentimiento se toma como referencia legal lo estipulado en la Norma Oficial Mexicana (NOMSSA1-168) que establece los criterios científicos, tecnológicos y administrativos obligatorios en la elaboración, integración,

uso y archivo del expediente clínico en diferentes casos, entre ellos: Procedimientos diagnósticos o terapéuticos, que impliquen riesgos físicos, emocionales o morales. El consentimiento informado será parte del expediente clínico con el fin de proteger la autonomía del aceptante y los derechos y obligaciones en materia de información y documentación

Protección de datos personales

Los datos aportados en los documentos y la información recabada (datos personales y datos personales

sensibles) para el seguimiento del procedimiento marcado en el presente protocolo estarán regidos y protegidos de acuerdo a lo establecido por la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

Consideraciones especiales para la atención a Adolescentes

Así mismo, en la Ley General de los Derechos de los niños, niñas y adolescentes en su Capítulo Décimo Séptimo sobre el Derecho a la Intimidad refiere en el artículo 76. Que las niñas, niños y adolescentes tienen derecho a la intimidad personal y familiar, y a la protección de sus datos personales y no podrán ser objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia; tampoco de divulgaciones o difusiones ilícitas de información o datos personales, incluyendo aquélla que tenga carácter informativo a la opinión pública o de noticia que permita identificarlos y que atenten contra su honra, imagen o reputación. Quienes ejerzan la patria potestad, tutela o guarda y custodia, deberán orientar, supervisar y, en su caso, restringir, las conductas y hábitos de niñas, niños y adolescentes, siempre que atiendan al interés superior de la niñez.

INFORMACIÓN ACERCA DEL PROCESO DE ATENCIÓN

YO _____,
MANIFIESTO QUE:

1. He sido informado sobre los mecanismos del proceso de acuerdo Protocolo.
2. Así mismo he sido informado de los riesgos, ventajas y beneficios del acompañamiento proporcionado, y del derecho que tengo a consentir la participación o no en la atención que se me propone.
3. He sido informado sobre el uso de información en el proceso y acorde a los mecanismos que establece la Universidad, de que:
 1. Cualquier información que sea revelada en las sesiones será conducida con apego a la ética y respeto a la integridad de la persona. La excepción de reserva de confidencialidad, bajo los términos del protocolo aplicará solo cuando exista evidencia de que la persona atendida está involucrada en un acto criminal o de que existe probabilidades de dañarse a sí misma, o algún tercero; o en su caso cuando la atención psicológica esté enmarcada dentro los procedimientos especiales que establece el protocolo y dicha información sea requerida por el organismo correspondiente.

2. Entiendo que la información proporcionada será utilizada para coadyuvar con el proceso pertinente y para los fines de investigación respectivos, misma que es a discreción del juicio profesional de los profesionales que realizan el primer contacto y el seguimiento y en su caso, puede en ocasiones ser hecha en consulta confidencial con algún asesor.
3. Asimismo, he sido informado (a) de que todos los procedimientos serán realizados por profesionales especializados en las áreas competentes.
4. Que tengo el derecho de abandonar los procesos de atención en cualquier momento sin perjuicio para mi persona.
5. Así mismo, soy consciente de que el manejo de la información podrá ser utilizada en términos de coadyuvar en su caso a la investigación, el proceso en general y las medidas que se consideren pertinentes.

DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

POR LO QUE, EN PLENO USO DE MIS FACULTADES, LIBRE Y VOLUNTARIAMENTE MANIFIESTO QUE HE SIDO INFORMADO DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO Y EN CONSECUENCIA AUTORIZO A QUE SEA REALIZADA EL PROCESO DE ATENCIÓN CORRESPONDIENTE, TENIENDO EN CUENTA QUE MI CONSENTIMIENTO PUEDE SER REVOCADO EN EL MOMENTO QUE YO DESEE Y QUE TODO SERÁ GUARDADO CON ESTRICTA CONFIDENCIALIDAD.

