



DOCUMENTO

Protocolo de entrada para prevenir, atender, intervenir, sancionar y erradicar la violencia, acoso y hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Actualizado el 28 de noviembre de 2019 en la sesión ordinaria del H. Consejo Directivo Universitario

DOCUMENTO

Protocolo de entrada para prevenir, atender, intervenir, sancionar y erradicar la violencia, acoso y hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Actualizado el 28 de noviembre de 2019
en la sesión ordinaria del H. Consejo Directivo Universitario.

DIRECCIÓN
DE FORTALECIMIENTO
HUMANO

 OBSERVATORIO
UNIVERSITARIO DE
EQUIDAD Y
GÉNERO UASLP

 uni dos
CONTRA
LA VIOLENCIA
DE GÉNERO

Índice

Introducción	5
Objeto, definiciones y alcances	8
Prevención	13
Instancias que intervienen en la aplicación del protocolo	14
Los Enlaces Académicos	
La Defensoría	
La Comisión Investigadora	
Procedimiento	21
Atención inicial	
Recepción de quejas	
Medidas precautorias	23
Sanciones	24
Transitorio	26
Anexo 1	27
Anexo 2: Ruta crítica	29

01 Introducción

La Universidad Autónoma de San Luis Potosí ha resaltado en su Plan Institucional de Desarrollo (PIDE) 2013-2023 la inclusión de la perspectiva de género en las políticas, reglamentación y estrategias para la promoción de la igualdad. Entre los temas de estudio de género, el acoso y el hostigamiento sexual representan una realidad, que puede llegar a producirse en la comunidad universitaria. De lo anterior surge la necesidad de hacerle frente a partir de la promoción de los valores y principios universitarios, pero también desde el Modelo Universitario de Formación Integral, caracterizado por ambientes y estrategias de enseñanza y aprendizaje diversificadas, y que deben estar dirigidas a las y los estudiantes, así como a la implementación de políticas institucionales que incorporen y consoliden la perspectiva de equidad de género y el respeto a los derechos humanos.

De la mano de lo anterior, el concepto de la inclusión y la equidad que se expresa en el PIDE 2013-2023, se verá fortalecido a partir de la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de las funciones institucionales; es ahí donde surge la necesidad de que la universidad realice adecuaciones normativas en el marco de la legalidad, entendida ésta como la responsabilidad individual y colectiva de las universitarias y universitarios, para desarrollar sus actividades de acuerdo con las normas institucionales que rigen su funcionamiento, así como con aquellas externas que sean aplicables.

Con base en la normativa que la universidad recoge desde el Derecho Internacional de los Derechos Humanos de las Mujeres y a efecto de alcanzar la igualdad desde la perspectiva de género, se reconocen los siguientes instrumentos jurídicos:

- La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).
- Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer (Convención De Belem Do Para).

Dichos instrumentos internacionales son referentes obligados y surten efectos legales en la legislación nacional mexicana, así

como en la del estado de San Luis Potosí, a través de la armonización legislativa con las siguientes leyes:

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de violencia en el Estado de San Luis Potosí.

Cabe mencionar que actualmente diversas universidades en nuestro país están instrumentando reglamentos, protocolos y otras medidas que garanticen de manera efectiva el acceso a una vida libre de violencia a las mujeres, reconociendo que el acoso y el hostigamiento sexual pueden producirse en el seno de la comunidad universitaria, por lo que su sanción, atención y erradicación deben abordarse desde la normativa universitaria.

Al respecto de las formas de abordaje posibles para la implementación de mecanismos de atención a los casos de hostigamiento y acoso sexual, en cualquier ámbito que estos se presenten, es interesante considerar lo que señala el Instituto Nacional de las Mujeres en el Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual (INMUJERES 2009):

“No existen políticas o procedimientos perfectos. La preocupación de los especialistas en el tema de conflictos en el ámbito laboral es diseñar y formular las políticas y los procedimientos ‘correctos’ para atender y resolver las quejas por hostigamiento y acoso sexual. Después de una detallada revisión de diversos esfuerzos por atender esta problemática, hemos llegado a la conclusión de que no existe ningún procedimiento perfecto o correcto para todos los contextos”.

INMUJERES señala varias razones que intervienen en la dificultad de diseñar un procedimiento idóneo para atender los casos de acoso y hostigamiento sexual. Entre estas razones se encuentran las siguientes:

- La necesidad de tener en cuenta los intereses de la víctima y asegurar la confidencialidad.
- La dificultad de encontrar soluciones totalmente positivas, lo que origina frustración y descontento hacia el procedimiento
- La necesidad de conciliar el protocolo con la cultura, la organización y la normativa institucional.
- El funcionamiento del protocolo debe estar apuntalado en órganos colegiados sensibles, puntuales y confidenciales.

