



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE CIUDAD JUÁREZ

**PROTOCOLO PARA
LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y
SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL**



H. CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CIUDAD JUÁREZ,
SECRETARÍA DEL H. CONSEJO UNIVERSITARIO,
EXPEDIDO EL DÍA 16 DE JUNIO DE 2022.



El presente Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, fue elaborado dentro del marco de la investigación ***“Hostigamiento y acoso sexual en el espacio universitario. Formas, abordajes y percepciones: estableciendo las conexiones para su prevención, atención y sanción”***, investigación desarrollada con recursos del Fondo Sectorial INMUJERES-CONACYT. Convocatoria 2016.



Contenido

Sección I. Introducción	3
Propósito	5
Políticas aplicables al protocolo	6
Marco Conceptual	7
Tipos de violencia de género.....	9
Ejemplos de manifestaciones de violencia de género	10
Manifestaciones de violencia sexual	10
Principios que rigen la atención en casos de hostigamiento y acoso sexual.	13
Marco de aplicación del Protocolo	14
Personas destinatarias	14
Ámbito de aplicación	15
Instancias universitarias involucradas en la aplicación del Protocolo	15
Sección II. Atención	23
Procedimiento de Queja	23
Sección III. Prevención	32
Sección IV. Sanción	36
Sección V. Recursos	38
Anexos	39



Sección I. Introducción

El Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual, es un instrumento aprobado por el Honorable Consejo Universitario, con carácter vinculante para todas las personas que integran la comunidad de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ). Surge de la intención institucional de apropiación de un protocolo que responda a esta problemática presente en las universidades, y que atenta principalmente contra los derechos de las personas.

El presente protocolo es resultado de un amplio y largo proceso de análisis interinstitucional, que tuvo como base una investigación que inició en 2016 con el objetivo de generar mecanismos y herramientas de atención al hostigamiento y acoso sexual, en el espacio universitario. La investigación aprobada por el Fondo Sectorial INMUJERES-CONACYT, contó con un diseño metodológico mixto, es decir desde los abordajes cuantitativo y cualitativo, y con perspectiva feminista; tuvo como productos importantes un diagnóstico sobre el hostigamiento y acoso sexual en dos universidades del norte de México: la UACJ y la UACH.

También, el estudio tuvo un carácter participativo para conocer las percepciones de quienes integran la comunidad universitaria, así como sus propuestas para atender la problemática. Fue posible dilucidar aspectos relevantes sobre el hostigamiento y el acoso sexual, tales como las definiciones usualmente aceptadas; las condiciones de género, clase, edad, jerarquía laboral y otras en las que se presenta mayormente el acoso; las situaciones en las que se produce el hostigamiento sexual, las generalidades compartidas y las particularidades que se presentan según los/as sujetos/as involucrados/as, los espacios y los distintos contextos institucionales.

En un contexto de violencia de género generalizada, la protección a las mujeres es de especial relevancia. Entre las formas que se incluyen bajo el concepto de violencia de género, requieren particular atención el hostigamiento y acoso sexual. Acorde con el compromiso establecido por el Rector Juan Ignacio Camargo Nassar en el Plan detrabajo de la presente administración, y que quedó plasmado en el PIDE 2018-2024, la UACJ reafirma el compromiso de impulsar desde el espacio universitario, acciones para la transformación cultural que favorezcan el avance de las mujeres y contribuyan a garantizar una universidad libre de violencia de género, ya que esta contempla un espectro amplio que va desde situaciones de desigualdad laboral, hasta el abuso de poder en su contra y conductas de carácter sexual no deseadas que lesionan su integridad. Por tal motivo, el presente instrumento debe tener su sustento en un programa institucional de género con una agenda amplia en la que esté en el centro la prevención de las distintas formas de violencia, así como los mecanismos para la atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.



En atención a los antecedentes aquí expresados, es importante puntualizar las siguientes consideraciones:

1. La perspectiva de género y el enfoque de igualdad entre las personas y no discriminación prevalecen en este documento; con el reconocimiento de las distintas formas de exclusión que grupos en condición de vulnerabilidad han sufrido históricamente por condiciones sociales y/o culturales. Con este fin, el presente instrumento parte de la armonización con otros de orden internacional y la perspectiva del máximo tribunal del país:

- a) El artículo 1º constitucional establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a estos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley;
- b) En términos del artículo 7º de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia;
- c) La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres;
- d) Las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevén y establecen que las medidas para el cumplimiento de esta ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer;
- e) La referida Ley, establece que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad, y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la dignidad. Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conducta, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa;
- f) El 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el



Noveno Informe Periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, y asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garantice que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda;

- g) El Comité de Derechos Humanos recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el sexto informe periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres de 07 de noviembre de 2019, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral.

Ciudad Juárez ha sido escenario de la violencia feminicida; desde esta ciudad fronteriza se ha contribuido a nombrar la violencia extrema que sufren las mujeres por el simple hecho de ser mujeres, y se ha logrado la incidencia para que tribunales internacionales fallen contra el Estado mexicano y le exijan garantizar el acceso a la justicia y una vida libre de violencia contra las mujeres (Caso Campo Algodonero); así como generar procesos que incidan en el derribamiento de las estructuras sexistas que afianzan el sistema patriarcal. Es en este contexto en que se emite este protocolo en el reconocimiento de la UACJ como actor relevante para contribuir a este propósito en el espacio universitario, y en sus ámbitos de actuación; como una guía de actuación para las personas integrantes de la comunidad universitaria, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a las víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que tenga como resultado un mecanismo para atender, prevenir y sancionar esas conductas, y que favorezca una universidad libre de violencia de género.

Propósito.

El presente protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación efectiva de los procedimientos de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en los institutos, divisiones multidisciplinarias, y en todas las instancias de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

Objetivos

Los objetivos de este protocolo son:



- a) Señalar las vías e instancias competentes al interior de los institutos, divisiones multidisciplinares e instancias de la UACJ, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento y acoso sexual.
- b) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento y acoso sexual en los institutos, divisiones multidisciplinares y todas las instancias de la UACJ para promover una cultura institucional para la igualdad sustantiva, y un clima laboral y educativo libre de violencia.
- c) Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia las conductas del hostigamiento y acoso sexual.
- d) Establecer las pautas de actuación para que cada instituto, división multidisciplinaria e instancias de la UACJ cuenten con un registro de los casos de hostigamiento y acoso sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen, y
- e) Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar asesoría especializada, ante las autoridades competentes a la víctima de hostigamiento y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.

Políticas aplicables al protocolo.

- a) La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de la normatividad que los institutos, divisiones multidisciplinares e instancias de la UACJ tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o, en su caso, penal.
- b) La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este protocolo no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.
- c) Los institutos, divisiones multidisciplinares, y todas las instancias de la UACJ llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean víctimas de hostigamiento y acoso sexual en el desempeño de sus tareas académicas - estudiantiles y docentes-, o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en la UACJ o al acudir a solicitar un trámite o un servicio dentro de la misma.
- d) La información que se obtenga, genere o resguarde por los institutos, divisiones multidisciplinares y todas las instancias de la UACJ, 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 normativa aplicable.
- e) Para efectos del procedimiento, el nombre de la víctima de hostigamiento y acoso sexual tendrá 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. De igual forma, será información confidencial el nombre de la persona sobre quien recae la queja, en tanto no se emita una resolución.

- f) La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

Marco Conceptual.

Una tarea ineludible para la eficacia y la efectividad de los objetivos del protocolo es la conceptualización de términos que se emplean en el mismo. Para ello, en primer lugar, es indispensable identificar la diferencia entre sexo y género que, en ocasiones son empleados como sinónimos. Aunque de acuerdo con Marta Lamas (1998), sexo, normalmente hace referencia a las características biológicas de los seres humanos que nos distinguen como hombre o mujer, aquellas que son físicamente visibles y se identifican a través de los órganos reproductores. Mientras que género es una construcción social, mediada por la cultura, lo simbólico y lo psicológico. Esto se convierte en patrones o creencias normativas de comportamientos que corresponden a cada sexo (Butler, 2001; Barquet, Lamas, 2002). Por esto mismo, las relaciones de género no se dan de manera aislada, pero sí diferenciada, a partir de que se entrecruzan con otras categorías de diferenciación como la clase social, la procedencia étnica, la edad, la religión, la orientación sexual, por mencionar solo algunas.

Por otro lado, las personas no solo asumen y expresan roles, sino que también sienten, se perciben a sí mismas y se identifican con un determinado género. A esto se llama identidad de género y puede, o no, estar en correspondencia con su sexo biológico. Un concepto muy relacionado con la identidad es la subjetividad socializada la cual se refiere al inconsciente como mecanismo de (re)transmisión de la percepción, apreciación y acción que identifica la heterosexualidad como lo “natural”. De ahí se desprende la naturalización que hacemos de dicha práctica sexual –la heterosexualidad- olvidando que esta es un producto social construido para normar y regular la vida humana (Robles, 2013, 63).

Analizar la diferenciación entre sexo y género, así como las diversas construcciones que se tejen en torno a ello, permite dilucidar los desequilibrios de poder presentes, sus formas de reproducción y normalidades que deben ser erradicadas promoviendo espacios libres de violencia de género y de discriminación. En este sentido, la violencia de género es entendida como: “todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada” (OMS, 2019, s/p). La violencia de género contra las mujeres se origina en las relaciones desiguales de poder entre mujeres y



hombres, las cuales responden a un orden social y culturalmente construido, que determina una jerarquía y un poder distinto para ambos sexos (Kislinger, 2005).

De esta forma, dichas relaciones de poder se perpetúan y normalizan a veces de manera física y otras veces de manera simbólica. Al respecto, Bourdieu afirma que la violencia simbólica es también una forma sutil de dominación, pero no por sutil es menos peligrosa, pues este tipo de violencia se normaliza, y por tanto, es ejercida con el consentimiento de quienes la sufren silenciándola y ocultándola, en muchos de los casos. Así, la violencia de género de acuerdo con lo expresado por Expósito y Moya (2011) son aquellos actos que involucran la coacción física o psíquica que se ejerce sobre una persona y que abusa de la propia libertad para obligarla a hacer algún acto determinado sin su consentimiento. De acuerdo con la clasificación que se muestra en el Glosario de Género de INMUJERES (2007), existen diferentes dimensiones de la violencia dentro de las cuales se pueden incluir la violencia física, psicológica, económica, institucional, sexual, en la comunidad, laboral y docente entre otros.

Sobre estas dimensiones de violencia, Abreu (2006) sugiere que la violencia como tal, surge por una relación de poder, la cual es consecuencia de una discriminación que se ha aprendido culturalmente, en el caso de la violencia de género, se ha enseñado que la masculinidad tiene mayor poder al estar relacionada a la prepotencia mientras que la feminidad está relacionada a la subalternidad. Por ello, las mujeres se ven en desventaja a diferencia de los varones los cuales, por las mismas características que se les otorga, tienen mayor facilidad para actuar. Todos aquellos ejercicios de poder no están exentos a un solo ámbito dentro de la vida social, sino que subyacen dentro de los diversos contextos de la misma, entre los cuales se encuentran el contexto familiar, comunitario, individual y por supuesto el académico (Hernando, 2007).