FIRMA Y NOMBRE DEL ACEPTANTE

ANEXO 3. DERECHOS DE LAS PERSONAS ATENDIDAS



UADY
UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE YUCATÁN

FORM-PROUADY-03
DERECHOS DE LAS PERSONAS ATENDIDAS

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y ABUSO SEXUALES.

DERECHOS DE LA PERSONA ATENDIDA

La persona atendida tiene los siguientes derechos:

1. De ser tratado con respeto y consideración en su dignidad, autonomía y privacidad personal.
2. De ser informado de las condiciones del servicio que se le propone o del servicio que está recibiendo actualmente y de las alternativas que se le puedan ofrecer, todo ello en un lenguaje que sea claro y entendible.
3. De permitir o rehusarse a cualquier intervención con la que no esté de acuerdo. Un padre o tutor puede consentir o negar cualquier servicio en nombre de un cliente menor de edad.
4. De ser advertido y de rehusarse a ser observado por espejos de una sola visión, grabadoras, películas o fotografías.
5. De que su caso se lleve con la más estricta confidencialidad, excepto cuando se juzgue, con base en una evidencia particular o informe, que la persona atendida esté involucrada en un acto criminal o tenga probabilidades de dañarse a sí mismo, o algún tercero.
6. De ser informado con anticipación de las razones por las cuales se le suspende el servicio y de recibir una explicación del porque se tomó esta determinación.
7. De ser atendido independientemente de su origen étnico, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

FECHA: _____

Nombre y firma del aceptante

ANEXO 4. CONDICIONES DEL PROCESO DE SEGUIMIENTO



UADY
UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE YUCATÁN

FORM-PROUADY-04
CONDICIONES DEL PROCESO DE SEGUIMIENTO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y ABUSO SEXUALES.

CONDICIONES DEL PROCESO DE SEGUIMIENTO

1. Al inicio del proceso se llevará a cabo una entrevista de primer contacto con la persona atendida que tiene como objetivo conocer de forma general, el estado y grado de implicaciones que pudieran tener el caso, con la finalidad de atender adecuadamente cada situación y para tomar las medidas complementarias que sean necesarias de acuerdo al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso Sexual.
2. La persona atendida se compromete a brindar información verídica, completa y comprobable de su persona, de ser necesario y las situaciones reportadas.
3. La duración y tipo de atención será valorada por los profesionales a cargo del proceso, entendiéndose que según sea la situación podrán acordarse, más o menos, sesiones o la frecuencia de éstas.
4. En caso de menores de edad es indispensable la presencia de un adulto responsable del mismo durante el tiempo que duran las sesiones, así mismo, se compromete a asistir a las citas programadas cuando se requiera su participación.
5. La persona atendida se compromete a apegarse a los días y horarios asignados para su proceso de recepción y atención. En caso de requerir alguna modificación puede informarlo al profesional para su consideración.
6. Después de tres inasistencias, sin previa cancelación o aviso de la falta, se dará de baja el reporte o queja realizado.
7. La información podrá ser utilizada en términos de coadyuvar en su caso a la investigación, el proceso en general y las medidas que se consideren pertinentes.
8. De proceder a la grabación de las entrevistas, ya sea en audio o en video, la persona será informada y su consentimiento se establecerá suscribiendo el consentimiento informado respectivo que reglamenta el uso de dicho material registrado.

YO _____
ME IDENTIFICO CON DOCUMENTO DE IDENTIDAD (Tipo y flio) _____
_____, MANIFIESTO ESTAR DE ACUERDO CON LAS ANTERIORES
CONDICIONES DE ATENCIÓN PROPUESTAS DE ACUERDO AL PROTOCOLO REFERIDO.

MANIFIESTO QUE HE ENTENDIDO Y ACEPTADO LAS CONDICIONES QUE ANTECEDEN
FECHA: _____

NOMBRE Y FIRMA DEL ACEPTANTE.

ANEXO 5. ACUERDOS DE SEGUIMIENTO DE SEGUIMIENTO

FORM-PROUADY-05
ACUERDOS DE SEGUIMIENTO



UADY
UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE YUCATÁN

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y ABUSO SEXUALES.