Por lo anterior, el protocolo que se presenta en este documento debe ser considerado perfectible y sujeto a evaluación por la comunidad universitaria. De esto se desprende el que la propuesta integre en su título la palabra entrada (protocolo de entrada). Lo anterior, se toma con base en las consideraciones de INMUJERES y de expertas en el diseño de indicadores de género, como Ana Buquet, Jennifer A. Cooper e Hilda Rodríguez (Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior, PUEG-UNAM, 2010). La UASLP asume una postura corresponsable con su comunidad al presentar una acción afirmativa y estima pertinente una evaluación del proceso de implementación de ésta, para garantizar el desarrollo de ambientes laborales y académicos sanos y libres de violencia de género.

La Universidad Autónoma de San Luis Potosí, a través de la colaboración estrecha entre las diversas áreas que institucionalmente son competentes, ha dado respuesta a este fenómeno de inequidad, realizando acciones para informar, difundir y capacitar a los integrantes de la comunidad universitaria en perspectiva de género, prevención de la violencia, equidad, derechos humanos, derechos de las mujeres, entre otros. De igual manera, se ha avanzado en la formulación de una propuesta para abordar el hostigamiento y el acoso sexual, considerando la complejidad de la problemática pero sin dejar de asumir que se requiere un posicionamiento contundente, basado en el respeto a los Derechos Humanos de Hombres y Mujeres, el acceso a las mismas oportunidades en la comunidad universitaria desde un ambiente libre de violencia, la transversalidad de la perspectiva de género en la

convivencia de todas y todos los universitarios, y la ejecución de políticas de igualdad y equidad desde la instrumentalización de la normativa universitaria, armonizada acorde con los compromisos internacionales y la legislación aplicable al ámbito interno de la universidad.

Con base en los principios rectores de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí y en el compromiso adquirido en el planteamiento de sus políticas de equidad, libertad, pluralidad, armonía, respeto y tolerancia habiendo hecho un ejercicio de evaluación del proceso de implementación del Protocolo aprobado por el Consejo Directivo Universitario en 2017, se actualiza el documento con el objetivo de garantizar el acceso a la justicia, la no revictimización, la integridad física y psicológica de las víctimas y el desarrollo de ambientes laborales y académicos libres de violencia de género.

02 Objeto, definiciones y alcance.

01. El presente protocolo tiene la finalidad de establecer el procedimiento para prevenir, atender, intervenir, sancionar y erradicar la violencia, acoso y hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
02. Los valores y principios rectores aplicables a las relaciones, situaciones y procesos vinculados a la aplicación del presente protocolo son los derivados del PIDE 2013-2023, los conductores del Código de Ética de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, del Estatuto Orgánico y de los que garanticen la igualdad y el acceso a una vida libre de violencia en la comunidad universitaria.
 - 02.1. Valores: calidad, equidad, justicia, respeto y tolerancia, honestidad y dignidad.
 - 02.2. Principios: autonomía, identidad, formación humana integral, perspectiva de género, paz y armonía, orden, derechos humanos, eficacia y eficiencia de los procesos académicos y administrativos y legalidad.
03. Para los efectos de este protocolo, se entenderá por:
 - 03.1. Acoso sexual: una forma de violencia de género y sexual en la que, si bien no existe una subordinación de la víctima, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. El acoso se configurará según lo previsto en el presente ordenamiento, tratándose de conductas indeseadas que recibe la víctima, incluso cuando no adopte una postura de oposición.
 - 03.2. Agresor: la persona que inflige cualquier tipo de acoso y hostigamiento sexual contra miembros de la comunidad universitaria.
 - 03.3. Amonestación: corrección disciplinaria que la autoridad universitaria competente determinará a la persona hos-

tigadora o acosadora (en público o en privado), haciéndole ver las consecuencias de la falta que cometió, misma que deberá ser archivada en el expediente personal del agresor.

03.4. Comunidad universitaria: personal académico, funcionario(a), personal de confianza, administrativo y de intendencia, así como estudiantes.

03.5. Comisión Investigadora: órgano colegiado que será integrado en las entidades académicas y dependencias administrativas de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, con la finalidad de investigar las quejas por acoso u hostigamiento sexual que se denuncien a la Defensoría de los Derechos Universitarios, y turnadas por la misma. Tiene como función supervisar la aplicación de este protocolo. Su integración estará determinada por el recinto universitario en donde se den los hechos.

03.6. Comisión para promover los valores, la equidad de género, los derechos humanos y prevenir, atender, sancionar y proteger la integridad de la comunidad universitaria, y su protocolo respectivo: designada por el Consejo Directivo Universitario en sesión del 31 de enero del 2017.

03.7. Defensoría de los Derechos Universitarios: dependencia universitaria que para los efectos de este protocolo brindará la orientación, recepción y seguimiento de quejas por acoso y hostigamiento sexual, facultada para dictar medidas precautorias y emitir recomendaciones.

03.8. Enlace Académico: integrante del personal académico que ha sido designado por la autoridad de cada una de las DES, como colaborador/a en las actividades que realiza la Dirección de Fortalecimiento Humano (DFH) en el programa del Observatorio Universitario de Equidad y Género (OUEG).