Para el caso del ámbito académico, el que aquí corresponde, acudimos a Aguilar, Olea, Melgar y Molina (2009), quienes ponen de manifiesto que, a nivel internacional, las universidades se ven involucradas por el fenómeno de la violencia. Sin embargo, dentro del mismo ámbito académico existen contextos escolares dentro de los cuales la violencia de género surge con mayor evidencia. Un ejemplo de ello se presenta en las carreras universitarias que han sido masculinizadas y las cuales son caracterizadas por estar orientadas al desarrollo de habilidades que erróneamente se consideran solamente de hombres o únicamente para mujeres.

En este tenor, acudimos a la definición que hace INMUJERES, sobre el acoso y hostigamiento sexual, por ser esta conceptualización además de ser aceptada y promovida nacional e internacionalmente, pone de relieve la fina diferenciación entre uno y otro concepto, a saber, el acoso y el hostigamiento. Se precisa entonces: “**El acoso sexual** es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”; mientras que:



“El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y /o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de carácter lasciva” (INMUJERES, 2009).

El acoso sexual verbal, se presenta cuando se llega a “sobrepasar el límite”, haciendo insinuaciones referentes al acto sexual, tanto personal como virtualmente. Para Blaopoldo (2014,) citando a Kornblit y Petracci, este tipo de violencia está presente al hacer referencia a conductas acosadoras como juego de seducción, propuesta de citas, bromas con índole sexual y tocamientos corporales como pellizcos, palmadas, besos o caricias.” Se considera ciberacoso cuando se envían imágenes o notas obscenas para hacer insinuaciones de tipo sexual por medio de las redes sociales regularmente, con el fin de obtener una relación sexual a pesar del rechazo de quienes reciben tales propuestas.

El acoso y hostigamiento sexual forman parte de la violencia de género desatendida y propiciada a través de la constante intención por mantener el orden de género establecido, el cual es jerárquico y hegemónico, aceptado y (re)producido social y culturalmente; y el cual es necesario dismantelar para consolidar los derechos humanos y erradicar el sexismo y la discriminación.

Tipos de violencia de género.

- a) **Violencia digital:** Actos de acoso, hostigamiento, amenazas, vulneración de datos e información privada, divulgación de información apócrifa, mensaje de odio, difusión de contenido sexual sin consentimiento, textos, fotografías, videos y/o datos personales u otras impresiones gráficas o sonoras, verdaderas o alteradas, o cualquier otra acción que sea cometida través de las tecnologías de información y comunicación, plataformas de internet, redes sociales, correo electrónico, aplicaciones, o cualquier otro espacio digital y atente contra la integridad, la dignidad, la intimidad, la libertad, la vida privada o vulnere algún derecho humano de las mujeres.¹
- b) **Violencia docente:** Aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.²

¹ GACETA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA, del martes 3 de diciembre de 2019 (LXIV/2PPO-65/102805)

² Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Art. 12)



- c) **Violencia física:** Golpes, jaloneos, empujones, pellizcos, lesiones, entre otras muestras.³
- d) **Violencia laboral:** La negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.⁴
- e) **Violencia psicológica:** Humillaciones, amenazas, celos, chantajes, intimidaciones, descalificaciones, entre otros.⁵
- f) **Violencia sexual:** Imposición para tener relaciones sexuales o violación, abuso sexual o tocamientos sin consentimiento, entre otros.⁶

Ejemplos de manifestaciones de violencia de género.

Las conductas que a continuación se mencionan son ejemplos de manifestaciones de violencia de género frecuentes, y se mencionan de manera enunciativa, más no limitativa: Celotipia, insultos, devaluaciones, chistes sexuales u obscenos, comentarios o bromas acerca de la vida privada o de las supuestas actividades sexuales de una persona, toma o difusión de fotografías o videos de contenido sexual sin el consentimiento de la persona; invitaciones, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables y persistentes; seguir a una persona (acecho); amenazas, tratos o comentarios discriminatorios; gestos ofensivos con las manos o el cuerpo; contactos físicos indeseados (tocamientos); insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales; violación; exhibición no deseada de pornografía; pedir favores sexuales a cambio de mejorar una calificación, aprobar una materia, mejorar condiciones laborales o promesa de cualquier tipo de trato preferencial.

Manifestaciones de violencia sexual.

- a) **Abuso sexual:** Es cuando sin el consentimiento de la persona y sin el propósito de llegar a la cópula, se ejecute en ella un acto sexual, se la obligue a observarlo o se la haga ejecutarlo.⁷

³ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. (Convención Belém Do Pará)

⁴ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Art. 11)

⁵ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. (Convención Belém Do Pará)

⁶ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. (Convención Belém Do Pará)

⁷ Código Penal del Estado de Chihuahua (Art. 173)



- b) **Acoso sexual:** Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.⁸
- c) **Hostigamiento sexual:** Es el asedio a una persona con fines sexuales, a pesar de su oposición manifiesta⁹. Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.¹⁰
- d) **Violación:** Consiste en realizar cópula con persona de cualquier sexo, por medio de la violencia física o moral, o bien, introducir por vía vaginal o anal cualquier elemento, instrumento o cualquier parte del cuerpo humano, distinto al pene, por medio de la violencia física o moral o sin el consentimiento de la víctima.¹¹

⁸ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Art. 13, segundo párrafo)

⁹ Código Penal del Estado de Chihuahua (Art. 176, primer párrafo)

¹⁰ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Art. 13, primer párrafo) ¹¹ Código Penal del Estado de Chihuahua (Art. 171)



Las Conductas señaladas en el presente cuadro son solo algunas de las conductas que se pudieran presentar.		
	Nivel de Gravedad de la Conducta	Conducta
LEVES	Faltas leves. Comunicación verbal, gestual y/o escrita sin que medie contacto físico, esta última pudiendo realizarse a través de medios electrónicos.	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Observaciones sugerentes y desagradables; 2.- Gestos obscenos; 3.- Chistes sexuales u obscenos; 4.- Comentarios sobre la apariencia o aspecto físico de la víctima; 5.- Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; 6.- Palabras de doble sentido; 7.- Insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales de la víctima.
MODERADAS	Faltas moderadas. Comunicación verbal, gestual y/o escrita sin que medie contacto físico, esta última pudiendo realizarse a través de medios electrónicos.	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Invitaciones impúdicas o comprometedoras; 2.- Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras; 3.- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo; 4.- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual; 5.- Exhibir ante la víctima imágenes o representaciones gráficas de naturaleza sexual en fotografías, carteles, calendarios, pantallas de teléfonos celulares, pantallas de computadora o de otros dispositivos electrónicos; 6.- Exhibir pornografía ante la víctima por cualquier medio; 7.- La reincidencia en la comisión de tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro un mismo semestre, cuando haya habido sanciones por aquéllas.
FUERTES	Faltas fuertes. Comunicación verbal, gestual y/o escrita sin que medie contacto físico, esta última pudiendo realizarse a través de medios electrónicos.	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Mensajes sexuales acerca de la víctima en pintas o grafitis en las paredes de los baños, vestidores u otras instalaciones del espacio universitario. 2.- Espiar a la víctima mientras se cambia en un vestidor, o cuando se encuentra en un sanitario. 3.- Seguir a la persona en situación de víctima en el trayecto de la Universidad a su hogar, a su trabajo u otro espacio público o privado. 4.- Exhibicionismo corporal de tipo sexual ante la víctima. 5.- Mensajes sexuales acerca de la víctima en pintas o grafitis en las paredes de los baños, vestidores u otras instalaciones del espacio universitario. 6.- Espiar a la víctima mientras se cambia en un vestidor, o cuando se encuentra en un sanitario. 7.- Seguir a la persona en situación de víctima en el trayecto de la Universidad a su hogar, a su trabajo u otro espacio público o privado. 8.- Exhibicionismo corporal de tipo sexual ante la víctima.
GRAVES	Faltas graves. Comunicación verbal, gestual y/o escrita con contacto físico.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cualquier contacto físico innecesario y no deseado con la víctima: tocar, sujetar o acorralar; provocar roces o contactos físicos aparentemente casuales; jalones o pellizcos; jalar la ropa de la víctima; 2. El acoso sexual, sobre todo cuando va acompañado de abuso de autoridad por ser efectuado por un(a) superior a una persona subordinada laboralmente; 3. El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación por parte de la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva; 4. El acoso ambiental y el acoso por razón de sexo, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave; 5. Se considerará en todo caso grave la agresión física; 6. La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de hostigamiento y acoso sexual, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas; 7. Acusar falsamente a una persona de hostigamiento y acoso sexual; 8. Tolerar o encubrir casos de hostigamiento y acoso sexual por parte de superiores jerárquicos; 9. La reincidencia de tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un periodo de cuatro meses.
AGRAVANTES		<ol style="list-style-type: none"> 1- El abuso de situación de superioridad jerárquica 2- La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. 3- La alevosía, es decir, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del agresor. 4- No aceptar el procedimiento seguido por la Unidad de Género 5- Permanencia de las conductas denunciadas durante la tramitación del procedimiento de queja. 6- Que la víctima sea menor de edad 7- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física, mental o sensorial.



Principios que rigen la atención en casos de hostigamiento y acoso sexual.

Para la debida aplicación del protocolo, las autoridades universitarias y las personas que integran la Unidad de género, se conducirán bajo los siguientes principios:

- a) **Accesibilidad.** El procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones.
- b) **Cero tolerancias a las conductas de hostigamiento y acoso sexual.** Este enfoque significa que se atenderán absolutamente todas las quejas que se presenten ante la Unidad de género, sin importar su gravedad, y que, en los casos que proceda, se aplicarán las sanciones correspondientes por los órganos competentes, mediante un procedimiento expedito.
- c) **Confidencialidad.** Es la prohibición de difundir la información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, ya que el acceso a esta debe limitarse a las partes involucradas y a las que estrictamente deban conocerla.
- d) **Debida diligencia.** Implica la prevención razonable, la celeridad, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades competentes.
- e) **Debido proceso.** Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, incluida la presunción de inocencia, el derecho de audiencia y, en general, garantizar igualdad procesal para las partes.
- f) **Honestidad.** Se deberán tomar todas las medidas correspondientes en contra de quienes realicen acusaciones falsas.
- g) **No revictimización.** Los/as actores/as y las instancias involucradas en los procesos del Protocolo deberán evitar exponer a la víctima a cualquier tipo de actuación que pueda causarle sufrimiento psicológico o emocional, sobre todo aquellas que pudieran exponerla públicamente, le causen contratiempos en su vida cotidiana o pongan en duda su condición de víctima por su estilo de vida, contexto, rol de género o preferencia sexual.
Asimismo, se deberá evitar que la víctima tenga que narrar su historia de violencia a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario.
- h) **Perspectiva de género.** Se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben



emprenderse para crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.¹¹

- i) **Transparencia.** El procedimiento de queja y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas. Durante todo el procedimiento se les mantendrá informadas sobre los fundamentos y motivos de las decisiones que se tomen.
- j) **Trato digno y respetuoso.** Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Como medida de protección es necesario tratarla con respeto cuando acuda a presentar una queja, y conducirse con oportunidad, calidez y honestidad, evitando en todo momento su revictimización, de igual modo, con la persona sobre quien recae la queja.

Marco de aplicación del Protocolo.

El alcance de este Protocolo es de orden interno y no sustituye a las leyes ni las facultades de las instituciones de Procuración y Administración de Justicia contempladas en la legislación internacional, federal, estatal y municipal, por el contrario busca armonizar las protecciones establecidas en estas normatividades en favor de las víctimas de algún tipo o modalidad de violencia de género o sexual; de tal forma que cuando los hechos puedan constituir o tipificar delitos, se orientará a las víctimas sobre su derecho de interponer querrela ante las instancias correspondientes, además de proporcionarles la asesoría y orientación jurídica correspondiente.

