



**UJAT**

UNIVERSIDAD JUÁREZ  
AUTÓNOMA DE TABASCO

“ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE”

# Gaceta Juchimán

SUPLEMENTO ESPECIAL

AÑO II • SUPLEMENTO 36 • 23 DE MARZO DE 2021

“PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,  
ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO  
SEXUAL Y ACOSO SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD  
JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO”



**DECRERO por el que se expide el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.**

**GUILLERMO NARVÁEZ OSORIO**, Rector de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, a la comunidad universitaria hace saber:

Que el H. Consejo Universitario, se ha servido dirigirme el siguiente:

#### **DECRETO**

**“Se expide el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco”.**

**ARTÍCULO ÚNICO:** Se aprueba el **“PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO”** como sigue:

#### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La Universidad Juárez Autónoma de Tabasco asume el compromiso de trabajar por una cultura de igualdad de género, como un eje transversal que incluya la prevención, atención, investigación, sanción y erradicación del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Con la emisión del presente protocolo se da cumplimiento al compromiso del Rector, de establecer las políticas institucionales necesarias, para erradicar este tipo de conductas indebidas y reprochables por la sociedad y la comunidad universitaria.

El hostigamiento sexual es un problema social que vulnera principalmente al género femenino y en general a toda persona, impidiendo su normal desarrollo y afectando su salud emocional y psicológica; es sin duda un lastre social que atenta contra la libertad, seguridad personal, dignidad, el derecho a la intimidad, trabajo y desarrollo general.

El acoso sexual es toda forma de violencia sexual en la que, si bien no existe la subordinación, si hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo de naturaleza sexual para la víctima y aunque los hombres también padecen casos de acoso sexual, en la realidad son las mujeres las que mayormente sufren este tipo de agresiones.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 1º y 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 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, imponiendo al Estado el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley, quedando 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, considerándose a la mujer y el hombre como iguales ante la ley.

De acuerdo con el artículo 7º de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país adquirió el compromiso de condenar todas las formas de violencia contra la mujer y a adoptar por todos los medios apropiados y sin dilación, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia.

Así, con el objeto de cumplir dichos compromisos internacionales y los establecidos por nuestra Constitución, y siendo que es una realidad innegable que en la Universidad se han presentado diversos casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, es necesario contar con un protocolo de actuación específico y especializado para toda la comunidad universitaria, con la finalidad de brindar atención oportuna y efectiva a las víctimas de estos tipos de conductas, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que den como resultado tener un instrumento jurídico cuyo objetivo principal sea prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar dichas conductas.

Por lo tanto, las disposiciones de este Protocolo se aplicarán a toda la comunidad universitaria con relación a las conductas señaladas en el mismo, con motivo del quehacer académico, de investigación, cultural, deportivo, administrativo, estudiantil y científico o de cualquier otra índole ocurridos en las instalaciones universitarias y sus inmediaciones, así como en espacios físicos o virtuales distintos a los recintos institucionales, siempre y cuando intervenga una persona integrante de la comunidad universitaria.

Por todo lo anterior, se ha tenido a bien emitir el siguiente protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

## **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO**

### **I. OBJETIVOS**

#### **1.1 OBJETIVO GENERAL**

El presente documento tiene por objeto ser un instrumento jurídico que establezca medidas específicas y eficaces para prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, que se presenten en las instalaciones universitarias y sus inmediaciones, así como en sus espacios físicos y virtuales, distintos a los recintos institucionales, siempre y cuando intervenga una persona integrante de la comunidad universitaria.

#### **1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- I.** Dar a conocer el concepto y lo que conlleva el hostigamiento sexual y acoso sexual;
- II.** Coadyuvar en la promoción de la cultura Universitaria con perspectiva de género y pleno respeto a la dignidad humana y su integridad, bajo los principios de igualdad y equidad;
- III.** Establecer medidas específicas, eficaces y efectivas para prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, en las diferentes áreas de la UJAT, y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima libre de violencia;
- IV.** Definir mecanismos para orientar y, en su caso, acompañar ante las autoridades competentes a las víctimas de hostigamiento sexual o acoso sexual;

- V. Establecer el procedimiento que permita brindar un acompañamiento especializado a las víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual que propicien el acceso a la justicia;
- VI. Señalar las vías, procedimientos e instancias competentes al interior de la UJAT, que pueden conocer y en su caso, atender, investigar y sancionar actos o conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual; y
- VII. Contar con un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que se presenten en el ámbito material y espacial de la UJAT, que permitan su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen.

## II. PRINCIPIOS RECTORES

En la interpretación y aplicación del Protocolo, se priorizará el debido proceso y la no revictimización y se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

- I. Cero tolerancia de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- II. Igualdad de género;
- III. Confidencialidad;
- IV. Presunción de inocencia;
- V. Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- VI. Prohibición de represalias;
- VII. Integridad personal;
- VIII. Pro persona;
- IX. No discriminación;
- X. Enfoque diferencial;
- XI. Buena fe;
- XII. Perspectiva de género;

**XIII.** Acceso a la justicia;

**XIV.** Imparcialidad; y,

**XV.** Legalidad.

### III. MARCO CONCEPTUAL

#### 3.1 GLOSARIO

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- a) **Acoso sexual:** Forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;
- b) **Áreas:** Las que señala la Ley Orgánica y demás disposiciones legales de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco y las que en el futuro formen parte de sus estructuras;
- c) **Capacitación:** Proceso por el cual las personas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus actividades, funciones y desarrollo profesional e intelectual, para contribuir al fortalecimiento de capacidades profesionales o competencias;
- d) **Comunidad Universitaria:** Todas las personas que tienen una relación académica, estudiantil, laboral y/o administrativa con la institución;
- e) **Denuncia:** La manifestación de la persona mediante la cual sin ser directamente afectada hace del conocimiento a la autoridad hechos sobre presuntos actos o conductas que implican hostigamiento sexual y acoso sexual en los que se encuentra involucrada alguna persona de la comunidad universitaria;

- f) **Departamento de Estudios de Género:** El Departamento adscrito a la Dirección de Fortalecimiento Académico de la Secretaría de Servicios Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco;
- g) **Discriminación:** Exclusión, restricción o preferencia basada en el origen étnico o racial, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, migratorias, embarazo, opiniones, preferencias sexuales, identidad, filiación política, estado civil, situación familiar, idioma, antecedentes penales o cualquier otro motivo o condición que tenga por objeto o resultado menospreciar, desvalorar u obstaculizar, restringir, impedir el ejercicio de derechos y la igualdad de oportunidades;
- h) **Género:** Se refiere a los atributos que, social, histórica, cultural y geográficamente, se le han asignado a los hombres y mujeres. “Género” se utiliza para referirse a las características (estereotipos) que social y culturalmente se identifican como “masculinas” y “femeninas”. Dichas características pueden abarcar desde las funciones que se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs. cuidar), las actitudes que se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs. emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse;
- i) **Hostigamiento Sexual:** 1) es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al presunto agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva; y 2) asediar para sí o para un tercero a una persona con fines sexuales, a pesar de su oposición manifiesta, valiéndose de su posición jerárquica o derivada de relaciones laborales, docentes, administrativas o de cualquier otra que implique subordinación;
- j) **Información Confidencial:** La información relativa a los datos

personales o sensibles protegidos por el derecho fundamental a la privacidad;