03.9. Extrañamiento: es la resolución que la autoridad universitaria competente instruye a la persona presunta agresora, a realizar u omitir una determinada conducta.

03.10. Grupos vulnerables: son grupos sociales y/o personas en condición de desventaja y rezago social de acuerdo con la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

03.11. 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 académico. Se expresa en conductas de connotación sexual, verbales, no verbales, físicas o la combinación de ellas. Para configurar el hostigamiento es suficiente que se trate de conductas indeseadas por parte de la víctima, en los términos del presente protocolo lo cual no implica que ésta adopte una postura de oposición.

03.12. Medidas precautorias: son las medidas temporales que puede dictar la Comisión, a petición de la parte afectada, para la adecuada protección de las partes y demás personas involucradas en las quejas o denuncias por hostigamiento o acoso sexual, tendientes a garantizar sus derechos y estabilidad en el área de trabajo o estudio, durante el tiempo que dura la investigación.

03.13. Medios de convicción: son las evidencias, testimonios, hechos, datos y demás elementos necesarios durante el proceso de investigación, que acrediten la queja.

03.14. Persona acosada: cualquier integrante de la comunidad universitaria o persona externa con vínculo institucional, que haya sido víctima de conductas de connotación sexual verbales, no verbales, físicas o cualquier combinación de dichas conductas que afectan su dignidad, le resultan humillantes, discriminatorias u ofensivas.

03.15. Persona acosadora: cualquier integrante de la comunidad universitaria o persona externa que ingrese a los espacios universitarios y que manifieste conductas de índole sexual, que afecten a la dignidad, resulten humillantes, discriminatorias u ofensivas para quien las recibe.

03.16. Persona hostigada: cualquier persona de la comunidad universitaria que ha sido víctima, por parte de una persona que ocupa un puesto jerárquico superior a la víctima, de conductas de connotación sexual verbales, no verbales, físicas o cualquier combinación de dichas conductas que afectan su dignidad, le resultan humillantes, discriminatorias u ofensivas.

03.17. Persona hostigadora: cualquier integrante de la comunidad universitaria que ocupa una posición de poder y/o jerárquica superior y que solicita favores sexuales y/o manifieste conductas de índole sexual, que afecten a la dignidad, resulten humillantes, discriminatorias u ofensivas para quien las recibe, o que afectan al empleo, al rendimiento en el trabajo o al rendimiento académico y crean un ambiente hostil, de intimidación u ofensivo.

03.18. Protocolo: es el instrumento que establece los procedimientos para la prevención, atención, intervención, sanción y erradicación del acoso y del hostigamiento sexual de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

03.19. Queja: manifestación expresa que hace la persona acosada u hostigada a la Defensoría, como víctima de acoso u hostigamiento sexual.

03.20. Reincidencia: la conducta reiterada de la misma persona, considerada como acoso u hostigamiento sexual que ha sido previamente sancionada por la autoridad competente.

03.21. Resolutivo final: documento que la Comisión Investigadora emite como conclusión del proceso de investigación derivado de una queja de violencia, acoso y hostigamiento sexual; y en la cual se determina, si es el caso, responsabilidad del presunto responsable y las recomendaciones proporcionales y pertinentes que deberá imponer la autoridad correspondiente.

03.22. Sanción: consecuencia jurídica a los integrantes de la comunidad universitaria que han incurrido en conductas de violencia, acoso y hostigamiento sexual, fundada y motivada en un resolutivo por escrito para ser ejecutada por las autoridades universitarias.

03.23. Universidad: Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

03.24. Violencia sexual: todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito,

incluidos el hogar, el lugar de trabajo y escolar (con base a lo establecido por parte de la Organización Mundial de la Salud, OMS). Toda vez que la violencia docente y laboral corresponden a otro ámbito de competencia dentro de la institución, para su correcta identificación a continuación se describen:

Violencia docente: las conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones o características físicas, que les infligen profesoras y profesores;

Violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima, o a respetar su permanencia, sus oportunidades de ascenso o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la solicitud o requerimiento de presentar certificado médico de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo o para el ejercicio o disfrute de cualquier otro derecho laboral, 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.