Personas destinatarias.

El presente protocolo es aplicable cuando los actos constitutivos de hostigamiento y acoso sexual involucren a los integrantes de la comunidad universitaria, incluidas las personas físicas que prestan sus servicios profesionales a la universidad:

- a) Estudiantes
- b) Personal académico
- c) Trabajadores/as no académicos/as

Si bien, el protocolo surge de la necesidad de atender los casos de hostigamiento y acoso sexual en contra de mujeres, que son quienes, estadísticamente resienten más este tipo

¹¹ Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua (Art. 5, fracc. IV)



de violencia, se atenderán todos los casos que se presenten, independientemente del sexo, género e identidad de la víctima.

Ámbito de aplicación.

Las autoridades universitarias, específicamente la Unidad de género es competente para aplicar el protocolo en los siguientes casos:

- a) Cuando la queja sea presentada por persona integrante de la Comunidad Universitaria, en contra de otro/a integrante, siempre y cuando la(s) conducta(s) constitutiva(s) del presunto hostigamiento o acoso sexual se haya(n) llevado a cabo en las instalaciones universitarias, (incluidas las plataformas virtuales oficiales, es decir, las comúnmente utilizadas por la comunidad universitaria para llevar a cabo sus actividades laborales y escolares); o en cualquier otro espacio físico o virtual, siempre y cuando el contacto y la comunicación se deban a actividades como universitarios/as.
- b) Cuando la queja sea presentada por persona ajena a la Comunidad Universitaria en contra de un/a integrante de la Comunidad Universitaria, siempre y cuando la(s) presunta(s) conducta(s) constitutiva(s) de hostigamiento o acoso sexual se haya(n) llevado a cabo en las instalaciones universitarias, (incluidas las plataformas virtuales oficiales, es decir, las comúnmente utilizadas por la comunidad universitaria para llevar a cabo sus actividades laborales y escolares); o en cualquier otro espacio físico o virtual, siempre y cuando el contacto y la comunicación se deban a actividades organizadas por la universidad.

Los casos en que no sea aplicable el protocolo, se brindará orientación jurídica a las personas integrantes de la Comunidad Universitaria que así lo soliciten.

Instancias universitarias involucradas en la aplicación del Protocolo.

Todas las personas adscritas a cualquier dependencia administrativa o académica de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez que tengan conocimiento de actos que pudieran constituir hostigamiento o acoso sexual, canalizarán a las víctimas a la Unidad de género a través de la **red de personas de primer contacto** del instituto, de la división multidisciplinaria o de la dependencia administrativa donde se localice la víctima.

Directores/as de instituto, Jefes/as de departamento, Jefes/as de División Multidisciplinaria y Coordinadores/as de programa que tengan conocimiento de casos que pudieran constituir hostigamiento y acoso sexual, además de escuchar y asesorar a la víctima sobre los procedimientos previstos en este protocolo, levantarán un reporte de incidencia que harán llegar a la Unidad de Género para que esta conozca del caso.



El Honorable Consejo Académico, tendrá la facultad de confirmar o modificar el proyecto de resolución que le sea presentado por la Unidad de género en los procedimientos de queja en los que aparezca como presunto/a responsable personal académico de la Universidad.

Los Honorables Consejos Técnicos, tendrán la facultad de confirmar o modificar el proyecto de resolución que les sea presentado por la Unidad de género en los procedimientos de queja en la que aparezca como presunto/a responsable estudiantes de alguno de los Institutos.

La Contraloría General, tendrá la facultad en conjunto con la Unidad de Género de realizar todo el proceso de investigación por la posible comisión de una conducta en materia de violencia de género, así como de confirmar el proyecto de resolución que le sea presentado por la Unidad de género en los procedimientos de queja en los que aparezca como presunto/a responsable personal no académico que brindan servicios a la Universidad.

El Honorable Consejo Universitario, tendrá la facultad de recibir y resolver el recurso de revisión, interpuesto en contra de los proyectos de resolución confirmados por los integrantes de los Honorable Consejo Técnico o Honorable Consejo Académico según corresponda.

El Bufete Jurídico Universitario, designará al abogado que habrá de asesorar y acompañar durante el procedimiento previsto en el presente protocolo a la víctima y a la persona en contra quien recae la queja.

El Bufete Jurídico Universitario, cuenta ya con un listado de 4 (cuatro) abogados designados para brindar apoyo a la Unidad de género, de los cuales 2 (dos) serán asignado exclusivamente a la víctima y 2 (dos) exclusivamente para la persona en contra quien recae la queja. Es importante resaltar que el Bufete Jurídico cuenta con abogados con un sentido de profesionalismo, imparcialidad y ética. Si el abogado se asignó para dar apoyo a la víctima, este no podrá trabajar a su vez con la persona en contra quien recae la queja, ni sobre el asunto en particular, ni sobre asuntos posteriores y en sentido contrario si se asignó apoyar a la persona en contra quien recae la queja, no podrá apoyar a la víctima, ni en el caso asignado, ni en posteriores.

La Defensoría de los Derechos Universitarios, asistirá en los términos de la normatividad aplicable, durante el procedimiento previsto en el presente protocolo, a efectos de verificar que se sigan las etapas, siempre y cuando al menos una de las partes involucradas así se lo soliciten. Pudiendo además en caso de que se detecte alguna irregularidad realizar las observaciones que considere pertinentes siempre buscando el respeto a los derechos universitarios.



Centro de Atención Psicológica SUAPSI, designará a 3 (tres) psicólogos quienes apoyarán a las partes durante las entrevistas, es importante resaltar que los psicólogos nombrados cuentan actualmente con diversos cursos, capacitaciones y formación en materia de género, además de experiencia activa en diversas instancias externas que están relacionadas con la violencia de género.

Las demás dependencias universitarias coadyuvarán al debido desarrollo del procedimiento previsto en el protocolo, proporcionando la información que les sea requerida como elemento de prueba por cualquiera de las partes, en los términos y con las características que le sea solicitada. Adicionalmente, contribuirán con la Unidad de género en la implementación del Programa Institucional hacia una Universidad Libre de Violencia de Género a través de las acciones transversales que sean de su competencia.

La Unidad de género, es la instancia universitaria dotada de independencia para realizar sus funciones, dedicada a la implementación del Programa Institucional hacia una Universidad Libre de Violencia de Género, que, entre otras, tiene la función de coordinar la prevención, atención y la sanción por parte de los órganos competentes, del hostigamiento y acoso sexual en la Universidad.

La Unidad de género, se ubicará junto a las oficinas del Bufete Jurídico Universitario, con la finalidad de que se tenga relación y apoyo jurídico directo e inmediato tanto a la víctima, como a la persona contra quien recae la queja.

Integración de Unidad de género.

- I. El (la) Encargado (a) de la Unidad de género
- II. Psicólogo (a) adscrito (a) a *SUAPSI*
- III. Abogado (a) adscrito (a) al Bufete Jurídico Universitario
- IV. 2 (dos) Asistentes, la primera de ellas como apoyo para atención o recepción inicial al público y la segunda de ellas como apoyo al (la) Encargado (a) de la Unidad de género.

Encargada (o) de Unidad de género.

La persona responsable de la Unidad de género observará el buen funcionamiento de la Unidad, a su vez deberá de mantener contacto directo con las diversas instancias como lo son *SUAPSI* y Bufete Jurídico y deberá estar pendiente de la sustanciación del procedimiento de queja interpuesto por la víctima.

Atribuciones de la persona responsable de la Unidad de género:

1. Representar a la Unidad de género dentro y fuera de la Universidad;



2. Coordinar y supervisar las actividades de todas las personas que integran y colaboran con la Unidad de género;
3. Turnar a las psicólogas/os y abogadas/os que apoyan a la Unidad de género las quejas por hostigamiento y acoso sexual;
4. Con base en la información presentada por las psicólogas/os y abogadas/os, realizar la evaluación del riesgo en que se encuentra la víctima y establecer las medidas urgentes de protección que considere necesarias;
5. Presentar ante la Contraloría General, Consejo Técnico o Consejo Académico, correspondientes, los proyectos de resolución de los procedimientos de queja;
6. Recibir y analizar los reportes de incidencia que le sean remitidos por los Directores/as de Instituto, Jefes/as de Departamento y demás autoridades Universitarias.
7. Dirigir el diseño, la elaboración y actualización de los manuales, procedimientos y formatos necesarios para la adecuada implementación del protocolo;
8. Rendir los informes relacionados con la aplicación del protocolo;
9. Promover la evaluación y actualización del protocolo;
10. Mantenerse actualizada en temas relacionados con equidad, igualdad sustantiva y género;
11. Coordinar todas las actividades relacionadas con la implementación del Programa Institucional hacia una Universidad Libre de Violencia de Género;
12. Realizar las propuestas que se consideren pertinentes para el óptimo y puntual desarrollo de las actividades de la Unidad de género, las cuales deberán presentarse a la presidencia del Honorable Consejo Universitario, debiendo acompañarlas de un estudio de pertinencia.
13. Las demás que le encomiende el Honorable Consejo Universitario y/o su presidente.

La encargada de la Unidad de género además de las atribuciones señaladas con anterioridad deberá, con apoyo de las personas titulares del Centro de Atención Psicológica *SUAPSI* y Bufete Jurídico, vigilar que quienes sean designados por dichas instancias, cuenten con un perfil especializado en temas de género.

2.- Psicólogos/as.

Los/as Psicólogos/as, que apoyen a la víctima y a la persona contra quien recae la queja, será personal adscrito al Centro de Atención Psicológica *SUAPSI* con los que cuenta la



Universidad, debiendo dicho centro asignar un Psicólogo/a del listado de psicólogos/as con los que cuente para que se dé el apoyo y seguimiento necesario a la víctima y a la persona contra quien recae la queja, durante la sustanciación del procedimiento. Pudiendo considerar dar un apoyo psicológico pormenorizado remitiendo a la víctima a las instancias externas con las que la Universidad tenga convenios de colaboración.

Las atribuciones de los/las Psicólogos/as son las siguientes:

1. Brindar atención psicológica inicial a la víctima de acuerdo con el manual de procedimientos correspondiente;
2. En casos de extrema urgencia, trasladarse a brindar contención al sitio donde se encuentre la víctima;
3. En conjunto con las/los abogadas/os, realizar la entrevista a la víctima, posterior a la presentación de la queja;
4. En conjunto con las/los abogadas/os, proveer información a la persona responsable de la Unidad de género para que evalúe el riesgo en que se encuentra la víctima y establezca las medidas urgentes de protección que considere;
5. Programar en los casos que sea necesario, sesiones terapéuticas para la víctima;
6. Elaborar dictámenes psicológicos y psicosociales con valor probatorio tanto para la víctima, como para la persona sobre quien recae la queja;
7. Llenar y entregar los formatos que le sean indicados por la persona responsable de la Unidad de género;
8. Mantenerse actualizada en temas relacionados con equidad, igualdad sustantiva y perspectiva de género;
9. Mantenerse actualizadas en las políticas relacionadas con el Programa Institucional Hacia una universidad libre de violencia de género;
10. Participar en las acciones tendientes a implementar, desarrollar y evaluar el Programa Institucional Hacia una universidad libre de violencia de género;
11. Las demás que le encomiende la persona responsable de la Unidad de género.