- k) **Medidas de Protección:** Son aquellas que se emiten de manera inmediata en favor de la víctima cuando se encuentre en situaciones de riesgo o peligro por actos, hechos o conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual, con el objeto de salvaguardar su integridad física o psicológica;
- l) **Órgano Sancionador:** El H. Consejo Universitario, el Consejo Divisional, las Direcciones de Áreas o entidades académicas, la Contraloría General, o cualquier instancia universitaria que, conforme a la legislación universitaria, tienen la facultad de juzgar y sancionar a los miembros de la comunidad universitaria, según el caso;
- m) **Persona presunta agresora:** Aquella que es señalada de cometer cualquier acto de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- n) **Perspectiva de género:** La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género;
- o) **Primer contacto:** Persona especializada adscrita al Departamento de Estudios de Género, que recibe a la víctima y le proporciona atención, orientación con perspectiva de género, enfoque de derechos humanos y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias donde deberán atender el caso de hostigamiento sexual y acoso sexual y da el acompañamiento en todo el procedimiento cuando este sea iniciado hasta su total conclusión;
- p) **Protocolo:** Instrumento metodológico que establece un estándar efectivo para la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual y acoso sexual que pudieren tener lugar entre los integrantes de la comunidad universitaria;
- q) **Queja:** La manifestación de hecho mediante la cual la persona

directamente afectada hace del conocimiento a la autoridad hechos sobre presuntos actos o conductas que implican hostigamiento sexual y acoso sexual en los que se encuentra involucrada alguna persona de la comunidad universitaria;

- r) **Registro:** El registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el Departamento de Estudios de Género;
- s) **Sensibilización:** La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual y acoso sexual en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género;
- t) **Sexo:** Se hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como “hombre” o “mujer”;
- u) **UJAT:** Universidad Juárez Autónoma de Tabasco;
- v) **Víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual y acoso sexual; y,
- w) **Violencia de género:** Se consideran algunas manifestaciones de violencia de género: acoso sexual y hostigamiento sexual (chantaje sexual y ambiente hostil); violencia docente o estudiantil, violencia física, violencia sexual, violación, abuso sexual, discriminación por motivos de sexo o género, e intimidación o conducta hostil basada en estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género que no incluyan conductas de naturaleza sexual; chistes sexuales u obscenos; comentarios o bromas acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales de una persona; invitaciones, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos no deseados y persistentes en la Universidad o fuera de ésta pero relacionadas con ella; seguir a un integrante de la universidad a algún lugar, (acecho); gestos ofensivos con las manos o el cuerpo; contactos físicos

indeseados; insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales o lascivas; exhibición no deseada de pornografía; pedir favores sexuales a cambio de una calificación satisfactoria, aprobación de materia, promesa de cualquier tipo de trato preferencial; amenazar o chantajear a una persona con reprobarla, bajarla de puesto, impedir un ascenso, causarle un daño o afectación a ella, a su familia o a su patrimonio, o cuestiones similares, entre otros.

### 3.2 FORMAS Y ACCIONES ESPECÍFICAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL

FORMAS	ACCIONES ESPECÍFICAS
Verbal	Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas fuera del ámbito laboral y de clases, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, llamadas telefónicas, mensajes de voz y otras que involucren inusualmente contenido sexual.
No verbal y sin contacto físico	Miradas insinuantes, gestos lascivos, entre otros.
Verbal y con contacto físico	Abrazos, besos, caricias, tocamientos, acercamientos, roces, acorralamientos no deseados; presiones para obtener sexo a cambio de mejoras; amenazas o chantajes; realizar actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual y otras conductas de similar naturaleza.

### 3.3 COMPONENTES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

**Acciones Sexuales No Recíprocas:** Son aquellas conductas verbales y/o físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.

**Coerción Sexual:** Se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio a una persona o proporcionar algún beneficio a otra, si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, según el caso, lo que manifiesta una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos.

**Sentimientos de Desagrado:** Son los sentimientos de malestar que esta experiencia produce, las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión, que son consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas. Tales conductas ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas.

### 3.4 CONSECUENCIAS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LAS VÍCTIMAS

Este tipo de conductas afectan negativamente a las víctimas, ocasionándoles problemas psicológicos: duda, depresión, estrés, tristeza, nerviosismo, desesperación, impotencia, sensación de humillación, ansiedad, miedo, fatiga, falta de motivación, dificultad en la concentración, baja autoestima, relaciones personales restringidas, irritabilidad, entre otras; y problemas fisiológicos: dolores de estómago y cabeza, náuseas, trastornos del sueño, entre otros.

Además, el impacto psicológico crece cuando la víctima calla y oculta el acoso por miedo a represalias, a la falta de credibilidad o ser exhibida ante la comunidad.

Generalmente las consecuencias afectan fundamentalmente a la persona que sufre el hostigamiento sexual o acoso sexual, pero también repercuten en su ámbito familiar y social; incluso en el caso de los testigos, a los que hayan tenido conocimiento del hecho y a la comunidad universitaria en general.

Las consecuencias psicológicas y fisiológicas que producen estas vivencias, muchas veces provocan en la persona bajo rendimiento laboral o académico, la necesidad de pedir baja laboral o académica, abandono de su área de trabajo o la necesidad de renunciar o abandonar sus estudios o puede también derivar en un despido por negarse a someterse a cualquier tipo de hostigamiento o acoso.

En el aspecto social, en un marco más amplio de las consecuencias del hostigamiento sexual y acoso sexual impiden u obstaculizan el libre desarrollo de la personalidad, el logro de la igualdad y de oportunidades.

Dentro de las características de las víctimas del hostigamiento sexual y acoso sexual se encuentran las siguientes:

- Incapacidad para el afrontamiento;
- El sistema nervioso queda desbordado con la generación de imágenes traumáticas y las consiguientes emociones (ansiedad, temor, rabia, culpa);
- Destrucción del marco de referencia habitual en el ámbito laboral;
- La persona tiende a evitar todo estímulo que reactive el trauma, lo cual reduce su productividad y vida afectiva; y,
- Se generan síntomas mentales, psicosomáticos y sociales.