04. La aplicación del presente protocolo compete, en el ámbito de sus atribuciones, a quienes se refiere el artículo 109 del Estatuto Orgánico, el Defensor de los Derechos Universitarios, la Comisión Investigadora y el Abogado General.
-

03 Prevención

05. La Dirección de Fortalecimiento Humano, en colaboración con la Defensoría de los Derechos Universitarios, implementará acciones de información, sensibilización y capacitación contra el acoso y el hostigamiento sexual en la universidad, así como para la difusión de los alcances de este protocolo y sus procedimientos.
 06. El programa de capacitación para quienes intervienen en los procedimientos especificados en este protocolo se realizará con una periodicidad anual, y será coordinado por la Dirección de Fortalecimiento Humano.
 07. La Dirección de Fortalecimiento Humano, en coordinación con los enlaces académicos, implementarán los programas de difusión, información y capacitación específicos para cada dependencia universitaria.
 08. Los titulares de las entidades académicas establecerán e implementarán los mecanismos y acciones necesarias para asegurar la difusión, el conocimiento y la aplicación del protocolo y de las instancias que en él se contemplan, en su comunidad.
 09. La Defensoría de los Derechos Universitarios y la Dirección de Fortalecimiento Humano serán responsables de proponer e instrumentar políticas universitarias contra la violencia, acoso y hostigamiento sexual, observando en todo momento las normas aplicables en la materia.
-

04 Instancias que intervienen en la aplicación del protocolo.

01. Las instancias universitarias involucradas en la aplicación del presente protocolo son:

- a) Los enlaces académicos.
- b) La Defensoría de los Derechos Universitarios.
- c) La Dirección de Fortalecimiento Humano.
- d) La Comisión Investigadora, integrada en cada una de las dependencias universitarias.
- e) El Abogado General de la Universidad.

02. Los enlaces académicos:

- 02. 1. Orientarán a la comunidad universitaria que acuda a asesoría para identificar si se encuentran frente a una situación de violencia.
- 02. 2. Brindarán información clara y precisa sobre los alcances del protocolo, así como las distintas opciones que tiene para proceder incluyendo los mecanismos existentes fuera de la institución con el objetivo que la víctima tome una decisión informada.
- 02. 3. Indicarán que como resultado de la entrevista se generará un informe independientemente de si la persona decide o no interponer la queja, lo anterior únicamente para efectos del registro estadístico.
- 02. 4. Ofrecerán el acompañamiento psicológico y harán la canalización correspondiente a solicitud de la víctima.
- 02. 5. Se comprometerán por escrito a guardar la confidencialidad de cualquier información que reciban, para preservar la debida privacidad y confidencialidad.
- 02. 6. Otorgarán su consentimiento para que su nombre aparezca en la lista de contacto de enlaces académicos, así como en las campañas de difusión y los medios pertinentes que se requieran.

02. 7. Canalizarán a la Defensoría de los Derechos Universitarios, a las personas quejasas que soliciten la continuación del procedimiento de este protocolo.

02. 8. En ningún caso recibirán ni darán trámite a quejas sobre acoso y hostigamiento sexual.

02. 9. Las orientaciones que brinden los enlaces del OUEG en casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual, deberán ser registradas y reportadas a la Dirección de Fortalecimiento Humano para ser incluidas en la estadística sobre violencia de género de la Universidad. Dicho reporte deberá elaborarse mensualmente a través del formato y los medios que la DFH establezca para ello.

03. La Defensoría de los Derechos Universitarios deberá:

03. 1. Contar con personal suficiente y especializado en la atención del acoso y hostigamiento sexual, incluida la contención emocional.

03. 2. Recibir las quejas de violencia, acoso u hostigamiento sexual interpuestas por el alumnado o el personal administrativo o académico de la universidad, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en este protocolo.

03. 3. Orientar y asesorar a las personas que requieran presentar una queja o a quienes tengan dudas sobre los procedimientos del protocolo establecido por la universidad.

03. 4. Asegurar a la persona presuntamente acosada u hostigada que su queja ha sido recibida, garantizando su confidencialidad y privacidad.

03. 5. Integrar un expediente y de forma expedita enviarlo a la Dirección de Fortalecimiento Humano, quien lo turnará a la Comisión Investigadora.

La valoración del defensor sobre la gravedad de la conducta de violencia, acoso y hostigamiento, deberá considerar el grado de afectación y las circunstancias de tiempo, modo, lugar, ocasión y reincidencia de los hechos y sus consecuencias.

03. 6. La Defensoría deberá implementar las medidas precautorias que se consideren necesarias, e informará y acordará sobre las mismas a las instancias universitarias académicas o administrativas correspondientes.

03. 7. Establecer los mecanismos de control y seguimiento de las quejas.

03. 8. Verificar en conjunto con la Dirección de Fortalecimiento Humano que se cumpla con las observaciones y resultados de las quejas interpuestas, para efectos de seguimiento del acatamiento y aplicación de los resolutivos.

03. 9. Orientar y canalizar a la persona quejosa en caso de que quisiera emprender acciones legales ante otras instancias externas a la universidad. En estos casos, el defensor podrá otorgar a petición de la persona quejosa, el acompañamiento y asesoría en coordinación con el Abogado General de la universidad, por lo que el procedimiento de queja de este protocolo se suspenderá temporalmente a efecto de no interferir en las investigaciones de dichas instancias, sin perjuicio de la aplicación de las medidas precautorias establecidas para salvaguardar la integridad de la persona afectada, así como todas las acciones que solicite la misma, contempladas en este protocolo y que no interfieran con el proceso legal externo.