4.- Abogados.

Los abogados adscritos al Bufete Jurídico Universitario, deberán apoyar de forma directa e inmediata a la persona encargada de la Unidad de género en la recepción de la queja y en los aspectos jurídicos necesarios, a su vez se pondrá a disposición tanto de la víctima como de la persona contra quien recae la queja un listado de abogados adscritos al Bufete Jurídico Universitario, quienes deberán dar orientación jurídica a las partes, durante todo el procedimiento de investigación para respetar los derechos que a estos les asisten.

Las atribuciones de los/las abogados/as son las siguientes:

1. Recibir junto con la psicóloga/o en turno a la víctima y explicarle detalladamente en qué consisten las etapas subsecuentes del procedimiento previsto en el protocolo;
2. En conjunto con las psicólogas/os, proveer información a la persona responsable de la Unidad de género para que evalúe el riesgo en que se encuentra la víctima y establezca las medidas urgentes de protección que considere;
3. Asistir a la víctima durante todo el procedimiento de queja y hasta que se emita el dictamen de sanción correspondiente, o en su caso, hasta que se sustancie el proceso de recurso;
4. Notificar a la persona sobre quien recaiga la queja e informar en el mismo escrito los plazos y términos para la contestación, así como hacer de su conocimiento que le asiste el derecho de acudir al Bufete Jurídico a solicitar el apoyo legal de un/a abogado/a del directorio que para tal efecto se dispondrá y que, de no acudir, el bufete jurídico se lo asignará a petición de la propia Unidad de género;
5. Valorar las pruebas que presenten la víctima y la persona sobre quien recae la queja;
6. Elaborar el proyecto de resolución del procedimiento de queja, para aprobación de la persona responsable de la Unidad de género;
7. En los casos en que se presuma la comisión de un delito, brindar a la presunta víctima información respecto al derecho que tiene de interponer una querrela ante la autoridad jurisdiccional correspondiente;
8. Si se le solicita, asesorar y orientar a la presunta víctima sobre la presentación de la querrela ante la autoridad jurisdiccional;



9. En los casos de violencia sexual que no sean competencia de aplicación del presente protocolo, orientar jurídicamente a los integrantes de la comunidad universitaria sobre la elaboración y presentación de las querellas ante la autoridad jurisdiccional cuando así se lo soliciten;
10. Llenar y entregar los formatos que le sean indicados por la persona responsable de la Unidad de género;
11. Mantenerse actualizadas en temas relacionados a equidad, igualdad sustantiva y perspectiva de género;
12. Mantenerse actualizadas en las políticas relacionadas con el Programa Institucional hacia una Universidad Libre de violencia de género;
13. Participar en las acciones tendientes a implementar, desarrollar y evaluar el Programa Institucional hacia una Universidad Libre de Violencia de Género;
14. Las demás que le encomiende la persona responsable de la Unidad de género.

Es necesario puntualizar que los abogados adscritos al Bufete Jurídico de la UACJ, otorgarán en conjunto con la Unidad de género y durante todo el procedimiento interno el acompañamiento y orientación Jurídica que requiera la víctima o la persona en contra quien recae la queja y en lo que respecta al deseo de la víctima de presentar la denuncia ante las autoridades externas competentes como lo es la Fiscalía General del Estado; únicamente se les otorgará a ambos la orientación jurídica necesaria, ya que dicha Autoridad cuenta con el personal necesario para dar el apoyo y seguimiento tanto legal como psicológico para realizar la debida canalización de la víctima o del presunto responsable a las instancias correspondientes.

5. Integrantes de la Red de personas de primer contacto.

1. Estar disponible en el horario que le corresponda en el espacio asignado;
2. Ser el primer contacto con la víctima;
3. Ofrecer a la víctima, la información y orientación sobre la situación que está viviendo los apoyos que puede recibir de la Unidad de género;
4. Brindar asistencia a la víctima y llenar el reporte de incidencia, previo a la formulación de la queja;
5. Canalizar a la víctima a la ventanilla de atención para que reciba más información e inicie el procedimiento de queja si así lo desea, haciendo de su conocimiento que puede hacerlo de manera presencial o vía internet;
6. Informará a la persona de la ventanilla de atención el momento preciso en que la persona en situación de víctima acudirá a presentar su queja, para que esté al tanto y la reciba;



7. Llenar y entregar los formatos que le sean indicados por la Unidad de género;
8. Mantenerse actualizada en temas relacionados con equidad, igualdad sustantiva y género, así como en las políticas relacionadas con el Programa Institucional hacia una Universidad Libre de Violencia de Género;
9. Las demás que le encomiende la persona responsable de la Unidad de género.

6. Persona encargada de la ventanilla de atención.

Se tendrá una ventanilla inicial de atención ubicada en las instalaciones de la Unidad de género y a su vez se podrá recibir a través de medios electrónicos las quejas que la comunidad universitaria considere violencia de género. Se podrá establecer una ventanilla itinerante, con la finalidad que la encargada de la Unidad de género se traslade a las diversas Divisiones Multidisciplinarias a efecto de recibir de forma personal las quejas de la comunidad universitaria.

Las atribuciones de la persona encargada de la ventanilla de atención son las siguientes:

1. Diseñar y mantener actualizado el formulario para la presentación de queja por hostigamiento y acoso sexual, tanto por vía presencial como virtual;
2. Brindar atención inmediata a las víctimas que acuden a presentar la queja informándolas puntual y claramente sobre el procedimiento a seguir en cada una de sus etapas;
3. Brindar apoyo en la elaboración del escrito de queja;
4. Informar a la persona responsable de la Unidad de género el momento preciso en que la víctima acudirá a recibir atención legal y psicológica, para que esté al tanto y la reciba;
5. Difundir entre la comunidad universitaria a través de campañas permanentes, el procedimiento de presentación de queja por hostigamiento y acoso sexual, presencial y vía internet;
6. Llenar y entregar los formatos que le sean indicados por la Unidad de género;
7. Mantenerse actualizada en temas relacionados a equidad, igualdad sustantiva y perspectiva de género, así como en las políticas relacionadas con el Programa Institucional hacia una Universidad Libre de Violencia de Género;
8. Participar en las acciones tendientes a implementar, desarrollar y evaluar el Programa Institucional hacia una Universidad Libre de Violencia de Género;
9. Las demás que le encomiende la persona responsable de la Unidad de género.



Instancias Externas.

La persona integrante de la comunidad Universitaria que inicie un procedimiento en la Unidad de género deberá ser informada sobre el derecho que le asiste de acudir ante instancias externas como Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas del Delito por Razones de Género, con la finalidad de presentar la denuncia correspondiente por la comisión de los delitos contemplados en la legislación penal. En el supuesto que la víctima decida acceder a la presentación de la denuncia frente a las autoridades competentes en materia penal, la Unidad de género se encargará de darle orientación jurídica con apoyo del Bufete Jurídico Universitario, con la finalidad de explicarle el alcance de la denuncia, las etapas del procedimiento y brindarle el apoyo en la elaboración o redacción de la denuncia penal.

Es importante señalar que no podrá intervenir la Unidad de género como coadyuvante del Ministerio público, ya que dicha instancia cuenta con el personal necesario para apoyar a la víctima, tanto en el ámbito psicológico como en el jurídico, dicho de otra manera, la Fiscalía Especializada en Atención a Mujeres Víctimas del Delito por Razones de Género, cuenta con personal adscrito y especializado que coadyuva directamente con sus Unidades, en la investigación correspondiente. No obstante, la Unidad de género podrá informar a la víctima en conjunto con personal del Bufete Jurídico, sobre las diversas etapas del procedimiento iniciado ante Fiscalía y sobre las dudas que le surjan a la víctima o a la persona a quien se le imputa el delito.

Sección II. Atención

Procedimiento de Queja.

La queja es la manifestación de hechos presuntamente constitutivos de hostigamiento y acoso sexual, que la víctima hace del conocimiento de la Unidad de género a través de la ventanilla de atención, en que aparezca como presunto/a responsable algún/a integrante de la comunidad universitaria. El objetivo del procedimiento de queja es que cesen las conductas de hostigamiento y acoso sexual y que se sancione conforme a este protocolo, a la persona responsable.



La queja podrá presentarse únicamente por la víctima. En los casos en que una tercera persona atestigüe los hechos y desee informarlo a la Unidad de género, podrá hacer su reporte ante cualquier integrante de la Red de personas de primer contacto.

La Unidad de género podrá dar seguimiento a una queja de manera oficiosa cuando la víctima se desista de continuar el proceso, siempre que la conducta que se haya realizado por parte de la persona sobre quien recae la queja sea física.

Se podrán admitir quejas únicamente dentro de los 90 (noventa) días posteriores a la comisión del acto constitutivo del presunto hostigamiento o acoso sexual.

En el caso de actos continuados, el plazo se computará a partir de que se haya presentado el último hecho.

El escrito de queja deberá contener por lo menos, la siguiente información:

1. Nombre, apellido, nacionalidad, domicilio, número telefónico, correo electrónico, y medio para escuchar y recibir notificaciones;
2. Número de matrícula si se trata de estudiante, o número de empleado, si es personal académico o administrativo;
3. Instituto donde realiza los estudios o dependencia donde presta sus servicios;
4. Fecha y hora en que se presenta la queja;
5. Firma o huella digital de la víctima;
6. Se asignará un número de expediente a la queja para para su integración, mayor control y seguimiento del caso.
7. Se anexará copia de la identificación oficial de la víctima.

Realizada la entrevista por parte de la titular de la Unidad de género, se deberá agregar al escrito de queja copia de la narrativa de hechos, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que fue cometida la conducta.

Una vez presentada la queja ante la ventanilla de atención, se canalizará a la Unidad de género para el desarrollo del procedimiento, que constará de 7 (siete) etapas:

Primera etapa. Entrevista.

Para llevar a cabo la entrevista, se tendrán las siguientes consideraciones:

- Las/os psicólogas/os y abogadas/os deberán identificarse con sus nombres, mostrando en todo momento una actitud respetuosa, amable y empática.
- La entrevista deberá ser realizada en un ambiente que brinde privacidad al/la entrevistada/o.



- Si la víctima se encuentra en crisis, o en un evidente estado de alteración, se le proporcionará la contención emocional requerida.
- Informar a la víctima que su derecho a la confidencialidad será resguardado y se adoptarán medidas para protegerla en contra de cualquier represalia.
- Garantizar la privacidad de los datos recabados desde el primer contacto.
- Salvaguardar la dignidad de la persona, como principio y derecho fundamental base y condición de todos los demás. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades.
- Informar a la víctima que puede ser acompañada por un familiar o persona de su confianza.
- Reiterar a la víctima la información sobre el objetivo de la presentación de la queja, los servicios y los alcances de esta, con el fin de que pueda tomar decisiones informada, enfatizando que la universidad condena las conductas relacionadas con violencia de género y tiene una política enérgica, de cero tolerancia, para erradicar estas prácticas.
- Ser totalmente imparcial y evitar en todo momento expresiones (sean o no verbales) en que se insinúe que no se le cree a la persona; aprobación o desaprobación o que se sugiera que el acto de violencia es su culpa.
- Se cuidará que el trato se brinde libre de favoritismos, inclinaciones o preferencias personales que implique la concesión o restricción de ventajas.