## IV. MARCO JURÍDICO

### 4.1 ASPECTOS GENERALES

En este apartado se delimita el marco jurídico aplicable para prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar el hostigamiento y acoso sexual en la UJAT, que en forma enunciativa más no limitativa a continuación se citan:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en el primer párrafo del artículo 4º, que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

El artículo 133 de la misma Ley Fundamental, reconoce la obligatoriedad general de los Tratados Internacionales, los cuales de acuerdo con la interpretación que de dicha disposición a hecho la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aquellos se ubican jerárquicamente abajo de la Constitución Federal y por encima de las leyes generales, federales y locales.

El Hostigamiento Sexual está penado en base al artículo 259 bis del Código Penal Federal, que cita:

*“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”.*

En el ámbito estatal, el Abuso Sexual y Hostigamiento Sexual, están considerados delitos acorde a los Capítulos IV y V respectivamente, pertenecientes al Título Cuarto que versa respecto de los Delitos contra la Libertad y la Seguridad Sexuales y el Normal Desarrollo Psicosexual, en específico en los artículos 156, 157, 159 Bis, 159 Bis 1, 163 Bis, 163 Ter 163 Quater del Código Penal para el Estado de Tabasco, que textualmente dicen:

#### Abuso Sexual

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

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

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

#### Hostigamiento Sexual

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

*Artículo 159 Bis 1.- Cuando el hostigamiento lo realice una persona valiéndose de su posición jerárquica o derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción de tres a seis años de prisión. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá también de su cargo. Si el activo fuera reincidente o la persona ofendida fuere menor de edad, las penas previstas en los artículos anteriores se agravarán de uno a tres años de prisión más”.*

#### Sexting

*Artículo 163 Bis. A quien reciba u obtenga de una persona, imágenes, textos o grabaciones de voz o audiovisuales de contenido erótico, sexual o pornográfico de aquella y las revele, publique, difunda o exhiba sin su consentimiento, a través de mensajes telefónicos, publicaciones en redes sociales, correo electrónico o por cualquier otro medio, se le impondrá de uno a cinco años de prisión y de doscientos a quinientos días multa.*

*Las penas se incrementarán en una mitad más, cuando el sujeto activo sea el cónyuge, la concubina o el concubinario.*

*Artículo 163 Ter. A quien coaccione, hostigue o exija a otra persona, la elaboración o remisión de imágenes o grabaciones de voz o audiovisuales de contenido erótico, sexual o pornográfico de su persona, bajo la amenaza de revelar, publicar, difundir o exhibir sin su consentimiento el material de la misma naturaleza que previamente la víctima le haya compartido directamente o que haya obtenido por cualquier otro medio, se le impondrá de seis meses a cuatro años de prisión y de cien a cuatrocientos días multa.*

*Las mismas penas se impondrán si la coacción, hostigamiento o exigencia tiene como finalidad la obtención de un lucro o beneficio, u obligar al sujeto pasivo a que haga o deje de hacer algo.*

*Artículo 163 Quater. Cuando los delitos a que se refieren los artículos 163 Bis y 163 Ter se cometan en contra de una persona menor de catorce años o que no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho o que por cualquier causa no pueda resistirlo, las penas se incrementarán en una mitad más, aún y cuando mediare su consentimiento.*

No se soslaya además que las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual constituyen infracciones a los deberes previstos en las fracciones I, IV, VII y VIII del artículo 7° de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Lo anterior, porque implican abuso o ejercicio indebido del empleo, cargo o comisión; constituyen una falta de respeto y rectitud; entrañan incumplimiento a disposiciones legales, reglamentarias y/o administrativas, y, en todos los casos, se apartan de los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público; además de que en el caso particular, se infringen las disposiciones del Código de Ética de la Universidad en sus numerales 4, 16, 20, 22, 23, 27, 28, 29, 30 y 36 que a la letra dicen:

*“4. La comunidad universitaria reconoce los principios y valores fundamentales para el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, con su práctica se propicia un clima más agradable, productivo y transparente. Por ello, todas sus decisiones y acciones cotidianas se sustentarán en los siguientes: (...).*

16. *La comunidad universitaria debe realizar todas las actividades académicas y administrativas con los más altos estándares de honestidad.*

20. *Todo trabajador deberá ser tratado con dignidad, asegurando que existan las condiciones apropiadas para desarrollar correctamente sus labores, respetando siempre la Ley Federal del Trabajo y la legislación universitaria.*

22. *La Universidad a través de sus funciones sustantivas de docencia, investigación, extensión de la cultura, vinculación y gestión y transparencia, garantizará equidad en las oportunidades de empleo, sin menoscabo de género, clase social, raza, religión, capacidad física o mental e ideología. Para ello, la Institución proporcionará igualdad de oportunidades y trato justo a todos sus colaboradores o aspirantes.*

23. *Para los fines de un ambiente de trabajo saludable, la comunidad universitaria deberá realizar sus actividades con respeto, profesionalismo y honradez, de lo contrario se atenta contra la dignidad humana. Asimismo la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco proveerá un ambiente de trabajo seguro y saludable.*

27. *En la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco no deberá haber abuso de autoridad en perjuicio de la Institución o sus miembros. Habrá abuso de autoridad cuando la ejecución de una orden de sus superiores rebase los límites de lo legal o de lo ético.*

28. *La Universidad Juárez Autónoma de Tabasco promoverá que toda la comunidad universitaria se sienta respetada y valorada, por lo que ningún miembro de ella deberá ser objeto de acoso sexual, laboral o mental.*

*29. La Universidad Juárez Autónoma de Tabasco está comprometida con la creación y mantenimiento de un ambiente positivo, donde impere el apropiado desarrollo individual del personal académico, estudiantes, personal administrativo sindicalizado y personal administrativo de confianza.*

*30. La comunidad universitaria deberá ser íntegra en su comportamiento personal y sexual, evitando todo tipo de comunicación que denigre a la persona.*

*36. Los estudiantes deberán realizar sus estudios con los más altos estándares de responsabilidad y respeto, procurando lo siguiente: (...)."*

La Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece los principios rectores de una vida libre de violencia tales como:

- I. Igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;
- II. Respeto a la dignidad humana;
- III. No discriminación;
- IV. Respeto a la libertad de las mujeres y hombres en igualdad de circunstancias;
- V. Igualdad social entre el hombre y la mujer;
- VI. Equidad basada en las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer;
- VII. Importancia y dignidad del trabajo doméstico; y,
- VIII. Demás principios que consideren las instituciones estatales y municipales.

Por su parte, en la Ley Federal del Trabajo, estos temas se abordan en los artículos 3º y 3º Bis, mismos que textualmente dicen:

“Artículo 3º. El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes. Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y,
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”.