03. 10. Las demás que señalen este protocolo y la normativa universitaria.

04. La Comisión Investigadora.

04. 1. Es un órgano colegiado formado con la finalidad de atender las quejas que sean turnadas por la Defensoría de los Derechos Universitarios. Tiene como función supervisar la aplicación de este protocolo. Su integración estará determinada por el recinto universitario en donde se den los hechos materia del mismo. Cuando los hechos ocurran en espacios universitarios comunes, el integrante de la comunidad universitaria que considera ser víctima de violencia, acoso u hostigamiento sexual en esas áreas, el defensor de los Dere-

chos Universitarios, escuchando a la víctima, turnará la queja a la comisión de la entidad o dependencia que considere.

04. 2. En el caso de las escuelas, facultades, coordinaciones de región, unidades académicas e institutos de investigación, la Comisión se integrará por las personas titulares de la Secretaría General, la Secretaría Escolar, la Coordinación de carrera o programa académico; cuando no hubiere este último, se integrará la persona responsable del Programa de Tutorías, además de tres especialistas con perspectiva de género en las distintas disciplinas que inciden en los temas de acoso y de hostigamiento sexual, designadas por la Dirección de Fortalecimiento Humano, la que para estos efectos, integrará un padrón que se hará del conocimiento de las autoridades universitarias.

En caso de que la víctima sea estudiante y si así lo deseara, se integrará con derecho a voz a una persona de la comunidad estudiantil en la Comisión Investigadora que pertenezca a la misma entidad académica, bajo las siguientes condiciones: no laborar en la universidad, no tener vínculo partidista, ni formar parte activa en alguna agrupación estudiantil de esta casa de estudios, tener interés en participar como miembro de la Comisión así como en el programa de capacitación que prevé este protocolo, discrecionalidad y ser una persona responsable, tolerante y respetuosa de los Derechos Universitarios y Derechos Humanos, y con la capacidad de actuación dentro del marco de una cultura de paz. Será designado por la Comisión Investigadora de la entidad, y en colaboración por la Dirección de Fortalecimiento Humano.

04. 3. En el caso de las dependencias de la Administración Central, la Comisión estará integrada por el titular de la dependencia de adscripción de la persona quejosa, el jefe de la División de Desarrollo Humano, el jefe del Departamento de Personal y tres especialistas en las distintas disciplinas que inciden en los temas de acoso y de hostigamiento sexual con perspectiva de género. Las personas especialistas deberán ser las que estén en el padrón referido en el apartado 04. 2.

04. 4. En ambos casos, las comisiones serán coordinadas por

la Dirección de Fortalecimiento Humano. La función de las personas especialistas en las Comisiones es exclusivamente de asesoría. Cuando alguno de los miembros de las comisiones integradas en 04.2. y 04.3 estuviera impedido por cualquiera de los motivos señalados en 04. 8. o por razones de caso fortuito o fuerza mayor, será suplido por la persona titular de la Secretaría Académica de la universidad.

04. 5. Las personas integrantes de la Comisión deberán comprometerse a respetar la confidencialidad e imparcialidad en los casos de acoso y hostigamiento sexual de los que tuvieran conocimiento, así como a respetar el Código de Ética de la universidad. Lo mismo aplicará para quienes colaboren en asuntos específicos. En este compromiso se incluye la presunción de inocencia de la o las personas señaladas como presuntos responsables conforme a los principios señalados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En caso de incumplimiento de los integrantes de la Comisión mencionados en este protocolo, se aplicarán las sanciones previstas en el mismo.

04. 6. Los integrantes de la Comisión requieren: encontrarse en pleno goce y disfrute de sus derechos, tener conocimiento tanto de las políticas de género y derechos humanos, como de la normativa universitaria, y presentar una carta compromiso de confidencialidad. Las personas que se integren en calidad de especialistas, deberán contar con experiencia y capacitación en los temas que abarca este protocolo, en particular en perspectiva de género y derechos humanos.

04. 7. La Comisión tiene como funciones:

- a) Recibir de la Dirección de Fortalecimiento Humano el expediente de las quejas.
- b) Notificar a las partes involucradas el inicio de la etapa de la investigación.
- c) Realizar las investigaciones, bajo los principios de honestidad, neutralidad y confidencialidad.
- b) Sustanciar las quejas, recabando los medios probatorios que estime idóneos y útiles para emitir el resolutive final correspondiente.

e) Valorar los medios de convicción aportados por las partes conforme a los criterios para juzgar con perspectiva de género establecidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.):

I. Identificar si existen situaciones de poder que por cuestiones de género, den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia;

II. Identificar, a la luz de los hechos y las pruebas, los estereotipos o prejuicios de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género;

III. En caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones.

IV. De detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.

f) Solicitar el apoyo de personas expertas, en la comunidad universitaria y en la sociedad en general, para contar con los mejores elementos de investigación.