El desarrollo de la entrevista se llevará en el siguiente orden, obteniendo información a través de preguntas guía:

1. Obtención de datos de la persona que aparezca como presunta responsable, sobre la que recae la queja.
 - a) Nombre, sexo, edad, correo electrónico, teléfono, tipo de relación jerárquica (en caso de haberla)
2. Declaración de hechos.
 - a) Describir la situación que viene a declarar/exponer.
 - b) Fecha, lugar y hora en que ocurrieron los hechos.
 - c) Frecuencia con que se dieron los hechos (si sucedió una vez o varias veces).
 - d) Como se manifestó la situación (violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso o abuso sexuales).
 - e) Actitud de la persona que la afectó: amenazante, insinuante o sutil, otro.
 - f) ¿Hay testigos de la situación? En caso afirmativo: Proporcionar los datos de localización.
 - g) ¿Tiene alguna(s) evidencia(as) que compruebe(n) lo que ocurre? ¿Cuál o cuáles?



- h) ¿Qué tipo de atención profesional requiere después del hecho? (Psicológica, legal, otra).
 - i) Observaciones y comentarios.
 - j) Se redacta el informe asentando textualmente las respuestas proporcionadas por la víctima y se procede a dar lectura de la información establecida en el documento.
 - k) Firmas de las personas que realizaron la entrevista, de la persona entrevistada y de los testigos si hubiera.
3. Cierre de la entrevista.
- a) Se informa sobre los plazos establecidos para la resolución del procedimiento.
 - b) Si se presume la constitución de delitos, se reitera a la víctima la información sobre su derecho de interponer la querrela ante las autoridades jurisdiccionales correspondientes y el tipo y alcance de los servicios que la Unidad de género le puede brindar en ese caso.
 - c) Se informa sobre la atención psicológica especializada que se le brindará en los siguientes días y el procedimiento para programar las sesiones.
4. Una vez recibida la queja, si la misma fue interpuesta directamente ante la Unidad de Género, esta deberá remitir copia de la misma a la Contraloría General, Consejo Académico o Consejo Técnico según sea el caso para que estos tengan conocimiento del inicio de las etapas del procedimiento de investigación.

Segunda etapa.

Evaluación de riesgo e implementación de medidas urgentes de protección.

Una vez agotada la entrevista, de manera conjunta o separada según lo consideren, la psicóloga/o y la abogada/o, brindarán a la persona responsable de la Unidad de género la información suficiente para que ésta pueda llevar a cabo la evaluación de riesgo en que se encuentra la víctima y en caso de ser necesario, proceda a determinar medidas urgentes de protección a implementar, que puede ser una o varias de las siguientes:

- a) Cerco de protección física por parte del personal de seguridad universitaria;
- b) Medidas de no comunicación directa, a través de terceras personas o medios electrónicos;
- c) Cambio de turno, grupo o plantel en función de las necesidades de la víctima;
- d) Apoyo académico para que la víctima no vea afectado el desarrollo de sus actividades, por ejemplo, la evaluación por otra persona académica o un comité evaluador;



- e) Otorgar apoyo inmediato y de asesoría y acompañamiento legal para la tramitación de medidas urgentes de protección ante los órganos jurisdiccionales, cuando como consecuencia de los hechos, se encuentre en riesgo la integridad física o emocional de la víctima, y/o
- f) Las demás que se consideren pertinentes en cada caso.

Atención psicológica especializada en casos de hostigamiento y acoso sexual.

Durante la realización de la entrevista a la víctima, se tendrá en cuenta las características y/o el perfil de la/s personas que enfrenten situaciones de hostigamiento/acoso sexual. Además, se deberá poner especial atención en la no revictimización, siguiendo en todo momento las políticas y principios enunciados en el presente protocolo; es decir, que se habrá de asegurar un debido proceso, que garantice el trato digno y humano de quien ha decidido presentar su queja. Posteriormente, se otorgará atención psicoterapéutica a quienes así se considere. La actividad de la/el psicóloga/o en el abordaje inicial incluirá la contención inicial, la evaluación de riesgos y la evaluación inicial, donde se decidirá si se considera necesaria la canalización a consulta con otros profesionales de la salud, como médicos y/o psiquiatras.

Se deberá programar el tratamiento y estrategia psicoterapéutica, que en el caso del Tratamiento Cognitivo Conductual Centrado en el Trauma o específico en abuso (TCC-CT) tiene un orden secuencial, aunque esto no obsta para poder adaptarse a las necesidades específicas, que dependerán del estado emocional del/la paciente. Se aconseja que quien proporcione la terapia, sea un/a profesional con formación en perspectiva de género, cuestión fundamental para evitar prejuicios y/o revictimización secundaria.

En este sentido, se propone el TCC-CT, que fue la primera intervención reconocida como “tratamiento eficaz bien establecido” por el “Grupo Tarea para la promoción y disseminación de procedimientos psicológicos” (Task Force on Promotion and



Dissemination of Psychological Procedures) de la División 12 de la American Psychological Association (APA), por la Oficina para víctimas del crimen (Office for Victims of Crime) y por el Proyecto Kauffman de buenas prácticas (The Kauffman Best Practices Project). Además, este enfoque terapéutico recibió por su efectividad, cerca de 3.8 de 4.0 puntos posibles por el Registro Nacional de Programas y Prácticas Basados en la Evidencia (National Registry of EvidenceBasedPrograms and Practices) (Prieto, 2015). Intervención Terapéutica.

Mediante el TCC-CT, se le otorga al/la paciente estrategias y técnicas que abordan el trauma y que, a la vez, al amainar el dolor emocional, pueda continuar con su vida de la manera más funcional posible (Infocop, 2011). El tratamiento deberá aplicarse según las necesidades de cada paciente, considerando siempre, la historia personal, los temores y vulnerabilidades de la persona que se tiene frente a sí.

Teniendo en cuenta lo anterior no debe pasarse por alto que, al momento de iniciar el abordaje psicoterapéutico, se debe de pensar en la persona como un ente único, por lo cual las manifestaciones de los síntomas serán muy singulares, vinculados siempre a su historia íntima, y, sobre todo, a los recursos de afrontamiento que en esos momentos de la experiencia traumática se esté experimentando. Así, se presentarán personas con síntomas desde leves, hasta las que puedan indicar un resquebrajamiento psíquico considerable.

Aunque este tratamiento pueda ser compensado con algunas otras técnicas que aborden el trauma, los principales elementos que conlleva son los siguientes:

- Psicoeducación: Educación sobre el hostigamiento y acoso sexual.
- Relajación.
- Reestructuración cognitiva y de las emociones asociadas al evento traumático.
- Exposición en imaginación: producir habituación gradual al evento traumático.
- Entrenamiento en habilidades de afrontamiento.



- Entrenamiento en autoinstrucciones.
- Entrenamiento en asertividad.

Se considera que la terapia finaliza cuando se completan los componentes que la integran. Puede durar entre 08 y 20 sesiones, dependiendo siempre de la evolución del/a paciente.

Componentes de la TCC-CT.

Psicoeducación.	Educación y discusión acerca de los eventos que rodean el hostigamiento y el acoso sexual, brindando estrategias de manejo conductual y comunicación Asertiva.
Ejercicios de relajación.	Entrenamiento en relajación basado en técnicas de respiración profunda, relajación mental y muscular progresiva.
Reestructuración cognitiva.	Orientar sobre la necesidad de modificar creencias, cogniciones y/o actitudes relacionadas con los pensamientos distorsionados, sentimientos, emociones y comportamientos propios. Explorar las atribuciones erróneas y debatir la filosofía inadecuada de los pensamientos que producen dolor.
Exposición en imaginación.	Exposición gradual, mediante la narración del evento traumático de manera verbal y escrita.
Entrenamiento en habilidades de afrontamiento.	Educación y entrenamiento en adquisición de habilidades de afrontamiento, de mejora en las relaciones interpersonales, desarrollo de nuevo repertorio de habilidades en el manejo de eventos estresantes.
Entrenamiento en autoinstrucciones.	Orientación sobre la necesidad de instaurar o modificar el diálogo interno, para incrementar las habilidades metacognitivas para resolver problemas.
Entrenamiento en asertividad.	Educación en la capacidad propia para expresar pensamientos y necesidades propios, sin ansiedad ni agresividad, de manera honesta, eficaz y socialmente aceptable.



La titular de la Unidad de Género, en los supuestos en los que la víctima requiera una atención psicológica prolongada, podrá canalizar a la víctima a las instancias externas con las que la Universidad tenga convenios de colaboración.

Tercera etapa. Notificación a la persona sobre quien recae la queja.

Una vez recibida la queja, la encargada de la Unidad de género, tendrá **5 (cinco) días hábiles** para notificar personalmente a la persona sobre quien recae la queja, mediante escrito que deberá contener la siguiente información:

- a) Asunto de la queja;
- b) Plazo que tiene para contestar la queja;
- c) La indicación de que adjunte a la contestación las pruebas de que disponga;
- d) La indicación de que acuda al Bufete jurídico a nombrar al/la abogado/a que le asistirá legalmente en el procedimiento, y
- e) La solicitud de que indique teléfono y correo electrónico para hacerle llegar las notificaciones subsecuentes.
- f) La información respectiva mediante la cual se le informe el derecho que le asiste de contar con asesoría psicológica y la indicación de asignación de psicólogo/a para que lo acompañe durante el procedimiento de investigación de queja.

Cuarta etapa. Contestación de la queja.

La persona sobre quien recae la queja, una vez que ha sido notificada, tendrá **5 (cinco) días hábiles** para contestar, debiendo anexar las pruebas que considere pertinente.

- Atendiendo a la debida defensa, la persona sobre quien recae la queja deberá acudir al Bufete Jurídico de la UACJ, para que se le asigne un/a abogado/a de los Abogados previamente asignados para el apoyo y acompañamiento interno en el procedimiento de queja.
- Si la persona sobre quien recae la queja no contesta en el plazo que se le otorgó, el proceso seguirá su curso y la Unidad de género deberá emitir su proyecto de resolución y turnarlo a Contraloría General, Consejo Académico o Consejo Técnico, según sea el caso.



Quinta etapa. Desahogo de pruebas.

Una vez que la Unidad de género recibe la contestación de la persona sobre quien recae la queja, tendrá **hasta 10 (diez) días hábiles** para el desahogo de las pruebas, iniciando con las de la víctima y, posteriormente, las de la persona sobre quien recae la queja.

- Si la persona sobre quien recae la queja reconoce su responsabilidad antes del desahogo de las pruebas, ya no será necesario su desahogo, y la Unidad de género procederá a formular su proyecto de resolución.
- Se dejarán a salvo los derechos de la víctima para interponer querrela ante la autoridad jurisdiccional. Para ello la Unidad de género podrá dar acompañamiento hasta la presentación de la querrela y asesoría a las víctimas, si es su deseo.
- La asesoría que se brinde no implica ser nombrado asesor/a jurídico/a en la investigación que se lleve ante el Ministerio Público.

Sexta etapa. Presentación de proyecto de resolución.

Al término del desahogo de pruebas la Unidad de género contará con **5 (cinco) días hábiles** para presentar el proyecto de resolución. Dicho proyecto deberá ser turnado a la Presidencia del Honorable Consejo Técnico, Académico o Universitario al que corresponda con un plazo que no podrá ser menor al de **72 (setenta y dos)** horas previas a la sesión ordinaria siguiente que se tenga prevista.