Así, en forma tripartita, el abuso sexual y hostigamiento sexual son conductas y/o acciones sancionables en materia penal, administrativa y laboral. Por tanto, puede recurrirse a estos tres campos de acción para establecer la ruta crítica de la prevención, atención, investigación, sanción y erradicación de estas conductas.

Por último, la información que se obtenga, genere o resguarde, con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativas aplicables, por lo que el nombre de la víctima y demás datos personales en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual tendrán el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como el nombre de la persona denunciada, aplicándose en todo momento lo que establece la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tabasco y demás ordenamientos aplicables.

#### **4.2 INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES EN MATERIA DERECHOS HUMANOS**

Tienen aplicación entre otros, los siguientes:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 1, 2 y 26;
- Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, Dinamarca (1980);
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Austria, Viena (1993);
- Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo (1994);
- Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, México (2004);
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) (1979), Artículos 2, 3, 5 y 11;
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, Artículos 2, 3, 6 y 8;
- Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, Artículo 11; y,

- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

#### **4.3 INSTRUMENTOS JURÍDICOS FEDERALES**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;
- Ley General de Responsabilidades Administrativas;
- Ley Federal del Trabajo; y,
- Código Nacional de Procedimientos Penales.

#### **4.4 INSTRUMENTOS JURÍDICOS ESTATALES**

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco;
- Ley de Derechos Humanos del Estado de Tabasco;
- Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Tabasco;
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tabasco;
- Ley del Instituto Estatal de las Mujeres en el Estado de Tabasco;
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Tabasco;
- Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Tabasco;
- Ley de Atención a Víctimas del Estado de Tabasco;
- Ley sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para el Estado de Tabasco;
- Ley de Archivos para el Estado de Tabasco;
- Código Penal para el Estado de Tabasco;

- Código Civil para el Estado de Tabasco; y,
- Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Tabasco.

#### **4.5 MARCO JURÍDICO INSTITUCIONAL**

- Ley Orgánica de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco;
- Estatuto General de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco;
- Estatuto del Personal Académico;
- Código de Ética de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco;
- Reglamento Escolar de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco; y,
- Las demás disposiciones legales y reglamentarias que comprenden la legislación universitaria.

### **V. DE LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL**

#### **5.1 ACCIONES DE PREVENCIÓN**

La prevención es el mejor instrumento para eliminar el hostigamiento sexual y acoso sexual en la comunidad universitaria. Para ello las autoridades universitarias, en el ámbito de sus respectivas facultades, atribuciones y competencias, deben realizar acciones que tengan por objeto disuadir este tipo de conductas, a través de su detección oportuna y realizar al menos las siguientes acciones:

- I. Emitir por parte de la Rectoría un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y que es compromiso ineludible de la UJAT, atender y sancionar sin excepción, todos los casos que se presenten en la comunidad universitaria, lo que deberá comunicarse periódicamente al público en general y a la misma comunidad a través de los medios o canales de comunicación

institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

El Pronunciamiento deberá contener:

1. Nombre de la institución;
2. Fundamento normativo;
3. Considerandos; y,
4. Pronunciamiento con los elementos mínimos siguientes:
  - a) Explicitar el compromiso de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como las sanciones a las que pueden ser acreedores los responsables por estas conductas;
  - b) Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
  - c) Definir el hostigamiento sexual y acoso sexual de conformidad con lo establecido en el Protocolo;
  - d) Explicitar que la prohibición de estas conductas incluye a toda la comunidad universitaria, público en general, prestadores de servicio en general, prestadores de servicio social, personal de base, de confianza, sindicalizado, de honorarios, personas subcontratadas, entre otras;
  - e) Brindar información sobre los mecanismos de primer contacto, queja, denuncia y atención;
  - f) Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el presente Protocolo, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos en el presente instrumento;
  - g) Asumir compromisos particulares por parte de la institución para prevenir, atender, sancionar y erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;



Estudios de Género, para la atención de primer contacto y que puedan disponer del personal especializado correspondiente;

- VI.** Proporcionar al Departamento de Estudios de Género, los medios necesarios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad y prontitud en la atención adecuada a los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- VII.** A solicitud del Departamento de Estudios de Género, el Órgano Sancionador implementará las medidas de protección que sean procedentes una vez presentada y ratificada la queja y/o denuncia por la víctima, las cuales tendrán vigencia hasta que se dicte la resolución correspondiente, sin perjuicio de que durante el procedimiento puedan modificarse o dictarse otras por hechos o circunstancias supervenientes;
- VIII.** Hacer las adecuaciones necesarias para que de manera visible se coloquen señalamientos que permitan a la comunidad universitaria y al público en general identificar al Departamento de Estudios de Género, indicando la función que desempeña en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- IX.** Generar las circulares, memorándums, oficios y demás instrumentos necesarios para la observancia y el debido cumplimiento del Protocolo;
- X.** Colocar en lugares visibles y de fácil acceso buzones físicos, así como implementar buzones virtuales en la página web oficial de la Universidad, con el objeto de recibir quejas y/o denuncias anónimas, a fin de que, de ser reiteradas con relación a una misma persona y provengan de diversos orígenes, se adopten prudentemente las medidas necesarias para prevenir, identificar y disuadir estos tipos de conductas;
- XI.** Celebrar convenios, contratos y demás instrumentos jurídicos con las instancias encargadas de atender violencia de género, seguridad, difusión y las que sean aplicables con la intención de coadyuvar,

atender, prevenir, capacitar, difundir y erradicar cualquier conducta al respecto; y,

- XII. Adoptar toda clase de medidas pertinentes que tengan por objeto prevenir, identificar y disuadir estos tipos de conductas.

## 5.2 ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

- I. Publicar de manera permanente en los diversos canales de comunicación interna el contenido íntegro del Protocolo;
- II. Asegurar que la comunidad universitaria reciba al menos una sesión al año de capacitación y sensibilización sobre el hostigamiento sexual y acoso sexual;
- III. Brindar las facilidades al Departamento de Estudios de Género y demás personal que se considere necesario para su capacitación constante, continua y progresiva en el proceso formativo para la adecuada atención y seguimiento de estos tipos de conductas;
- IV. Informar a la comunidad universitaria de manera puntual y concreta en qué casos puede presentarse el hostigamiento sexual y acoso sexual y hacerles saber que existe un procedimiento para su queja y/o denuncia; así como para su atención, investigación y sanción;
- V. Informar a la comunidad universitaria las funciones del Departamento de Estudios de Género como primer contacto;
- VI. Conmemorar los eventos relevantes y trascendentes relacionados con fechas alusivas al respeto a la mujer, a la no discriminación, igualdad de género, etc., reconocidos oficialmente, tales como: El 1 de marzo Día de la Cero Discriminación, 8 de marzo Día internacional de la Mujer, 2 de octubre Día Internacional de la No Violencia, 25 de noviembre día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, entre otros; y,

- VII.** Todas las demás acciones que se consideren necesarias y pertinentes para sensibilizar, capacitar y formar a la comunidad universitaria en temas sobre el hostigamiento sexual y acoso sexual y otros afines.