ACUERDOS DE SEGUIMIENTO

En vista del caso presentado, por medio de la presente y de acuerdo al Procedimiento de Atención realizado se declara lo siguiente:

He sido informado (a) de que dado los acontecimientos expuesto se procederá de acuerdo a las siguientes posibilidades:

1. **Si se investiga por la institución:** la descripción de hechos proporcionada será revisada por un comité investigador que será asignado para tal efecto.
2. **Si no se investiga:** los datos formarán parte de un registro y se cerrará el caso.
3. **Si se elige el procedimiento legal:** podré recibir asesoría del abogado(a) para que interponga una denuncia ante la instancia correspondiente y tanto el abogado(a), como el psicólogo(a) le darán un seguimiento de acuerdo con las necesidades posibles de seguimiento.
4. **Si se eligen ambos (a y c)** (Es decir, que se investigue por parte de la Universidad y procedimiento legal). El abogado(a) y psicólogo(a) darán seguimiento al procedimiento marcado en el presente protocolo.

En tanto que para este proceso ha sido necesaria mi colaboración para precisar los hechos, otorgo el consentimiento informado para que mi relato (escrito y/o) grabado sea usado para tales fines, de acuerdo a las consideraciones éticas que salvaguardan el proceso.

Así mismo he sido informado, que, dada la naturaleza de mi caso, se establecen los siguientes acuerdos, que han sido revisados y avalados, tanto por los receptores de primer contacto como el Comité Ejecutivo del Protocolo.

Acuerdos pertinentes específicos a mi caso:

Psicóloga (o) de Primer Contacto
Nombre y Firma

Abogada(o) de Primer Contacto
Nombre y Firma

Vo. Bo. Secretaria Técnica del Protocolo UADY

c.c.p. Archivo.
c.c.p. Comisión Ejecutiva del Protocolo UADY.

ANEXO 6. CÉDULA DE ENTREVISTA CONTRA QUIEN SE INTERPONE LA QUEJA.



UADY
UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE YUCATÁN

FORM-PROUADY-06
CÉDULA DE ENTREVISTA CONTRA
QUIEN SE INTERPONE LA QUEJA

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE
GÉNERO, DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO,
ACOSO Y ABUSO SEXUALES.**

**CÉDULA DE ENTREVISTA CONTRA
QUIEN SE INTERPONE LA QUEJA.**

Esta entrevista tiene como objetivo conocer su declaración en relación a los hechos descritos en la queja interpuesta en contra de usted, esto con la finalidad de atender adecuadamente cada situación, garantizar su garantía de audiencia y velar por los principios rectores establecidos en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso Sexual.

Folio: _____
Fecha: / ____ / ____ / ____
Hora: ____: ____

Referido por: _____

1. DATOS GENERALES DE IDENTIFICACIÓN Y LOCALIZACIÓN

Nombre _____

Estudiante Profesor Administrativo Manual Directivo

Edad: _____ Sexo: H M Escolaridad: _____

Dirección: _____

Teléfono del domicilio: _____ Celular: _____

Correo electrónico: _____

Facultad o programa al cual se encuentra inscrito/adscrito la persona entrevistada:

2. DATOS DE LOS HECHOS PARA EL SEGUIMIENTO DEL CASO.

LAS PREGUNTAS GUÍA QUE SE LE DEBERÁN HACER PARA QUE SE
TENGA EVIDENCIA COMPLETA DEL CASO SON LAS SIGUIENTES

1. Qué piensa de estar aquí en este momento

2. ¿Cómo se siente?

3. Se le expondrán los hechos como fueron declarados por la persona que presentó la queja.

4. ¿Cómo se siente?

5. **¿Puede explicar lo que sucedió?**

6. **¿Cómo explica el cambio (si hubo alguno) en el comportamiento de la persona afectada después de presentar la queja?**

7. **Se le indica el tipo de sanciones que podrían aplicarse según el nivel de gravedad del caso, si se comprueba que los hechos sucedieron como manifiesta la persona que presenta la queja.**

8. **Repasar las acusaciones de forma detallada para aclarar qué partes admite y cuáles niega.**

9. **¿Hay testigos de la situación? En caso afirmativo proporcionar los siguientes datos:**

1. Nombre.
2. Edad.
3. Sexo.
4. Puesto de trabajo.
5. Lugar de adscripción.
6. Número de celular para el contacto.

10. **¿Le ha contado la situación a alguien más? mencione a quiénes.**

11. **Se le aconseja que evite enfrentarse, hablar o amedrentar a la persona afectada y con cualquier otra persona implicada en la dependencia sobre las investigaciones**

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

Firma entrevistado (a)

Firma Abogado (a)

Firma Psicólogo (a)

ANEXO 7. CÉDULA DE ENTREVISTA CON TESTIGOS



UADY
UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE YUCATÁN

FORM-PROUADY-07
CÉDULA DE ENTREVISTA CON TESTIGOS

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y ABUSO SEXUALES.

CÉDULA DE ENTREVISTA CON TESTIGOS.

Folio del caso:
Nombre completo:
Fecha y hora:

Se le hará saber a la persona que declara bajo protesta de decir verdad, que puede ser acreedora a una sanción por falsedad en declaraciones o informes dados a una autoridad y ser plasmado en su expediente personal.

Se le reitera la importancia de su aportación, por lo que se espera que de su parte el asunto sea tratado con todo el cuidado que el caso amerita, y se apegue a los principios establecidos en el protocolo en cuanto a no difundir ninguna clase de información por redes sociales o medio de comunicación a fin de evitar prejuzgar las conductas objeto del procedimiento y/o atentar contra la dignidad u honorabilidad.

ANEXO 8. LISTA DE EVIDENCIAS REFERIDAS Y ENTREGADAS POR LA PERSONA QUE INTERPONE LA QUEJA



UADY
UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE YUCATÁN

FORM-PROUADY-08
LISTA DE EVIDENCIAS REFERIDAS Y ENTREGADAS POR
LA PERSONA QUE INTERPONE LA QUEJA

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y ABUSO SEXUALES.

LISTA DE EVIDENCIAS REFERIDAS Y ENTREGADAS POR LA PERSONA QUE INTERPONE LA QUEJA

Preservación

Si este primer paso no se lleva a cabo correctamente, se produce alteración, pérdida o desplazamiento de indicios o evidencias que conducirán a resultados equivocados, por lo que los responsables del primer contacto tienen la encomienda de no permitir alteraciones, por mínimas que sean. La acción de preservar las evidencias aportadas no sólo consiste en salvaguardar, sino en impedir que se manipulen objetos, fotografías o documentos que pudieran servir de indicios o evidencias.

Procesamiento

Se deberá establecer el método adecuado para el acceso a las evidencias aportadas, considerando las características de cada una y protegiendo la integridad de las mismas.

Estándar de pruebas

El estándar de prueba puede ser definido como una "... herramienta legal que contiene los criterios que indican cuando se ha conseguido de forma total la prueba de un hecho" vale decir, establece el nivel de suficiencia probatoria requerida para determinar su validez y legitimidad como correlato de los hechos.

A continuación, enliste y clasifique las evidencias que fueron aportadas en el proceso de investigación.

Origen de la evidencia:

Cómo se recolectó:

Listado

Evidencia 1

Tipo de evidencia recolectada:

Material Digital Otra

Características de origen:

Descripción de la evidencia:

Evidencia 2

Tipo de evidencia recolectada:

Material Digital Otra

Características de origen:

Descripción de la evidencia:

Evidencia 3

Tipo de evidencia recolectada:

___ Material ___ Digital ___ Otra

Características de origen:

Descripción de la evidencia:

Evidencia 4

Tipo de evidencia recolectada:

___ Material ___ Digital ___ Otra

Características de origen:

Descripción de la evidencia:

ANEXO 9. EVALUACIÓN DEL PROCESO



UADY
UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE YUCATÁN

FORM-PROUADY-09
EVALUACIÓN DEL PROCESO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y ABUSO SEXUALES.

EVALUACIÓN DEL PROCESO

(Cierre)

Nombre de la persona atendida:

Expediente: Fecha:

Período de atención:

Este documento tiene como objetivo conocer la calidad del proceso de atención y el bienestar de las personas que lo solicitan, requerimos su colaboración para realizar una evaluación acerca de ello y la utilidad del protocolo en el reporte hecho.

Para ello, le pedimos marque con una X la opción que mejor refleje su opinión respecto a cada situación:

	MUY MALA	MALA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
Las instalaciones fueron adecuadas					
El tiempo de atención					
Accesibilidad para comunicarse con el personal de atención a su caso					
Se sintió cómodo con los profesionales de primer contacto					
Fui informado de las posibilidades de mi caso					
Se resolvieron mis dudas					
La calidad de los profesionales que me atendieron					
Satisfacción general con el servicio brindado					

Así mismo, le pedimos que conteste las siguientes preguntas:

1. ¿Qué le pareció el proceso de atención?

2. ¿Qué fue lo que más le ayudó y qué fue lo más difícil del proceso?

3. ¿Qué sugerencia nos puede hacer para mejorar el servicio que brinda la institución?

Firma de la persona entrevistada

Nombre del entrevistador: -----

ANEXO 10. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

FORM-PROUADY-10
ENCUESTA DE SATISFACCIÓN



UADY
UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE YUCATÁN

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y ABUSO SEXUALES.

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

La presente escala tiene como objetivo conocer su nivel de satisfacción con respecto al servicio que le ha brindado a) la **Comisión Ejecutiva para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso Sexuales** o b) El **Comité investigador que pertenece a la Comisión Ejecutiva**.

Sus respuestas permitirán mejorar los procesos de atención y por tanto, brindar un servicio de mayor calidad a las personas que activen el protocolo. Le agradecemos de antemano su sinceridad y colaboración. Instrucciones.

Instrucciones. Lea con atención cada una de las aseveraciones y marque con “x” la opción que mejor represente su opinión.

ITEMS	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO
	1	2	3	4	5
1. Durante todo el proceso de investigación recibí un trato digno y respetuoso por parte de los profesionales que atendieron mi queja					
2. Pienso que la información sobre mi caso fue manejada de forma confidencial					
3. Considero que el espacio en el que se me realizaron las entrevistas propias del proceso de investigación era adecuado					
4. Los profesionales que atendieron mi queja (psicólogo y abogado) se encuentran capacitados para realizar su función					
5. Creo que se me brindó la oportunidad de exponer mis argumentos y ofrecer las pruebas necesarias para sustentar mi dicho					

6. Considero que el tiempo en el que se atendió mi queja fue ágil/considero que el tiempo del proceso de investigación de mi queja fue razonable

7. Considero que los profesionales que atendieron mi queja

8. En términos generales me siento satisfecha con la actuación de los profesionales que conforman el comité investigador del protocolo

LISTADO DE REFERENCIAS

- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2011). *Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género*.
- Arellano, M. (2015). *Efectos Psicológicos y Sociales de la Discriminación Laboral en las personas con Discapacidad Motriz* (tesis de pregrado). Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Bernal Acevedo, C. (2011) *Visibilizar la violencia de Género*, Colombia: GIZ.
- Chávez Achong, J. (2013) Universidad Nacional Agraria La Molina - Perú: inclusión social y discriminación social, *Revista Lusófona de Educação*, 24, 135-150.
- Código Penal de Yucatán*. (2000). Publicado en el Diario Oficial del Estado el 30 de marzo de 2000. Última reforma el 18 de julio de 2017.
- Código Penal Federal*. (1931). Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1931. Última reforma el 9 de marzo de 2018.
- CONAPRED. (2018), Discriminación e igualdad, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, disponible en: <https://bit.ly/1yJgIEb>.
- Contreras, J. M.; Bott, S.; Guedes, A.; Dartnall, E. (2010) *Violencia sexual en Latinoamérica y el Caribe: análisis de datos secundarios. Iniciativa de Investigación sobre la Violencia Sexual*.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos. (1969). Suscrita en la *Conferencia especializada interamericana sobre DH* el 22 de noviembre de 1969 en San José Costa Rica, entró en vigencia el 18 de julio de 1978.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* (Belém Do Pará). (1994). Adoptada en Belém Do Pará, Brasil el 9 de julio de 1994.
- CEDAW (1981). *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer* Aprobada por la Asamblea General de la ONU el 18 de diciembre de 1979. Entró en vigor el 3 de septiembre de 1981.
- Corona, S. (2018). El economista. La ciudad de México, la cuna del acoso sexual. Recuperado el 10 de Marzo de 2019 de <https://www.economista.com.mx/arteseideas/Ciudad-de-Mexico-la-cuna-del-acoso-sexual--20180304-0030.html>.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos CIDH (2015). *Situación de Derechos Humanos en México*. México: OEA.
- Da Silva, M. (2004). Racismo e os efeitos na saúde mental. I Seminário Saúde da População Negra. Recuperado de <https://goo.gl/JRuA2T>
- Declaración Universal de los Derechos Humanos* (1948). Adoptada y proclamada por la resolución de la Asamblea General 217A (III) del 10 de diciembre de 1948.
- Declaración y Programa de Acción de Viena (1993). *Aprobados en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos* el 25 de junio de 1993.
- Dirección General de Desarrollo Académico (DGDA) de la Universidad Autónoma de Yucatán (2017). *Programa Institucional de Igualdad de Género*. Disponible en <http://www.progenero.uady.mx/proyecto.html>
- Durán Febrer, María. (2004). *Análisis jurídico-feminista de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Artículo 14. Una perspectiva de género*, Instituto Andaluz de la Mujer, Andalucía.
- Espinosa, T. (2008). El acoso y hostigamiento en México. Una forma de violencia silenciosa en los centros de trabajo. *Revista del instituto Veracruzano de las mujeres*. (2) pp.12-16.
- Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Yucatán (2018). *Modelo de Atención a*

Víctimas de la Unidad Universitaria de Clínica e Investigación Victimológica (UNIVICT).

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

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) (2004). *Manual de Aplicación de la Convención Sobre los Derechos del Niño*. Ginebra: UNICEF.

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

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

Hoff LA. (1994). *Violence issues: An interdisciplinary curriculum guide for health professionals*. Ottawa: Health Programs and Services Branch.

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

Iturriaga, E. (2011). *Las élites de la ciudad blanca: racismo prácticas y discriminación étnica en la Ciudad de Mérida, Yucatán* (tesis doctoral). Universidad Nacional Autónoma de México, México.

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

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

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

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) (2007). Publicada

en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007. Última reforma el 22 de junio de 2017.

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

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

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

Lima Malvido, M. L. (2004). *Modelos de atención a víctimas en México*. México: Porrúa.

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

Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Presentación de resultados*. Secretaría General de Políticas de igualdad. Instituto de la Mujer. Madrid.

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

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

Ortiz-Hernández, L. y García, M. (2005). Efectos de la violencia y la discriminación en la salud mental de bisexuales, lesbianas y homosexuales de la Ciudad de México. *Artigo*. 21(3), pp-924.

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

Pineda, E. (2018). Las heridas del racismo: efectos psicosociales de la discriminación racial

en las personas afrodescendientes en América Latina. *Iberoamérica Social*. P.70.

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

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

Velázquez, S. (1996). *Extraños en la noche. Violencia en la pareja*. Buenos Aires: Paidós.

Velázquez, S. (2003). *Violencias cotidianas, violencia de género. Escuchar, comprender, ayudar*. Buenos Aires: Paidós.

Sarasua, B., Zubizarreta, I., Echeburúa, E., y Corral, P. (2007). Perfil psicopatológico diferencial de las víctimas de violencia de pareja en función de la edad. *Psicothema*, 19, 459-466.

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

Soria, M. y Sáiz, D. (2008). *Psicología criminal*. Madrid: Pearson.

Nota sobre uso de datos

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