Lo que respecta a resoluciones que deban ser remitidas a la Contraloría General, deberán turnarse dentro de los **5 (cinco) días hábiles** siguientes a la emisión del proyecto de resolución.

Séptima etapa. Resolución.

Una vez que los Honorables Consejo Académico o Consejo Técnico de cada Instituto reciban el proyecto de resolución, lo deberán poner a disposición de los integrantes del consejo en la sesión siguiente a la recepción del proyecto de resolución, mismo que presentarán para su aprobación definitiva.

Lo que respecta al proyecto de resolución de Contraloría General, este deberá confirmar o modificar el proyecto de resolución y emitir la resolución correspondiente, señalando la sanción o sanciones aplicables al caso concreto, y lo deberá notificar a la persona en



contra quien recae la queja en un término no mayor a **5 (cinco) días hábiles** posteriores a la fecha de la emisión de la resolución.

Sección III. Prevención

Para la prevención, la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ) a través de las diferentes dependencias y entidades, así como por la Unidad de género, deberá incluir en sus programas anuales de capacitación, difusión, sensibilización, visibilización, formación y certificación, cursos especializados para quienes integren la Red y los órganos Internos de control y los integrantes de la comunidad universitaria, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones para la implementación de este Protocolo. Estos cursos y certificaciones especializados serán obligatorios, deberán realizarse progresivamente y deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca la Unidad de género.

Prevención significa acción y efecto de prevenir. Se refiere a la preparación con la que se busca evitar, de manera anticipada, un riesgo, un evento desfavorable o un acontecimiento dañoso, el objetivo de la prevención, es lograr que un perjuicio eventual no se concrete. La prevención, es el mejor instrumento para eliminar el hostigamiento y acoso sexual, entre los estudiantes, el personal docente, el personal administrativo y demás integrantes de la Comunidad Universitaria. Es una estrategia dirigida a fortalecer los derechos, la comunicación y la convivencia. Una vertiente estratégica no sólo para reducir la incidencia del hostigamiento y acoso sexual entre los grupos con mayor riesgo, sino para lograr erradicarla en el largo plazo, identificando los factores de riesgo que la potencian, además de tratar de impedir su reproducción, elevando aquellos factores que pueden contribuir a la protección de los grupos con mayor incidencia o riesgo de victimización.

La Organización Mundial de la Salud (1998) define la prevención como las medidas orientadas a evitar la aparición de un evento (enfermedad) o problema de salud mediante la reducción de factores de riesgo, el control de los factores causales y los factores predisponentes o condicionantes.

Como prevención se consideran las acciones que fomenten la sana convivencia académica y laboral, así como todas aquellas dirigidas a la identificación de grupos de riesgo, y evitar conductas y manifestaciones que pudieran derivar en situaciones de hostigamiento y acoso sexual.



Acciones Específicas de Prevención. Niveles de Prevención:

Prevención Primaria. Son actuaciones dirigidas a prevenir el hostigamiento y acoso sexual antes de que ocurra. Va dirigida a población en general o población de alto riesgo de sufrir el hostigamiento y acoso sexual.

1. Generar política de cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual:
 - Promover protección física y emocional a los integrantes de la comunidad universitaria: Estudiantes, docentes, personal administrativo y manual.
 - Establecer las mejores condiciones de seguridad en las instalaciones de la UACJ.
 - Capacitación encaminada al fomento de acciones que fomenten un clima adecuado para la sana convivencia y la prevención del hostigamiento y acoso sexual, además de establecer condiciones que favorezcan su aplicación.
 - Desarrollar en el alumnado competencias y aprendizajes sociales que se vinculen con valores de convivencia escolar armoniosa y de respeto.

Prevención Secundaria. Son las medidas centradas en el asesoramiento en los signos de alerta o situaciones de riesgo de hostigamiento y acoso sexual.

2. Detección, valoración y diagnóstico:
 - Identificar conductas que impliquen hostigamiento y acoso sexual.
 - Detección oportuna de eventos que podrían desencadenar una situación de hostigamiento o acoso sexual.
 - Evaluación de factores de riesgo psicosocial entendidos como aquellas situaciones que provocan trastornos de ansiedad, alteraciones del ciclo del sueño, vigilia y de estrés que se sospeche son derivados de la naturaleza de las actividades académicas, de trabajo, la jornada laboral.

Prevención Terciaria. Son intervenciones centradas en la atención prolongada después de actos violentos, como la rehabilitación y reintegración, los intentos por aminorar los traumas o discapacidades de larga duración asociadas con la violencia y hostigamiento o acoso sexual y los sobrevivientes.

3. Intervención:
 - Implementar políticas de control y vigilancia constantes y permanentes.
 - Acciones de sensibilización y capacitación mediante un programa permanente de sensibilización y prevención del hostigamiento y acoso sexual.
 - Formación periódica que incorpore temas relacionados con teorías de género, prevención de acoso, violencia, violencia de género.



- Amplia difusión sobre información relacionada con el hostigamiento y acoso sexual, en los medios de comunicación radio, TV, impresos, redes sociales, página web UACJ.
- Desarrollo de una cultura de la denuncia dirigida a la solución del problema y la erradicación de los casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Promover el desarrollo de proyectos de investigación sobre la prevalencia y efectos del hostigamiento y acoso sexual en la comunidad universitaria. La prevención abarca acciones y estrategias de difusión, sensibilización, visibilización, formación y promoción, encaminadas a disminuir y en caso óptimo, erradicar la incidencia, de las diferentes manifestaciones de violencia de género y de hostigamiento y acoso sexual, a partir de la identificación oportuna y de la modificación de las condiciones estructurales, de poder, etcétera, que se transforman en factores de riesgo que se reproducen en la sociedad y en las instituciones que la conforman, entre las que se encuentran las instituciones educativas, las familias, los pares, las parejas y actores sociales con los que se interactúa en la cotidianidad.

Para la prevención se consideran las estrategias y acciones que logren un impacto significativo en los diferentes grupos integrantes de la Comunidad Universitaria, para ello, es importante aplicar un enfoque de prevención combinada (intervenciones biomédicas, conductuales y estructurales) en un marco de derechos humanos, perspectiva de género e interculturalidad, y promoción de una cultura de respeto a la igualdad de género y de la no violencia, entre otros.

Considerando que la prevención va más allá de la concientización y de la reducción de riesgos, ésta se dirigirá a la generación de soluciones a largo plazo para problemas que son de tipo social, como es el caso del problema de la violencia sexual y de género, y del hostigamiento y acoso sexual en lo particular. Se abordará con estrategias para su comprensión, partiendo del conocimiento de sus causas y de las normas sociales que permiten su reproducción, así como de la identificación de las interconexiones entre las formas de opresión y la cultura de la desigualdad que genera la violencia de género que la naturaliza.

Con acciones de análisis de riesgos, de concientización y de orientación a los integrantes de la comunidad universitaria, se logrará aumentar la comprensión e identificación de las señales de alerta de lo que es el hostigamiento y acoso sexual, de la violencia sexual y de género; su prevalencia, las sugerencias de seguridad, así como los recursos de apoyo que están disponibles, para su prevención, atención y sanción.



Las acciones de prevención se llevarán a cabo a partir de la información generada en investigaciones sociales, biomédicas, sobre servicios de salud y de salud pública; partiendo de diagnósticos, de detección de riesgos, de violencia de género y sexual, así como de la información derivada de la atención de casos, entre otros proyectos.

La Universidad y la Unidad de género, implementarán, a través de las áreas competentes y en forma permanente, medidas de prevención: primaria, secundaria y terciaria, en sus distintos niveles de atención, dirigidas a la comunidad universitaria, teniendo en cuenta las características contextuales y la diversidad de sus integrantes.

La estrategia integral/comprendible de prevención estará basada en la mejor evidencia de investigación disponible, identificando e implementando estrategias que funcionen para prevenir el Hostigamiento y Acoso Sexual HAS y la violencia de género. La selección de estas estrategias se basará en teorías y conocimientos sobre los componentes o características de la prevención efectiva para otros comportamientos similares. Se partirá de nueve características o principios de prevención, que han sido base de diversos protocolos, buscando que sean:

- Integrales/comprendibles.
- Que sean desarrolladas con el tiempo apropiado.
- En dosis suficiente (es decir, las sesiones múltiples tienden a ser mejores que sesiones únicas).
- Que sean administrados por personal bien capacitado.
- Socioculturalmente relevantes.
- Basadas en una sólida teoría del cambio.
- Que desarrollen o apoyen relaciones positivas (es decir, entre los participantes y sus compañeros, familias o comunidades).
- Que se utilicen diversos métodos de enseñanza;
- Que se incluya evaluación de resultados.

Se destaca, además, como necesaria para el éxito de las estrategias, la participación de los profesionales de la prevención y los miembros representativos de la comunidad para las intervenciones comunitarias.



Sección IV. Sanción

Una vez agotada la etapa de desahogo de pruebas del procedimiento de queja, la Unidad de género emitirá el proyecto de resolución, el cual deberá incluir la o las sanciones que propone sean aplicadas por las autoridades competentes a la persona sobre quien recae la queja.

Para determinar la propuesta de sanción, la Unidad de género considerará lo siguiente:

- El nivel de la gravedad de la conducta constitutiva del hostigamiento o acoso sexual, que podrá ser: leve, moderado, fuerte o grave.
- Para realizar la evaluación y definición del nivel de gravedad de la conducta motivo de la queja, se apoyará en la guía contenida en el Anexo 1 (uno): Comportamientos de Hostigamiento y Acoso Sexual.

Tomando en cuenta la gravedad de la conducta, la Unidad de género propondrá en el proyecto de sanción que presente a la Contraloría General, Honorable Consejo Académico o Honorable Consejo Técnico que corresponda, la imposición de una o varias de las siguientes sanciones generales:

- a) Apercibimiento privado y amonestación por escrito con copia para registro en el expediente de la persona sancionada;
- b) Reconocimiento de la falta ante autoridades académicas o superiores administrativas y ante la Unidad de género, así como disculpa escrita, o en forma oral si la víctima lo aprueba;
- c) Asistencia obligatoria a las sesiones psicoeducativas que determine la Unidad de género;

Adicionalmente, tratándose de estudiantes y siempre atendiendo a la gravedad de la conducta, podrán aplicarse las siguientes sanciones:

- a) Suspensión temporal, o
- b) Baja definitiva.

Adicionalmente a las sanciones generales, tratándose de personal académico y trabajadores no académicos y siempre atendiendo a la gravedad de la conducta, podrán aplicarse las siguientes sanciones:

- a) Inhabilitación temporal sin goce de sueldo para desempeñar cualquier puesto o comisión dentro de la UACJ, o



- b) Recisión de contrato.

Adicionalmente a las sanciones generales, tratándose de personas con contrato de servicios profesionales en la UACJ y siempre atendiendo a la gravedad de la conducta, podrán aplicarse las siguientes sanciones:

- a) Recontratación condicionada (con compromiso escrito de rectificar su conducta y de asistir a las sesiones psicoeducativas que determine la Unidad de género),
- b) Terminación anticipada del contrato,
- c) No recontratación.

La Universidad, con apoyo de la Unidad de género, podrá ejercer diversas acciones en los casos en que aparezcan como presuntas responsables las personas físicas o morales con las que tenga relación contractual, cuando éstas por sí mismas o por medio de sus trabajadores, durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato (para dar servicio en las cafeterías, papelerías, de seguridad, entre otros), lleven a cabo conductas constitutivas de hostigamiento y acoso sexual en perjuicio de integrantes de la comunidad universitaria.