## **VI. DE LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL**

### **6.1 VÍAS E INSTANCIAS COMPETENTES**

El Protocolo se activará cuando ocurran conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito de validez material y espacial previsto en este instrumento, ya sea por queja o denuncia presentada por personas con capacidad legal y legitimadas para ello, o por menores o incapaces en los términos previstos en el mismo. Por lo tanto, la actualización de dichas conductas por parte de algún integrante de la comunidad universitaria, es causa de responsabilidad administrativa y laboral ante las autoridades universitarias y serán sancionadas de acuerdo al Protocolo y su legislación.

El Departamento de Estudios de Género de la Dirección de Fortalecimiento Académico de la Secretaría de Servicios Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco es la instancia instructora interna facultada para conocer en la atención como primer contacto, de las quejas y/o denuncias; así como también coadyuvar en la atención, investigación y seguimiento en el procedimiento de responsabilidad administrativa ante el Órgano Sancionador, en contra de quien, perteneciendo a la comunidad universitaria, es señalada como persona presunta agresora.

Los Órganos Competentes, para conocer, atender, investigar, instaurar y sancionar los actos, hechos y/o conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual en los que se encuentre involucrada alguna persona de la comunidad universitaria son, según el caso: El H. Consejo Universitario, el

Consejo Divisional, las Direcciones de Áreas o entidades académicas, la Contraloría General, o cualquier instancia universitaria que conforme a la legislación universitaria, tienen la facultad de juzgar y sancionar.

La víctima podrá elegir invariablemente, si presenta su queja y/o denuncia ante el Departamento de Estudios de Género o ante el Órgano Sancionador, para lo cual deberá seguirse el procedimiento establecido en este instrumento. Lo anterior sin perjuicio de que decida presentar su denuncia penal ante las autoridades correspondientes; de ser así se le brindará la información, asesoría y el acompañamiento correspondiente a través del Abogado General.

En caso de que la víctima haya decidido presentar su queja y/o denuncia ante el Órgano Sancionador, esta instancia desahogará todas las acciones que conforme al Protocolo le corresponden al Departamento de Estudios de Género.

La aplicación de las disposiciones de este Protocolo corresponde a la Rectoría, Secretarías, Divisiones Académicas, Abogado General, Direcciones de Áreas o entidades académicas, Contraloría General, Departamento de Estudios de Género y a todas las y los servidores públicos de la Universidad en el ámbito de sus respectivas competencias, quienes tendrán la obligación de velar por su estricta observancia y coadyuvar con las autoridades e instancias correspondientes cuando se les solicite su intervención.

El Abogado General por su conducto o la persona a quien designe, prestará asesoría jurídica y apoyo al Departamento de Estudios de Género y al Órgano Sancionador en todo el procedimiento de investigación a que se refiere este protocolo.

## **6.2 ÁMBITO DE VALIDEZ MATERIAL Y ESPACIAL**

El procedimiento establecido en el presente Protocolo aplica para los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual ocurridos en las instalaciones universitarias y sus inmediaciones, así como en espacios físicos o virtuales, distintos a los recintos institucionales, siempre y cuando intervenga una persona integrante de la comunidad universitaria.

## **6.3 CAPACIDAD Y LEGITIMACIÓN**

Podrá presentar una queja la persona directamente afectada, por si misma o por conducto de su representante legal en los casos de menores o incapaces, por actos o conductas que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentre involucrada alguna persona de la comunidad universitaria.

En tratándose de quejas sobre hostigamiento y acoso sexual presentada por menores de edad o incapaces en los que ellos resulten ser los directamente afectados, se considerará como un caso urgente y de atención inmediata, por lo que se dará vista de inmediato a los padres o tutores y al Fiscal del Ministerio Público que corresponda, se dictarán las medidas de protección y se iniciará de oficio el procedimiento hasta sus últimas consecuencias.

Asimismo, podrá presentar una denuncia cualquier persona con capacidad legal que, sin ser directamente afectada, haga del conocimiento a la autoridad universitaria o al Departamento de Estudios de Género, hechos sobre presuntos actos o conductas que impliquen hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentre involucrada alguna persona de la comunidad universitaria.

Si la denuncia es presentada por algún menor de edad o incapaz, se dará vista de inmediato a los padres o tutores para que la ratifiquen y hecho lo anterior se continuará con su trámite.

En caso de que la queja o denuncia se presente por persona con capacidad legal y se base en hechos evidentemente falsos, las autoridades universitarias que corresponda, investigarán, sancionarán y tomarán las medidas correspondientes conforme a la normativa universitaria aplicable.

#### **6.4 DE LAS FORMAS DE PRESENTACIÓN DE LA QUEJA Y/O DENUNCIA**

La queja y/o denuncia podrá presentarse ante el Departamento de Estudios de Género, a efectos de recibir atención de primer contacto y/o ante cualquier instancia universitaria, en forma escrita, verbal, telefónica, por comparecencia o cualquier medio electrónico, y contener entre otros, los requisitos siguientes:

- a)** Datos personales (nombre completo, edad, sexo, domicilio particular, instrucción escolar, religión y ocupación); un domicilio o medio electrónico para oír y recibir citas y notificaciones; y en su caso, matrícula, grado, carrera, división, o adscripción laboral de la víctima, entre otros;
- b)** Nombre y domicilio del presunto agresor o en su defecto datos que permitan su localización;
- c)** Una narración breve, clara y sucinta de los hechos, especificando las circunstancias de modo, tiempo, lugar, formas de ejecución, personas que intervinieron, entre otros;
- d)** Ofrecer y aportar todas las pruebas o indicios pertinentes que tenga a su alcance; y,
- e)** Firma autógrafa de la persona quejosa o denunciante. Si no puede o no sabe firmar, imprimirá su huella digital y firmará a su ruego otra persona de su confianza con capacidad legal quien se identificará plenamente.

Este requisito no será necesario en los casos en que la queja o denuncia sea presentada por menores o incapaces, siendo suficiente

identificarlos plenamente, hasta en tanto sea ratificada la queja o la denuncia por parte de sus representantes legítimos o tutores.

La queja y/o denuncia deberá presentarse dentro de los tres años posteriores a la comisión de la conducta o acto señalado. En el caso de actos continuados se computará dicho término a partir del último hecho. Tratándose de conductas que atenten contra menores de edad e incapaces en los términos del Código Civil, no habrá término para presentación de la queja y/o denuncia y se dará vista a los padres o tutores de la persona afectada.