g) Solicitar información de cualquier índole, para cumplir con sus funciones.

h) Garantizar la confidencialidad de la información y la privacidad de las personas que intervengan en el proceso de investigación.

i) Emitir un resolutivo final sobre la queja presentada y turnarlo a la oficina del Abogado General de la universidad en el caso que se recomiende la rescisión laboral o que derivado de la investigación se concluya que existan hechos constitutivos de delito, lo anterior para la aplicación del trámite correspondiente. El Abogado

General podrá proponer y valorar otras recomendaciones en los resolutivos que le remita la Comisión.

j) Cuando las recomendaciones emitidas por la Comisión Investigadora no se encuadren en los supuestos del inciso anterior, la resolución se remitirá a la autoridad competente, a través de la Dirección de Fortalecimiento Humano.

k) La Dirección de Fortalecimiento Humano devolverá el expediente junto con copia del resolutivo al Defensor de los Derechos Universitarios para resguardo de los mismos.

l) La Comisión supervisará el seguimiento de las acciones que se hayan acordado en los resolutivos.

m) Las demás que señale la normativa universitaria y este protocolo.

04. 8. Cuando alguna queja sea interpuesta en contra de alguno de los integrantes de la Comisión, su cónyuge o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado en línea colateral o en línea ascendente o descendente sin limitación de grado, o parentesco civil, estos deberán excusarse de intervenir en el procedimiento e informar por escrito al titular de la Dirección de Fortalecimiento Humano para los efectos mencionados en la parte final del apartado 3.4.4.

04. 9. La participación en la Comisión será honorífica y en su integración se observará que exista paridad.

04. 10. La Comisión podrá citar a las reuniones al titular de la Defensoría de los Derechos Universitarios cuando lo estime necesario, en la cual únicamente contará con voz.

05 Procedimiento

01. Atención inicial.

01. 1. Cualquier integrante de la comunidad universitaria que considere que está siendo víctima de violencia, acoso u hostigamiento sexual podrá solicitar información u orientación al personal académico que funge como enlace de su dependencia con la Dirección de Fortalecimiento Humano, o acudir directamente a la Defensoría de los Derechos Universitarios para recibir orientación y en su caso, presentar su queja.

01. 2. El enlace académico informará a la persona sobre el procedimiento establecido en el protocolo y sobre las opciones para presentar una queja y en su caso, la referirá a la oficina de la Defensoría de los Derechos Universitarios.

02. Recepción de quejas.

02. 1. Las quejas podrán presentarse:

a) Vía electrónica, por escrito libre o mediante buzón que para tal efecto se ponga a disposición en la página web de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí y cada una de sus entidades académicas y dependencias administrativas.

b) Vía telefónica, a la oficina del Defensor de los Derechos Universitarios.

c) Por escrito y depositadas en el buzón de la oficina de la Defensoría de los Derechos Universitarios.

d) Personalmente, en la oficina de la Defensoría de los Derechos Universitarios.

e) En el acto de interposición de la queja se deberán expresar y recabar los datos generales de la persona quejosa (nombre, adscripción, edad, sexo y datos de contacto: teléfono, correo electrónico, dirección), el nombre de la persona que se está señalando como acosadora u hostigadora, la descripción detallada de los hechos (cómo, cuándo, dónde y qué personas estuvieron presentes como testigos, si los hubo).

02. 2. Siempre que dentro de las pretensiones de la persona quejosa se encuentre la solicitud de imposición de sanciones, deberá constatarse en el formato para interposición de quejas. Cuando la queja sea presentada de forma electrónica o por escrito libre, se deberá ratificar personalmente la queja dentro de los 5 días hábiles siguientes sin perjuicio de las medidas precautorias que procedan. Se aceptarán aquellas quejas que refieran los hechos de hasta por un año, contándose a partir del último hecho ocurrido. La información que las personas quejasas proporcionen será confidencial y se garantizará la protección de sus datos personales.

02. 3. Las quejas solamente podrán admitirse si se refieren a hechos que ocurrieron a partir de la fecha en que entre en vigor este protocolo.

02. 4. Una vez recibida la queja se integrará un expediente al cual se asignará un número de registro. Se deberá proporcionar a la parte quejosa el número asignado, haciéndole saber que se guardará la confidencialidad de la misma.

02. 5. Cuando la persona afectada sea menor de edad, la Defensoría de los Derechos Universitarios deberá dar aviso a su padre, madre, tutor o a la autoridad correspondiente de acuerdo al caso.

02. 6. La persona que provea información falsa para la interposición de la queja y/o de testimonio falso u oculte información relevante para la investigación sobre violencia, acoso u hostigamiento sexual, cuando se le haya requerido, quedará sujeta a la responsabilidad derivada de la normativa aplicable.

06 Medidas precautorias

- 01.** Las medidas precautorias tienen como finalidad asegurar la protección de la integridad y seguridad de la persona acosada u hostigada, y cuidar que no tenga contacto o comunicación directa con la persona acusada. Las medidas que se adopten deberán ser oportunas y ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad.