Dichas acciones podrán consistir en:

- a) Recontratación condicionada (con compromiso escrito de rectificar su conducta y de cumplir con los requisitos que la Universidad, a través de la Unidad de género determine);
- b) Terminación anticipada del contrato sin responsabilidad para la UACJ;
- c) No recontratación;
- d) Acompañamiento por parte del personal de la Unidad de género a las víctimas para que presenten su querrela ante la autoridad jurisdiccional, y
- e) Las demás que determine la Universidad, considerando la opinión de la Unidad de género.

Adicionalmente, la Unidad de género propondrá a las autoridades sancionadoras correspondientes, las sanciones generales y específicas; y a su vez las sanciones que impondrá a las personas que cometan las siguientes faltas relacionadas con la implementación del presente protocolo:

- ***Falsear información al hacer una acusación con dolo o mala fe para causar un daño a una persona.***
- Divulgar información confidencial.



- Evitar o dificultar el proceso de atención y/o sanción del hostigamiento o acoso sexual, a través de acciones que tengan por objeto disuadir la queja de una víctima, o promover algún mecanismo de resolución de conflictos, contradiciendo así directrices internacionales y nacionales sobre el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

Sección V. Recursos.

Si las partes involucradas en el proceso (la víctima o la persona sobre quien recae la queja) no están conformes con la resolución del procedimiento de queja, podrán interponer el recurso de revisión contemplado en el artículo 50º de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, que a la letra señala:

Artículo 50. Las resoluciones de las distintas autoridades a quienes compete la aplicación de sanciones deberán ser tomadas previa audiencia del interesado y podrán ser revisadas por el H. Consejo Universitario a instancia de la parte interesada.

Una vez hecha la notificación de la resolución emitida por parte de Contraloría General, H Consejo Académico o H. Consejo Técnico, las partes involucradas en el proceso que no estén conformes con la resolución deberán presentar el recurso de revisión en un periodo de 48 horas antes a la celebración de la Sesión del H. Consejo Universitario, posterior a la fecha de la emisión de la resolución.

Actualización a la normativa Institucional.

Una vez aprobado el presente protocolo, se requerirá a las instancias encargadas en la actualización de la normativa universitaria, para que se realicen las adecuaciones necesarias a la normativa institucional vigente, con la finalidad de que se incluya en el texto elementos inherentes a la normativa señalados en el presente protocolo, aspectos como aspectos procedimentales, de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.



Anexos.

Anexo 1. Comportamientos de Hostigamiento y Acoso Sexual.

El nivel de la gravedad de la conducta constitutiva del hostigamiento o acoso sexual, podrá ser: leve, moderado, fuerte y grave. Mismos que a continuación se describen:

Faltas leves. Comunicación verbal, gestual y/o escrita sin que medie contacto físico, esta última pudiendo realizarse a través de medios electrónicos.

Algunos ejemplos son las siguientes conductas:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables;
- b) Gestos obscenos;
- c) Chistes sexuales u obscenos;
- d) Comentarios sobre la apariencia o aspecto físico de la víctima;
- e) Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- f) Palabras de doble sentido;
- g) Insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales de la víctima.

Faltas moderadas. Comunicación verbal, gestual y/o escrita sin que medie contacto físico, esta última pudiendo realizarse a través de medios electrónicos.

Algunos ejemplos son las siguientes conductas:

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- c) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- d) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;



- e) Exhibir ante la víctima imágenes o representaciones gráficas de naturaleza sexual en fotografías, carteles, calendarios, pantallas de teléfonos celulares, pantallas de computadora o de otros dispositivos electrónicos;
- f) Exhibir pornografía ante la víctima por cualquier medio;
- g) La reincidencia en la comisión de tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro un mismo semestre, cuando haya habido sanciones por aquéllas.

Faltas fuertes. Comunicación verbal, gestual y/o escrita sin que medie contacto físico, esta última pudiendo realizarse a través de medios electrónicos.

Algunos ejemplos son las siguientes conductas:

- a) Mensajes sexuales acerca de la víctima en pintas o grafitis en las paredes de los baños, vestidores u otras instalaciones del espacio universitario.
- b) Espiar a la víctima mientras se cambia en un vestidor, o cuando se encuentra en un sanitario.
- c) Seguir a la persona en situación de víctima en el trayecto de la Universidad a su hogar, a su trabajo u otro espacio público o privado.
- d) Exhibicionismo corporal de tipo sexual ante la víctima.

Faltas graves. Comunicación verbal, gestual y/o escrita con contacto físico.

Algunos ejemplos son las siguientes conductas:

- a) Cualquier contacto físico innecesario y no deseado con la víctima: tocar, sujetar o acorralar; provocar roces o contactos físicos aparentemente casuales; jalones o pellizcos; jalar la ropa de la víctima.
- b) El acoso sexual, sobre todo cuando va acompañado de abuso de autoridad por ser efectuado por un(a) superior a una persona subordinada laboralmente.



- c) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación por parte de la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- d) El acoso ambiental y el acoso por razón de sexo, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave.
- e) Se considerará en todo caso grave la agresión física.
- f) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de hostigamiento y acoso sexual, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- g) Acusar falsamente a una persona de hostigamiento y acoso sexual.
- h) Tolerar o encubrir casos de hostigamiento y acoso sexual por parte de superiores jerárquicos.
- i) La reincidencia de tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un periodo de cuatro meses.

Se considerarán **agravantes** las siguientes conductas:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- c) La alevosía, es decir, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del agresor.
- d) No aceptar el procedimiento seguido por la Unidad de género.



- e) Permanencia de las conductas denunciadas durante la tramitación del procedimiento de queja.
- f) Que la víctima sea menor de edad.
- g) Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física, mental o sensorial.

Anexo 2. Marco jurídico vinculante.

El marco jurídico vinculante, parte de la normatividad internacional, nacional, estatal y la legislación universitaria, quedando de la siguiente manera:

- a) Instrumentos internacionales de derechos humanos.
 - Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
 - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales.
 - Convenio 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración.
 - Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
 - Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
 - Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belém do Pará”.
 - Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de Género.
 - Convención Americana sobre Derechos Humanos.
 - Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- b) Instrumentos nacionales



- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (artículos 1, 4, 5, 16, 17, 21, 22, 24).
 - Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
 - Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
 - Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
 - Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
 - Ley General de Víctimas.
 - Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes..
 - Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
 - Norma Oficial Mexicana: NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención.
- c) Instrumentos estatales
- Código Penal del Estado de Chihuahua en artículo 176 que refiere, el acoso y hostigamiento sexual, respectivamente.
 - Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
 - Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- d) Resoluciones de Tribunales Nacionales
- Tesis: VII.2o.C.58 K (10a.) Gaceta del Semanario Judicial de la Federación: Décima Época Registro: 2019862 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Página: 2480. Estereotipos sobre roles sexuales. Los órganos jurisdiccionales deben analizar el lenguaje empleado en las diversas promociones realizadas por las partes para advertir si sus peticiones están basadas en concepciones de aquéllos.



- Tesis: VII.2o.C.193 C (10a.) Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Época: Décima Época Registro: 2019861 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada Página: 2479. Estereotipos sobre roles sexuales. Cuando se advierta que una de las partes los reproduce y, con ello, genera algún tipo de violencia en contra de la otra, el órgano jurisdiccional debe canalizarla a las instituciones correspondientes, a efecto de que reciba las medidas reeducativas para erradicar aquéllos (Legislación del estado de Veracruz).
- Tesis: 1a. CXCII/2018 (10a.) Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Época: Décima Época, Registro: 2018752, Instancia: Primera Sala, Tipo de Tesis: Aislada, Libro 61, diciembre de 2018, Tomo I, Materia(s): Constitucional, Página: 370. Perspectiva de género. Forma en la que el juzgador debe aplicar esta doctrina al dictar las medidas de reparación.
- Tesis: XVI.1o.P.23 P (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Época: Décima Época Registro: 2017396, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Libro 56, Julio de 2018, Tomo II, Materia(s): Constitucional, Penal, Página: 1633. Violencia sexual. Trascendencia de juzgar con perspectiva de género en casos que la involucren (Legislación del estado de Guanajuato).
- Tesis jurisprudencial: 1ª./J. 22/2016 (10ª.) *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro 29, t. II, abril de 2016, p. 836. Acceso a la justicia en condiciones de igualdad. Elementos para juzgar con perspectiva de género.
- Tesis: XXI.1o. J/23 *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época t. XVII, marzo de 2003, p. 1549. Ofendida, valor de la declaración de la.



- Tesis: 1a. CLXIII/2015 (10a.) *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 18, t. I, mayo de 2015, p. 422. Delitos contra las mujeres. Estrecha relación entre violencia, discriminación y subordinación por motivos de género.
 - Tesis: 1a. CLX/2015 (10a.) *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época Libro 18, t. I, mayo de 2015, p. 431. Derecho de la mujer a una vida libre de discriminación y violencia. Las autoridades se encuentran obligadas a adoptar medidas integrales con perspectiva de género para cumplir con la debida diligencia en su actuación.
 - Tesis: P. XX/2015 (10a.) *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época Libro 22, t. I, septiembre de 2015, p. 235. Impartición de justicia con perspectiva de género. obligaciones que debe cumplir el Estado mexicano en la materia.
 - Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.) *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 8, t. I, julio de 2014, p.138. Acoso laboral (mobbing). Su noción y tipología.
- e) Resoluciones de Tribunales Internacionales
- OMS, “Violencia contra la mujer: violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer”, p. 2.
 - Corte IDH. Caso Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de noviembre de 2018. Serie C No. 371., Párrafo 179.



- **Corte IDH. Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205.**
 - Corte IDH. Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de noviembre de 2006. Serie C No. 160, Párrafo 306.
 - Corte IDH. Caso Radilla Pacheco Vs. México. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre de 2009.
 - Corte IDH. Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010.
 - Corte IDH. Caso Fernández Ortega y Otros Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de agosto de 2010.
 - Observación General 19, del Comité de la CEDAW.
 - Observación General 35, del Comité de la CEDAW.
- f) Instrumentos de la legislación Universitaria
- Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.
 - Reglamento de los Deberes, Responsabilidades y Sanciones de los Integrantes de la Comunidad Universitaria de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.
 - Reglamento de Responsabilidades Administrativas de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.
 - Estatuto del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.
 - Contrato Colectivo de Trabajo: SPAICSA, UACJ-AGRAPEAC- ICB, S.P.A.I.I.A de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.



- Contrato Colectivo del Sindicato de Trabajadores Admirativos de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

Anexo 3. Programa Institucional de Género UACJ /Programa Género UACJ “Hacia una Universidad Libre de Violencia de Género”.

Modelo de Prevención de Hostigamiento y Acoso Sexual.

Se tomaron como referencias las diferentes legislaciones: internacional, nacional, estatal y local, entre los que se destaca: La Convención de Belem Do Pará; Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia; La Ley General de Víctimas; el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; el Programa de Acción Específico; Prevención y Atención de la Violencia Familiar y de Género 2013-2018; NOM-046-SSA2-2005. Violencia Familiar, Sexual y Contra las Mujeres. Criterios para la Prevención y Atención; y los protocolos de diferentes universidades, entre otros. De forma específica, también se consideraron protocolos sobre el tema, de distintas universidades, tanto internacionales como nacionales.