## **6.5 ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO**

Primer contacto, es la persona designada por el/la titular del Departamento de Estudios de Género, capacitada para atender, investigar y acompañar en primera instancia a la víctima y que cumple con el perfil profesional sensible al tema, con experiencia laboral en la institución y con conocimientos en los asuntos de género y violencia de género.

El Departamento de Estudios de Género, recibirá y brindará atención por conducto del primer contacto a las víctimas, proporcionándole toda la información, orientación y acompañamiento que requiera para la formulación de la queja y/o denuncia si aquella aún no la ha elaborado, de tal manera que cumpla con los requisitos que se han señalado en este instrumento; además, las personas encargadas de atenderlas deberán actuar bajo las siguientes pautas:

- I. Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual;
- II. Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
- III. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;

- IV. Respetar y observar los principios rectores establecidos en este instrumento;
- V. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- VI. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- VII. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- VIII. Utilizar comunicación asertiva;
- IX. Escuchar de forma activa;
- X. Identificar si la víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas en medicina, derecho, psicología, o cualquier otra especialidad que resulte necesaria, para que, con su autorización se le proporcione o se le canalice a la instancia correspondiente;
- XI. Asegurarse que lo escrito en el documento respectivo, corresponda exactamente a lo narrado y expuesto por la víctima y conforme a la realidad de cómo acontecieron los hechos;
- XII. Garantizar a la víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier información, datos, documentos o constancias que le proporcione la víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y/o acompañamiento;
- XIII. Informar el proceso interno que se llevará a cabo, se le deberá hacer del conocimiento que, si es su deseo, podrá interponer denuncia penal ante las autoridades competentes, para lo cual se le brindará la información, orientación, asesoría y acompañamiento correspondiente, pero en ningún caso se le podrá obligar o coaccionar a interponer la denuncia penal; y,
- XIV. Las demás que se adviertan o deduzcan del presente instrumento.

En cada División Académica, Direcciones de Áreas o entidades académicas, se designará un enlace para que se le dé a la víctima toda la información relativa al

Departamento de Estudios de Género y en especial del primer contacto y canalizarla al área correspondiente.

La víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, dejando a salvo su derecho a elegir la vía que estime más adecuada a sus intereses.

## **VII. DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL**

### **7.1 DE LA INSTANCIA INSTRUCTORA**

El Departamento de Estudios de Género, es la instancia interna encargada de las acciones de prevención, sensibilización, capacitación, formación, atención e investigación de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual a que se refiere este Protocolo.

El Departamento de Estudios de Género, para el desempeño de sus funciones y actividades, se auxiliará de especialistas con perfiles idóneos facultados para llevar a cabo las acciones señaladas en el párrafo anterior y los integrantes de la comunidad universitaria brindaran todas las facilidades para lograr sus objetivos.

En este sentido, la UJAT se apoyará para la atención especializada a las víctimas, en su propio personal o en su caso, en instituciones públicas facultadas, mediante la celebración de los instrumentos jurídicos correspondientes.

El Departamento de Estudios de Género, previa ratificación de la queja o denuncia cuando no se haya presentado de manera personal o por comparecencia de la víctima, y con la asesoría del Abogado General o de quien este designe, llevará a efecto las investigaciones correspondientes y desahogará tantas y cuantas diligencias sean necesarias para integrar el expediente y previo informe que emita

en el sentido de que existen elementos y medios de convicción para iniciar el procedimiento, los remitirá ante el Órgano Sancionador; teniendo ante esta instancia el carácter de parte en todo procedimiento de responsabilidad que se tramite con motivo de la aplicación de este Protocolo. Su servicio será gratuito.

El requisito de la ratificación de la queja o denuncia, no será exigible cuando aquellas se presenten de manera directa o personal de la víctima o se presenten por comparecencia.

Cuando la víctima presente una queja o denuncia ante cualquier autoridad universitaria, la persona designada como enlace de la División, Dirección o Entidad Correspondiente de inmediato la canalizará al Departamento de Estudios de Género, para la atención de Primer Contacto, sin perjuicio de que si la queja o denuncia se presentó ante el Órgano Sancionador y sea decisión de la víctima seguirla ante dicha instancia, dicho órgano realice la investigación correspondiente, la admita a trámite, dicte las medidas de protección y siga el procedimiento hasta su conclusión; sin embargo, en este último caso, deberá darse vista a dicho Departamento y al Abogado General, para su conocimiento e intervención.

Acorde con los principios de debido proceso, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual serán conducidas de manera que la víctima no sufra un mayor agravio y se respete el principio de presunción de inocencia de la persona presunta agresora.

## **7.2 FUNCIONES, FACULTADES Y ATRIBUCIONES DEL DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE GÉNERO**

En razón de la implementación y ejecución del presente Protocolo son funciones, facultades y atribuciones del Departamento de Estudios de Género, además de las

establecidas en el Manual General de Organización y otras disposiciones universitarias las siguientes:

- I. Dar atención inmediata de primer contacto a las víctimas que presenten quejas o denuncias sobre dichas conductas y en caso de urgencia se les auxilie para que reciban la atención especializada que corresponda;
- II. Proporcionar información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual orientarlas sobre las instancias que son competentes para prevenir, atender, investigar y sancionar dichas conductas;
- III. Analizar si de la narrativa de los hechos de la víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y en caso de que alguna conducta sea tipificada por el Código Penal para el Estado de Tabasco como delito, orientar y dar acompañamiento adecuado a la víctima;
- IV. Apoyar y auxiliar a la víctima en la narrativa de los hechos, sin variar substancialmente los mismos;
- V. Atender los exhortos o llamados del superior jerárquico, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- VI. Brindar atención jurídica a la víctima con la asesoría que en su caso requieran del Abogado General o de quien este designe, conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, proporcionándosele el acompañamiento personalizado durante todas las fases del proceso;
- VII. Elaborar los formatos de quejas y/o denuncias con los requisitos mínimos que establece el Protocolo;
- VIII. Informar a la víctima sobre sus derechos bajo la legislación vigente, incluyendo su derecho de presentar queja y/o denuncia ante un organismo externo competente;
- IX. Llevar un registro de los casos que tenga conocimiento, con fines estadísticos y para la toma de decisiones;

- X. Rendir a la Rectoría y al superior jerárquico un informe semestral de sus actividades;
- XI. Coordinar, planear, organizar y ejecutar la realización de los eventos conmemorativos a las fechas alusivas al respeto a la mujer, a la no discriminación, igualdad de género, etc., reconocidos oficialmente, tales como el 1 de marzo Día de la Cero Discriminación, 8 de marzo Día internacional de la Mujer, 2 de octubre Día Internacional de la No Violencia, 25 de noviembre día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, entre otros;
- XII. Llevar a cabo todas las acciones de prevención, sensibilización, capacitación, formación, atención, e investigación de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual dentro y fuera de la Universidad; y,
- XIII. Todas las demás que se deriven o adviertan del Protocolo y las que sean necesarias para su observancia y cumplimiento.