Estas medidas podrán ser:

- a)** Apercibimiento contra quien se instaura la queja para que se abstenga de molestar o causar un daño a la parte quejosa o sus testigos.
- b)** Prohibición expresa de proferir amenazas, intimidar o llevar a cabo acciones adversas contra la persona quejosa, sus testigos y/o persona que participe de cualquier manera en el procedimiento referido en este protocolo.
- c)** Cambio de adscripción, grupo o turno de la persona acosada u hostigada, en acuerdo con la misma.
- d)** Gestionar la asesoría académica para que la persona acosada u hostigada no quede en riesgo de perder el semestre.
- e)** Prohibición a la presunta persona acosadora u hostigadora de acercarse a la contraparte o a su entorno familiar.
- f)** Las demás que garanticen la seguridad y protección de la persona acosada u hostigada, así como de las personas involucradas como testigos.

- 02.** Las medidas precautorias deberán ser efectivas durante el procedimiento y hasta que se concluya el mismo, de las cuales se informará al presunto responsable de violencia, acoso u hostigamiento a quien se prevendrá sobre su observancia y cumplimiento.
-

07 Sanciones

- 01.** Se aplicarán las sanciones que se estimen justas, proporcionales y procedentes, según corresponda, y con base en la gravedad de los hechos, la condición específica de la víctima y el grado de culpabilidad del infractor/a teniendo en cuenta:
- a)** Intencionalidad con que se cometió la conducta.
 - b)** La reincidencia o contumacia en conductas de acoso sexual u hostigamiento sexual.
 - c)** Antecedentes y condiciones personales de la persona que ejerce violencia, acosa u hostiga.
 - d)** La disposición del autor del hecho, a someterse a alguna medida o tratamiento profesional.

Las condiciones especiales y personales en que se encontraba la persona violenta, acosadora u hostigadora en el momento de la comisión del hecho, se valorarán siempre y cuando sean relevantes para determinar la posibilidad de haber ajustado su conducta a las exigencias de las normas.

- 02.** Las sanciones que aplicarán las autoridades que correspondan por incurrir en conductas de violencia, acoso u hostigamiento sexual, dependerán de la gravedad de la conducta y consistirán en:
- a)** Amonestación pública o privada.
 - b)** Suspensión escolar o académica.
 - c)** Expulsión escolar definitiva.

La Comisión Investigadora podrá recomendar las siguientes medidas:

- a)** Requerimiento de disculpa pública o privada.
- b)** Apercibimiento.
- c)** Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones.
- d)** Destitución del puesto, cargo o comisión.
- e)** Rescisión laboral.
- f)** Las demás que se consideren necesarias y/o pertinentes la de acuerdo a la normativa universitaria.

- 03.** Constituirán conductas agravantes de la sanción: la reincidencia o contumacia, que la persona acosada u hostigada sea menor de edad o que sufra alguna discapacidad física o mental y otros grupos vulnerables que señale este Protocolo.
-

Transitorios

01. PRIMERO. Las modificaciones al presente protocolo entrarán en vigor una vez aprobado por el H. Consejo Directivo Universitario.
02. SEGUNDO. Publíquese por los medios que disponga la universidad.

Aprobado en el salón del H. Consejo “Dr. Manuel María de Gorriño y Arduengo” de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, en sesión ordinaria, con fecha 28 de noviembre de 2019.

Anexo 1

La Universidad Autónoma de San Luis Potosí, en cumplimiento de la Declaratoria Nacional para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior, emitida en la I Reunión Nacional de Universidades Públicas, realizada en la Universidad Nacional Autónoma de México en agosto de 2009, y en concordancia con los acuerdos tomados en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción de la UNESCO, en 1998, destaca como estrategia el combate de la violencia, el acoso y hostigamiento sexual, tanto en el ámbito escolar como laboral.

Esta institución, se compromete a establecer mecanismos que permitan erradicar fenómenos de violencia, acoso y hostigamiento sexual y a implementar procedimientos administrativos para sancionarlos. Lo anterior, conforme a lo señalado en la CEDAW, la Convención de Belém do Para, la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí y demás normas aplicables; velando siempre por el principio pro-persona contenido en el artículo 1º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La equidad de género y los derechos humanos, como ejes transversales de nuestro Plan Institucional de Desarrollo (PIDE) 2013-2023, guiarán la cultura institucional con perspectiva de género en cada uno de sus planes, programas y proyectos.

Siguiendo sus principios rectores y el compromiso adquirido en el planteamiento de sus políticas de equidad, libertad, pluralidad, armonía, respeto y tolerancia la Universidad Autónoma de San Luis Potosí,

MANIFIESTA:

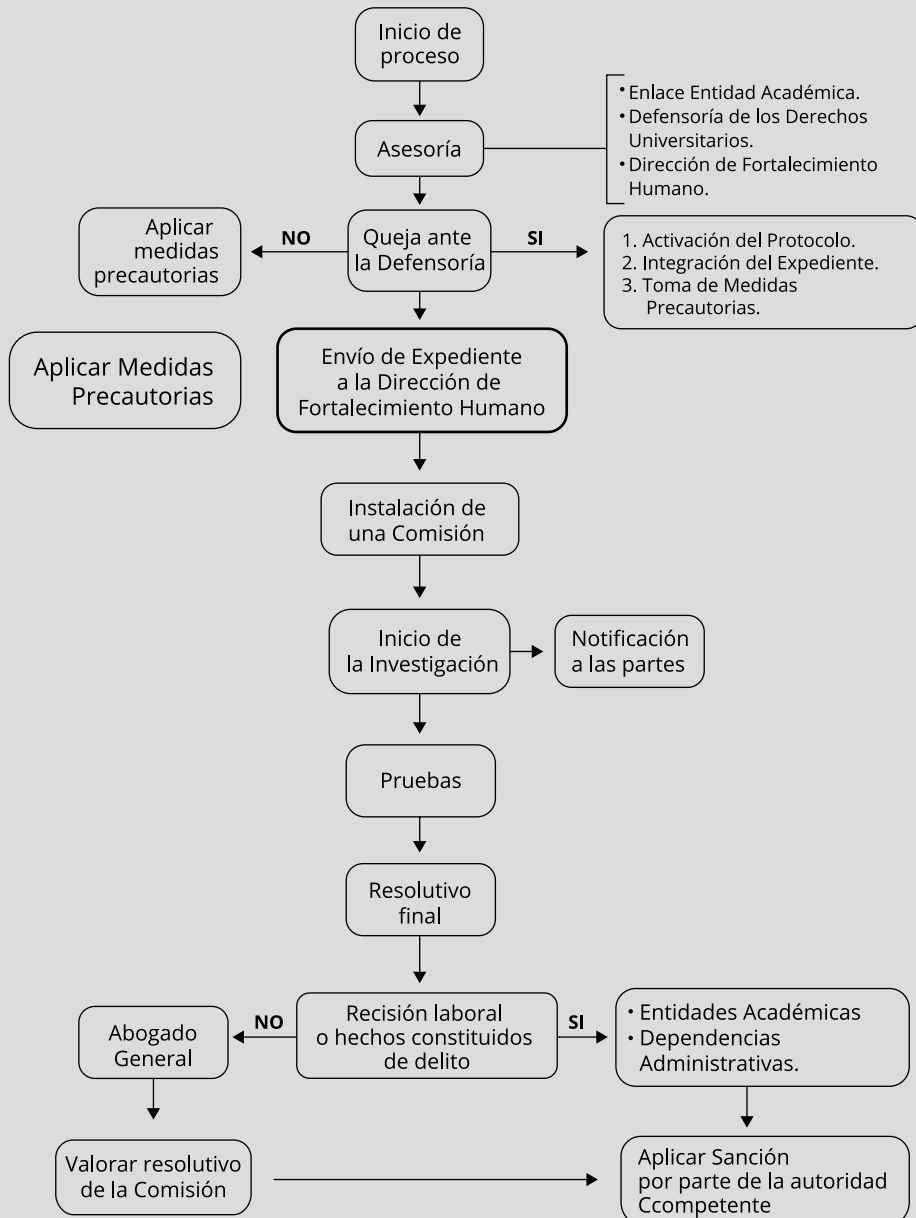
- 01.** Su rechazo pleno a cualquier forma de violencia, maltrato o acción que atente contra la dignidad de las personas.
- 02.** Que es una institución responsable y comprometida socialmente, por lo que establecerá permanentemente los meca-

nismos que coadyuven al desarrollo pleno de los miembros de su comunidad.

- 03.** No tolera ni tolerará ninguna forma de violencia en contra de las personas.
- 04.** Que se diseñará, implementará, evaluará y actualizará, permanentemente, procedimientos que prevengan, atiendan, sancionen y erradiquen este tipo de actos.
- 05.** De forma específica, que se requerirá especial atención a lo relativo al acoso y hostigamiento sexual entre los miembros de su comunidad.

Anexo 2. Ruta crítica

Ruta crítica del proceso de activación del Protocolo de Entrada para Prevenir, Atender, Intervenir, Sancionar y Erradicar la Violencia, Acoso y Hostigamiento Sexual en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.





UASLP

Universidad Autónoma
de San Luis Potosí

Álvaro Obregón No. 64
Centro CP78000
San Luis Potosí S.L.P.
Tel. 01 (444) 826 13 80 al 84

www.uaslp.mx

**DIRECCIÓN
DE FORTALECIMIENTO
HUMANO**



OBSERVATORIO
UNIVERSITARIO DE
**EQUIDAD Y
GÉNERO UASLP**



**CONTRA
LA VIOLENCIA
DE GÉNERO**