El hostigamiento y acoso sexual (HAS) constituyen un serio problema que afecta la salud y el bienestar de miles de personas alrededor del mundo, destacándose esta problemática con tasas notablemente altas entre los estudiantes e integrantes de la comunidad universitaria. El abordaje del HAS hace necesario centrarse sobre todo en la prevención primaria, esto es, antes de que ocurra y enfocarse en estrategias para la reducción de los casos en la población universitaria.

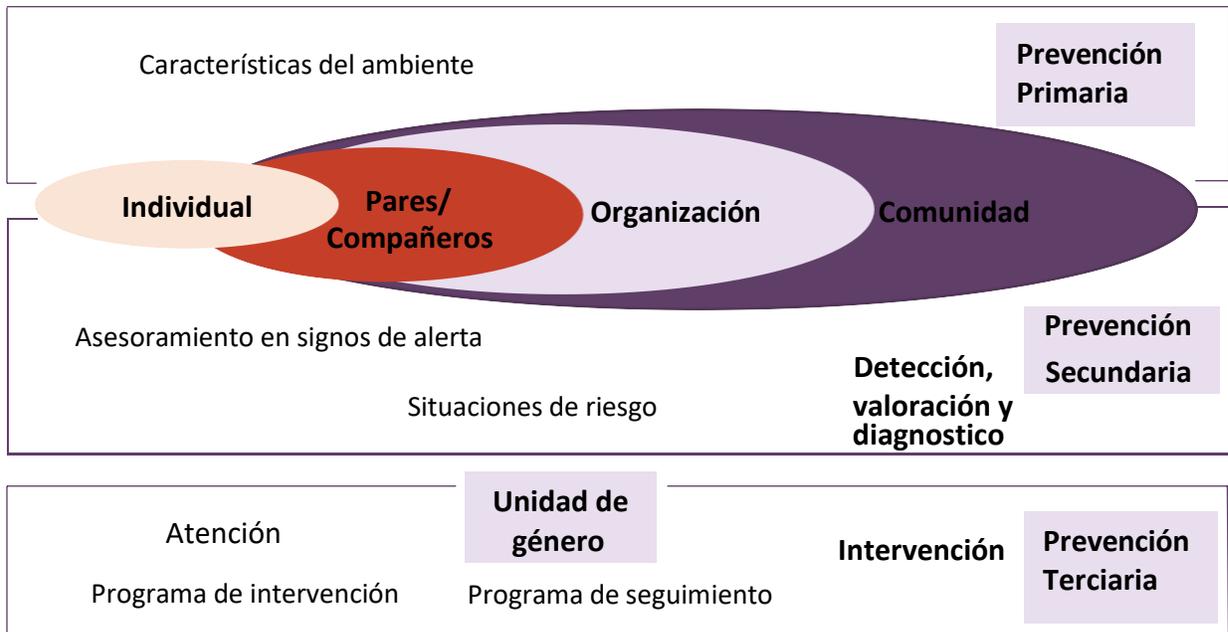


Figura 1. Modelo de Prevención de Hostigamiento y Acoso Sexual.

El hostigamiento y acoso sexual son producto de la interacción de múltiples niveles de influencia, para lo cual se propone el modelo ecológico por niveles para comprenderlo en sus distintas dimensiones, así como los posibles efectos de las estrategias de prevención (Figura 1). En este modelo se consideran las características del individuo, sus relaciones (pares/compañeros), su comunidad y el contexto cultural y social en el que coexisten. Este modelo utilizado como marco para contextualizar la prevención del hostigamiento y acoso sexual destaca la necesidad de contar con estrategias de prevención integrales, centradas en los factores de riesgo y la protección en cada uno de los niveles de prevención.

Catálogo de Acciones de Prevención en sus diferentes niveles, con énfasis en la Prevención Primaria.

- Promoción de una vida libre de violencia contra las mujeres y de igualdad de derechos, así como la difusión de políticas orientadas a sancionar y erradicar dicha violencia.



- Promoción y difusión del presente protocolo, así como de las reglamentaciones, documentos y legislaciones internacionales, nacionales, estatales y locales, y de instrumentos para la prevención de la violencia de género y del hostigamiento y acoso sexuales.
- Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexuales, con pleno respeto de los derechos humanos.
- Participar, promover, elaborar y difundir un programa anual de atención integral a víctimas con la finalidad de diseñar nuevos modelos de prevención y atención a las víctimas, en colaboración con las demás instancias de la Universidad.
- La Universidad, como parte de los compromisos para erradicar conductas de hostigamiento y acoso sexuales, deberá asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento y acoso sexuales.
- Brindar facilidades para el proceso formativo y para la divulgación de las medidas de prevención con acciones de difusión, sensibilización y visibilización de quienes integran los Comités y para la Certificación de las personas integrantes de la Unidad de género.
- Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento y acoso sexuales.
- Promover la incorporación de temas relacionados con las teorías de género, violencia y violencia de género en programas académicos de formación profesional, a nivel licenciatura y posgrado.
- Diseñar, promover y difundir programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.
- Promoción y difusión de valores y conductas que contrarresten la cultura de la violencia de género y en contra del hostigamiento y el acoso sexual. Actividades que favorezcan la toma de conciencia sobre las propias ideas acciones y estructuras relacionadas a la violencia de género y el hostigamiento y acoso sexual y que permitan descubrir y superar estereotipos y actitudes rígidas sobre la temática de la violencia.



- Capacitación específica para identificar los casos de violencia de género y de hostigamiento y acoso sexual, abordando la problemática y evaluando la mejor derivación denuncia a los organismos pertinentes.
- Realización de talleres reflexivos y de sensibilización sobre las consecuencias asociadas a la violencia de género y hostigamiento y acoso sexuales, proporcionando pautas de educación.
- Revisión de los reglamentos universitarios referentes a la convivencia para puntualizar, con perspectiva de género, las nuevas reglas de relación de los integrantes de la Comunidad Universitaria.
- Organizar foros, encuentros, coloquios conversatorios entre colectivos y miembros de la Comunidad Universitaria y la Unidad de género con el propósito de revisar el protocolo y construir una agenda de acciones que mejoren la convivencia.
- Organizar cursos para el profesorado y personal desde el nuevo ingreso, de formación y de actualización sobre la perspectiva de género, la violencia sexual y el hostigamiento y acoso sexuales y sobre las reglas de convivencia y de respeto.
- Promover la modificación de patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer. Fomentar la educación y capacitación del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer.
- Fomentar, promover y apoyar programas de educación permanentes destinados a concientizar a la comunidad universitaria sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda. Ofrecer a la mujer objeto de violencia acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que le permitan participar plenamente en la vida pública, privada y social.



- Alentar a los medios de comunicación a elaborar directrices adecuadas de difusión que contribuyan a erradicar la violencia contra la mujer en todas sus formas y, a realizar el respeto a la dignidad de la mujer.
- Garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios, teniendo especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, de su raza o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada. En igual sentido se considerará a la mujer que es objeto de violencia cuando está embarazada, es discapacitada, menor de edad, anciana, o está en situación socioeconómica desfavorable.
- Llevar a cabo periódicamente encuestas de clima laboral y pláticas con el personal que aborden abiertamente el problema del acoso laboral y sexual, a fin de que pueda detectarse oportunamente, investigarse sobre la situación y tomar las medidas correspondientes.
- Promover el intercambio de ideas y experiencias y la ejecución de programas encaminados a proteger a la mujer objeto de violencia.
- Promoción y difusión de reeducación libre de estereotipos y la información de alerta sobre el estado de riesgo que enfrentan las mujeres en una sociedad desigual y discriminatoria.
- Promover en diferentes espacios, incluyendo a las familias de los integrantes de la Comunidad Universitaria al hecho de que se rompan los silos profesionales, a fin de que prácticamente todos los trabajos puedan ser considerados como mixtos, ya que, a medida que el ambiente se vuelve más “masculino” hay mayor probabilidad de que el acoso sexual tenga cabida.
- Diseño de un sistema de monitoreo del comportamiento violento de los individuos y de la sociedad contra las mujeres.



DIRECTORIO INSTITUCIONAL

Mtro. Juan Ignacio Camargo Nassar
Rector

Dr. Daniel Alberto Constandse Cortez
Secretario General

Mtra. Alejandra Stephanie Rejón Trujillo
Secretaria Privada

Mtro. Gerardo Sandoval Montes
Director General de Servicios Administrativos

Dr. Antonio de la Mora Covarrubias
Director General de Servicios Académicos

Mtra. María Esther Mears Delgado
Directora General de Planeación y
Desarrollo Institucional

Mtra. Alpha Elena Escobedo Vargas
Directora General de Difusión Cultural
y Divulgación Científica

Mtra. Dora María Aguilar Saldívar
Directora General de Desarrollo Académico
e innovación Educativa

Dra. Flor Rocío Ramírez Martínez
Directora General de Extensión y Servicios
Estudiantiles.

Mtra. Tania Dolores Hernández García
Directora General de Vinculación e Intercambio

Mtro. René Javier Soto Cavazos
Abogado General

Mtro. Hernán de Monserrat Herrera Sías
Contralor General

Mtro. Jesús Meza Vega
Director General de Comunicación Universitaria

Dra. Beatriz Araceli Díaz Torres
Coordinadora General de Investigación y Posgrado

Mtra. Patricia Méndez Lona
Coordinadora General de Tecnologías de Información

Mtro. Ricardo Alonso Vázquez Santiesteban
Unidad de Transparencia Universitaria

Mtro. Salvador Nava Martínez
Director del Instituto de Ciencias Biomédicas

Mtra. Guadalupe Gaytán Aguirre
Directora del Instituto de Arquitectura, Diseño y Arte

Dr. Juan Francisco Hernández Paz
Director del Instituto de Ingeniería y Tecnología



Mtro. Alonso Morales Muñoz
Director del Instituto de Ciencias Sociales
Administración

Mtra. Miriam Galaz Piñón
Jefa de la División Multidisciplinaria de la UACJ y
en Nuevo Casas Grandes

Dr. Gustavo Herón Pérez Daniel
Jefe de la División Multidisciplinaria de la UACJ
en Cuahtémoc

Mtro. Enrique Anchondo López
Jefe de la División Multidisciplinaria de la UACJ
en Ciudad Universitaria

Mtro. Adrián Uribe Agundis
Defensor de los Derechos Universitarios

Mtra. Daniela Véliz Solís.
Unidad de Desarrollo Normativo Universitario

EQUIPO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Dra. Elsa Patricia Hernández Hernández
Responsable Técnica del Proyecto

Dra. Leticia Castillo Quiñónez

Dra. María Patricia Reséndiz Ramos

Dra. Rosalba Robles Ortega

Dra. Bertha Lucía Martínez Mahr

Mtro. Juan Carlos García Valtierra

Dra. Patricia Magdalena Valles Ortiz

Dra. Olivia Aguirre Bonilla

Dra. Priscilla Montañez Alvarado

EQUIPO DE TRABAJO DE LA OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

Mtro. René Javier Soto Cavazos
Abogado General

Mtra. Daisy Nohemí Pimentel Soto

Mtra. Rosana Flores Rebollozo

Mtra. Tania Magaly Cortés Flores

Mtro. Uly Vladimir Gutiérrez Sandoval

Mtro. David Zavala Rodríguez