### 7.3 MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Las medidas de protección sólo podrán dictarse a solicitud de la víctima por el Departamento de Estudios de Género y/o el Órgano Sancionador en los términos establecidos en este Protocolo y siempre con la asesoría del Abogado General o de quien este designe.

Las medidas de protección, de ser procedentes, durarán el tiempo que subsista la investigación, pudiendo ser modificadas o revocadas por hechos o circunstancias supervenientes y en todo caso, quedarán sujetas a lo que en definitiva resuelva el Órgano Sancionador al momento de emitir la resolución correspondiente.

Derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, se deberán emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata, sin audiencia de la persona presunta agresora, pero respetando el principio de presunción de inocencia.

Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación.

Para otorgar las medidas de protección, se considerará:

- I. El riesgo o peligro existente;
- II. La seguridad e integridad física y psicológica de la víctima;
- III. Los elementos probatorios o de convicción con que se cuente; y,
- IV. La proporcionalidad de la medida con el daño o peligro que se pretende evitar.

El Departamento de Estudio de Género con la asesoría del Abogado General o de quien este designe, sólo podrá emitir, dictar y ejecutar, invariable y/o conjuntamente, las medidas de protección siguientes:

- a) La separación, suspensión o paralización de las actividades o funciones de la víctima sin ningún perjuicio económico, laboral, administrativo o de cualquier otra índole, por el tiempo que sea necesario para su resguardo, seguridad y/o atención física o psicológica, mientras el Órgano Sancionador emita las medidas de protección conducentes que las sustituyan o modifiquen;
- b) La autorización a efecto de que la víctima realice sus actividades, funciones o labores fuera del lugar en el que se hayan generado o se estén generando los hechos, siempre y cuando sus actividades o funciones lo permitan;
- c) Otorgar a la víctima los permisos con carácter obligatorio para los superiores jerárquicos o docentes en el caso de alumnos, cuando requiera atención especializada o realizar trámites necesarios o

- indispensables que requieran de su presencia para la investigación de su caso;
- d)** La prohibición a la persona presunta agresora, de realizar conductas de intimidación, amenazas o molestia a la víctima o a personas relacionadas con ella;
  - e)** La restricción a la persona presunta agresora para tener contacto o comunicación con la víctima; y,
  - f)** Canalizar y orientar a la víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

El Órgano Sancionador con la asesoría del Abogado General o de quien este designe, además de las anteriores medidas de protección, podrá emitir, dictar y ejecutar invariable y/o conjuntamente, en forma enunciativa más no limitativa, las medidas de protección siguientes:

- a)** La separación, suspensión o paralización de las actividades o funciones de la víctima sin ningún perjuicio económico, laboral, administrativo o de cualquier otra índole, por el tiempo que sea necesario, si se considera prudente para su resguardo, seguridad y/o atención física o psicológica;
- b)** La reubicación física, cambio de unidad administrativa, adscripción o de horario de labores o de su actividad, ya sea de la víctima o de la persona presunta agresora, que impida el contacto o comunicación entre ambos;
- c)** La suspensión temporal hasta por seis meses del empleo, cargo, comisión, labores o actividades sin goce de sueldo según el caso, de la persona presunta agresora, siempre y cuando sea integrante de la Comunidad Universitaria;
- d)** La restricción y prohibición para que la persona presunta agresora no se acerque a la víctima a determinada distancia y no acuda, asista o frecuente los mismos lugares a los que habitualmente acude o asiste la víctima; y,

- e) Las demás que se consideren pertinentes, conducentes y necesarias para salvaguardar la integridad física y psicológica de la víctima.

La inobservancia o el desacato de estas medidas de protección por parte de la persona presunta agresora, del superior jerárquico, docente o de quien por su función deba cumplirlas, será causa de responsabilidad administrativa y sancionada conforme a lo que dispone la legislación universitaria en la materia.

Las Medidas de Protección, surtirán sus efectos en el mismo momento en que se dicten, se notificarán de inmediato a la víctima, a la persona presunta agresora, a la Rectoría y a quien, por su calidad, funciones, facultades y/o atribuciones deban intervenir para su cumplimiento y observancia.

#### **7.4 RECURSO DE INCONFORMIDAD**

La víctima o la persona presunta agresora, podrán inconformarse dentro de los tres días hábiles siguientes al en que tengan conocimiento, en contra de las Medidas de Protección mediante escrito ante el Órgano Sancionador en el que expresarán puntualmente los motivos de inconformidad o agravios; se dará vista por tres días hábiles al Departamento de Estudios de Género para que manifieste o alegue lo que considere pertinente y en los tres días hábiles posteriores, el Órgano Sancionador resolverá lo que proceda, confirmando, modificando o revocando la medida impugnada.

La resolución que el Órgano Sancionador dicte es irrecurrible.

## VIII. DE LA SUBSTANCIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

### 8.1 REGLAS QUE RIGEN EN EL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR:

1. No se dará inicio al procedimiento de responsabilidad administrativa si la queja o denuncia no está ratificada, salvo que este requisito no sea necesario por haberse presentado de manera directa, personal o por comparecencia;
2. La queja o denuncia deberá presentarse dentro de los tres años siguientes al acontecimiento de los hechos si se realizaron en un solo acto o del último hecho si se trata de actos continuos, de lo contrario se considerará prescrita a excepción de que las víctimas sean menores o incapaces;
3. El Departamento de Estudios de Género y/o el Órgano Sancionador con la asesoría del Abogado General, están facultados para realizar de oficio en todo momento todas las diligencias que se consideren necesarias y conducentes, para la investigación de la verdad;
4. Para la comprobación del daño podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes, las que deberán realizarse con perspectiva de género;
5. En el desahogo de las pruebas y diligencias se procurará no revictimizar a la víctima; y,
6. El procedimiento sancionador deberá concluir a la brevedad tratándose del personal no sindicalizado sin exceder el tiempo previsto para la prescripción.

El procedimiento sancionador iniciará con motivo de la queja o denuncia presentada directamente por la víctima o por el Departamento de Estudios de Género ante el Órgano Sancionador, siempre que el expediente se encuentre debidamente integrado, salvo los casos en que se inicie de oficio.

El Órgano Sancionador, tiene en todo caso, la facultad de iniciar de oficio con la asesoría del Abogado General o de quien este designe, el procedimiento sancionador en contra de la persona presunta agresora cuando tenga conocimiento de hechos, actos o conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual aun cuando no exista queja y/o denuncia.

El Órgano Sancionador al recibir el expediente con su respectivo dictamen del Departamento de Estudios de Género y advertir que no está debidamente integrado, prevendrá se subsane la omisión, para que hecho lo anterior se lo presente nuevamente.

Recibida la queja o denuncia debidamente integrada, el Órgano Sancionador iniciará el procedimiento de responsabilidad administrativa en contra de la persona presunta agresora, conforme a las disposiciones legales aplicables según el caso y de acuerdo a lo que establece la legislación universitaria, pero en todo momento, deberá respetar al investigado/a sus garantías de audiencia y debido proceso, haciéndole saber lo siguiente:

- a) Los motivos y hechos en qué se basa la acusación;
- b) Que podrá designar abogado/a que le asista a su costa;
- c) Que tiene derecho a rendir un informe verbal o por escrito sobre los mismos;
- d) Que tiene derecho de ofrecer y desahogar pruebas conducentes a los hechos investigados;
- e) Que tiene derecho a formular sus alegatos; y,
- f) Que tiene derecho a obtener una resolución que resuelva el fondo del asunto.

En los casos en que la persona presunta agresora sea trabajador/a sindicalizado/a, el procedimiento se seguirá tomando en cuenta las demás

disposiciones establecidas en la legislación universitaria, así como las pactadas en los respectivos contratos colectivos de trabajo.

En cualquier fase del procedimiento podrá optarse por algunos de los medios alternativos de solución de conflicto, sin embargo, en ningún caso procederá cuando:

- a) La víctima haya sido presionada o forzada a optar por dicho medio alternativo;
- b) De los hechos denunciados se advierta que existió violencia física;
- c) Dentro de las víctimas se encuentren involucrados menores de edad;
- d) La persona presunta agresora haya sido denunciada con anterioridad por hechos similares; y,
- e) De los hechos denunciados se adviertan conductas que puedan implicar posibles delitos perseguibles de oficio.

De todo procedimiento que se inicie, se dará aviso a la Rectoría para su conocimiento y al Abogado General para su intervención.

## 8.2 DE LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS

En la valoración de las pruebas, deberá considerarse esencialmente lo siguiente:

- a) La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género;
- b) Se valorará preponderantemente la declaración de la víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo, máxime que la denuncia puede suceder

tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido, por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias, en lugares adecuados y ante las personas pertinentes;

- c) Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción;
- d) Se tomará en cuenta el contexto de la víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros. Respecto de la persona denunciada además corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras;
- e) Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse; y,
- f) Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la presunta víctima, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.

### 8.3 RESOLUCIÓN Y SANCIONES

La resolución que se dicte deberá ser escrita, fundada y motivada, determinará si la queja o denuncia es fundada o infundada y en su caso impondrá las sanciones que corresponda de acuerdo a lo que establece la legislación universitaria y el Protocolo, y resolverá en definitiva lo relativo a las medidas de protección que se hayan dictado durante el procedimiento.

Se deberá considerar que, en caso de reincidencia no procederá la misma sanción, pues ésta deberá imponerse de manera progresiva y con mayor rigor con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

Serán aplicables para los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, las sanciones que establece el artículo 94 del Estatuto General de la Universidad, siguientes:

- I. Del personal académico y administrativo:
  - a) Amonestación verbal o escrita;
  - b) Suspensión; y,
  - c) Destitución.
  
- II. De la comunidad estudiantil:
  - a) Amonestación verbal o escrita;
  - b) Suspensión hasta por un año en sus derechos; y,
  - c) Expulsión definitiva de la Universidad, especialmente cuando dañe la integridad física y moral de la institución.

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

Adicionalmente, según el caso, podrá imponerse al responsable la obligación de participar en cursos de capacitación y sensibilización sobre el tema en particular por parte de la UJAT u otras instituciones oficiales.

La resolución que se dicte será irrecurrible y se ejecutará de inmediato.

Se remitirá, copia de la resolución al Departamento de Estudios de Género, para su registro, al expediente personal del sancionado y a las demás instancias universitarias para su conocimiento y antecedentes; así como a las demás instituciones que conforme a la ley estén autorizadas llevar este tipo de registro.

## **IX. DE LA SUPLETORIEDAD Y LA INTERPRETACIÓN DEL PROTOCOLO**

En todo lo no previsto en el presente instrumento, se aplicarán supletoriamente las previsiones, reglas, pautas de actuación y disposiciones legales referenciadas en su marco jurídico y que de manera más garantista y adecuada permitan la aplicación efectiva y eficaz del protocolo, y en su defecto, los principios generales del derecho.

La interpretación jurídica de las disposiciones del Protocolo, corresponde al Abogado General, por lo que sus opiniones jurídicas en este sentido serán precedentes de naturaleza obligatoria que deberán de observarse.

## **X. DE LOS REQUISITOS PARA SER DESIGNADO/A TITULAR DEL DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE GÉNERO**

Para poder ser designado Titular del Departamento de Estudios de Género se requiere:

- I. Ser de nacionalidad mexicana;
- II. Tener cuando menos 30 años de edad;
- III. Contar con experiencia relacionada en alguna de las siguientes materias: Derechos Humanos, igualdad de género, violencia de género, procuración o administración de justicia y/o actividades afines reconocidas por las leyes mexicanas y los instrumentos jurídicos internacionales en la materia de este protocolo;
- IV. Gozar de buena reputación;

- V. Contar con título y cédula profesional de la Licenciatura en Derecho;
- VI. No haber sido condenado/a por delito intencional que amerite pena corporal de más de un año de prisión;
- VII. No haber sido encontrado/a responsable en materia administrativa por faltas relacionadas a la materia de este protocolo; y,
- VIII. Aprobar la evaluación técnica correspondiente a que se refiere la fracción III del numeral 5.1 de este protocolo.

La designación la hará el Rector de acuerdo a sus facultades y obligaciones previstas en el artículo 23 fracción III de la Ley Orgánica de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco y 53 fracciones V y VI del Estatuto General de la UJAT.

## TRANSITORIOS

**PRIMERO.** El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en la Gaceta Juchimán.

**SEGUNDO.** La aplicación y observancia del presente Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco y en lo conducente conforme a los convenios que la UJAT realice con otras instituciones y/o particulares.

**TERCERO:** La inobservancia a los lineamientos establecidos en este protocolo por parte de algún integrante de la comunidad universitaria de la UJAT o de quien por su función deba cumplirlos, será causa de responsabilidad administrativa y/o laboral y será sancionado conforme a lo que dispone la legislación universitaria en la materia y las leyes correspondientes.





**UNIVERSIDAD  
JUÁREZ  
AUTÓNOMA  
DE TABASCO**



“ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE”