

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ACTUACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN Y ACOSO LABORAL



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE QUINTANA ROO

Índice



Justificación	3
CAPÍTULO I DEL PROTOCOLO	4
1. Objetivo general	4
2. Principios, derechos y garantías para la interpretación del protocolo	4
3. Alcance	5
4. Ámbitos de aplicación	6
5. Políticas de operación	8
CAPÍTULO II DE LA PREVENCIÓN	11
1. Acciones de prevención	11
CAPÍTULO III CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN VIOLENCIA DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN Y ACOSO LABORAL	13
1. Conductas que constituyen Violencia de Género.	13
2. Conductas que constituyen discriminación	16
3. Conductas que constituyen acoso laboral.	17
CAPÍTULO IV DE LAS INSTANCIAS RESPONSABLES	20
1. Instancias Responsables	20
2. Del Comité para la Atención de la Violencia de Género, Discriminación y Acoso Laboral	20
3. Integración del Comité para la Atención de la Violencia de Género, Discriminación y Acoso Laboral	22
4. Requisitos para ser miembro del Comité	23
5. Pérdida de la calidad de integrante del Comité:	24
CAPÍTULO V DE LA ATENCIÓN A LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN	25
1. Etapas del procedimiento	25
ANEXOS	35
1. Marco Jurídico	35
2. Principios, derechos y garantías para la interpretación del protocolo	37
3. Glosario	42
4. Integración del Subcomité de Investigación	51
5. Directorio de instituciones especializadas para brindar atención	53



Justificación

Que es menester contar con un Protocolo que atienda las situaciones de Violencia de Género, Discriminación y Acoso Laboral, por lo que la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo, ha construido una estrategia, a través del presente protocolo, que permita la revisión y seguimiento de las políticas de género, en contraste de las prácticas internas, para encontrar áreas de mejora, reorganizar y definir mecanismos que nos ayuden a generar espacios libres de violencia.

Por eso, ante la cambiante necesidad social, existen nuevas exigencias legales, que solicitan el reconocimiento de cambios que armonicen con los principios constitucionales en la normativa y operación universitaria, para proteger los derechos humanos con una vigencia pronta en las prácticas y relaciones de los miembros de la Universidad.

Cabe precisar que los derechos humanos son progresivos, por ello resulta imperante avanzar en procesos que sean accesibles a todas las personas que integran la comunidad universitaria sin importar su adscripción, o el lugar donde desempeñen sus actividades académicas y administrativas, tales procesos deben ser armónicos con el plan institucional y el modelo educativo, por ende debe permear la cultura de la prevención de la Violencia de Género, Discriminación y Acoso Laboral, en todas las áreas y aristas que modelan el quehacer universitario.

En relación a la revisión documental, se verificaron instrumentos jurídicos internacionales, nacionales, estatales y la legislación universitaria existente en materia de igualdad de género, violencia contra las mujeres, eliminación de toda forma de discriminación, derecho a la educación, derechos de los niños, niñas y adolescentes, de los pueblos indígenas, así como todo lo tocante a la implementación de los derechos humanos; de igual forma se consideraron referencias de otras dependencias y universidades en cuanto a sus condiciones y situaciones jurídicas que permitían dar luz para la creación del presente protocolo.

CAPÍTULO I DEL PROTOCOLO



1. Objetivo general

El objeto de este protocolo es establecer el mecanismo de coordinación y actuación entre las autoridades, órganos y comunidad universitaria en general de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo para prevenir, atender y sancionar todos aquellos actos de violencia de género, discriminación y acoso laboral que sean cometidos por cualquier persona integrante de la comunidad universitaria o en perjuicio de esta, así como fomentar espacios libres de violencia.

1.1 Objetivos específicos.

- a. Fomentar e implementar la cultura de la denuncia dentro de la comunidad universitaria.
- b. Brindar un proceso accesible y asequible que de certeza jurídica, para generar espacios libres de violencia hacia una cultura de paz y de legalidad.
- c. Promover una cultura con perspectiva de género que permee en el modelo educativo, por consiguiente, en los programas académicos, la práctica docente, la investigación, vinculación, difusión cultural y así como su administración.

2. Principios, derechos y garantías para la interpretación del protocolo

- a. Accesibilidad
- b. Acceso a la justicia
- c. Buena fe
- d. Celeridad
- e. Cero tolerancia a la violencia en razón de género y discriminación
- f. Confidencialidad
- g. Debida diligencia

- h. Derecho de audiencia
- i. Enfoque intercultural
- j. Enfoque interseccional
- k. Igualdad y no discriminación
- l. Imparcialidad
- m. Integridad personal
- n. No revictimización
- o. Perspectiva de género
- p. Presunción de inocencia
- q. Principio de contradicción
- r. Pro-persona
- s. Prohibición de represalias
- t. Respeto de los derechos del colectivo LGBTTTIQ+
- u. Respeto, protección y garantía de la dignidad
- v. Transparencia



Las definiciones de estos principios, derechos y garantías se encuentran en el apartado de Anexos del presente Protocolo.

3. Alcance

Este protocolo es de observancia general y obligatoria para las autoridades, funcionariado, personal docente y administrativo, estudiantes y demás integrantes de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo, y se aplicará en cualquier acto de violencia de género, discriminación y acoso laboral en los que se involucre a cualquiera de sus miembros.

Lo anterior sin perjuicio de la aplicación de otras disposiciones de la normatividad universitaria, así como de los procedimientos que pudieran instaurarse en otros ámbitos jurídicos.



4. Ámbitos de aplicación

4.1 Ámbito personal

Este Protocolo conocerá las conductas que constituyan violencia de género, discriminación y acoso laboral cometidas por y/o en contra de quien integre la comunidad universitaria.

La queja se podrá presentar por miembros de la comunidad universitaria que estén en la posibilidad de ejercer sus derechos como estudiantes, personal docente o personal administrativo señalados en la legislación universitaria correspondiente.

Cuando la persona señalada como presunta responsable sea ajena a la comunidad universitaria, la presunta víctima será canalizada con la institución competente para conocer del asunto, con independencia de los servicios psicológicos, médicos y de orientación jurídica que requiera al interior de la Universidad.

Asimismo, se canalizará a instancias externas a cualquier persona independientemente de su carácter, jerarquía o función, incluyendo a toda aquella persona externa que de forma directa o indirecta se encuentre en las instalaciones universitarias o en actividades vinculadas con la Universidad y sean víctimas de violencia de género y discriminación en estas y lo haga de conocimiento de manera formal a la Universidad.

Cuando estas actúen en contra de integrantes de la comunidad universitaria, se brindará el acompañamiento a la presunta víctima. Cuando algún(a) integrante de la comunidad universitaria, actúe en contra de persona ajena a esta en las instalaciones universitarias, se aplicará la sanción correspondiente, independientemente de las acciones legales que emprenda la presunta víctima ante las instancias competentes.

También podrán presentar una queja terceras personas que tengan conocimiento de estos hechos, cuando sean conductas u omisiones que afectan los principios básicos de la convivencia universitaria, siendo deber de quienes la integran garantizar su respeto.

En caso de que la queja sea presentada por una tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos de violencia de género, discriminación y acoso laboral la queja deberá ser comunicada a la persona señalada como presunta víctima para que personalmente manifieste si desea o no que se inicie el procedimiento de queja sobre el hecho señalado. Si los actos denunciados por terceras personas afectan a menores de edad o a varias personas integrantes de la comunidad universitaria, entonces se dará inicio al procedimiento de queja.



4.2 Ámbito espacial

Se atenderán las quejas de las y los integrantes de la comunidad universitaria respecto a cualquier acto de violencia de género, discriminación y acoso laboral, cometido dentro de las instalaciones universitarias, independientemente de su denominación o en sitio diverso durante el desarrollo de actividades administrativas, académicas, de extensión, vinculación, investigación, movilidad, culturales y deportivas.

Así mismo, cuando las prácticas de violencia de género y discriminación se hayan ejercido entre miembros de la comunidad universitaria, pero sucedan al exterior de la Universidad y hayan causado un daño físico, psicológico y/o sexual, cuyas secuelas y consecuencias se traduzcan en violencia psicológica, emocional o simbólica al interior de las instalaciones de la Universidad dada la convivencia obligada entre la parte quejosa y la señalada, se podrán atender las medidas solicitadas por la presunta víctima y se brindará la asesoría y orientación correspondiente, debiendo, la presunta víctima, dar parte a la autoridad competente.

4.3 Ámbito temporal

- a. Para los casos en que las víctimas sean estudiantes menores de edad no se establecerá un plazo para que interpongan la queja correspondiente.
- b. Las quejas podrán presentarse dentro de los 12 (doce) meses posteriores a la comisión del acto reclamado. Cuando se trate de actos continuados, el plazo se computará a partir de que se haya presentado el último hecho.

El plazo señalado en el párrafo anterior podrá ampliarse hasta 12 (doce) meses, siempre y cuando la persona acredite justificadamente la imposibilidad que tuvo para presentar la queja dentro del plazo previsto.

- c. Cuando los actos de índole sexual sean cometidos por personal administrativo o docente de la Universidad en contra del alumnado, este tendrá hasta 3 (tres) años para denunciar dicho acto.
- d. En el caso de egresados(as) de la Universidad, contarán con un plazo de 12 (doce) meses para presentar su queja a partir del término de su inscripción vigente.

Atendiendo la gravedad del acontecimiento, en todo caso la persona interesada deberá acreditar justificadamente la imposibilidad que tuvo para presentar la queja dentro del plazo previsto.



5. Políticas de operación

- a. Cualquier instrumento o indicador institucional en que se manifieste verbalmente o por escrito alguna de las conductas previstas en este procedimiento, el funcionariado universitario que lo conozca, estará obligado a informarlo al área responsable de atención de quejas para iniciar el procedimiento.
- b. Para las notificaciones correspondientes se tendrá como válido el correo electrónico institucional y/o el señalado durante el desarrollo de las diligencias.
- c. Para el mayor esclarecimiento de los hechos y robustecimiento del expediente, se podrá citar por oficio a las partes involucradas las veces que se consideren necesarias a fin de que comparezcan presencial o virtualmente, dependiendo del espacio geográfico en el que se encuentren.
- d. Se otorgará un tiempo de tolerancia de 15 (quince) minutos para que la persona citada se apersone en las oficinas del área responsable de atención de quejas o a través de la plataforma digital señalada en el oficio citatorio para su comparecencia.
- e. Si derivado del primer oficio citatorio la persona citada no se presenta a la diligencia, se le podrá citar en 2 (dos) ocasiones adicionales. Si esta no llegara a presentarse a los diversos llamados se acordará lo siguiente:
 - i. Tratándose de la presunta víctima, se tendrá por no interpuesta su queja, dejando a salvo sus derechos.
 - ii. Tratándose de la persona presuntamente responsable, se resolverá con lo que obre en el expediente integrado.
 - iii. Tratándose de personas señaladas como testigos, se tendrá por desierto su testimonio.
- f. El área responsable de atención de quejas podrá auxiliarse de las instancias correspondientes para entregar de manera personal el oficio citatorio.
- g. Cuando la diligencia se desarrolle a través de plataforma digital habilitada para ello y, previo consentimiento, será grabada la sesión para los fines correspondientes. Al momento de su individualización, deberá poner a la vista una identificación oficial vigente. Se enviará el Acta de Comparecencia en formato PDF inalterable, otorgándole a la persona interesada el plazo de 2 (dos) días hábiles para su firma y devolución por



la misma vía. Si esta no devolviera el acta debidamente firmada no causará perjuicio a la investigación puesto que existe un consentimiento expreso derivado del desahogo de la diligencia. Lo anterior, se hará constar en autos.

- h. Si la persona señalada como presunta responsable tiene un estatus académico de baja temporal, se dejarán a salvo sus derechos para otorgarle el derecho de audiencia que le asiste al momento de su reingreso. Por lo que se acordará el archivo temporal del expediente.
- i. Cuando la persona contra quien se interpone la queja tenga el carácter de personal laboral sindicalizado, al momento de citarlo a su comparecencia, deberá remitirse copia del oficio citatorio al sindicato correspondiente, para su legal conocimiento y acompañamiento a la persona interesada.
- j. Cuando la persona interesada acuda acompañada de su persona de confianza, representante de sindicato, u otro, estas podrán estar presentes al momento de la comparecencia, pero sin posibilidad de hacer uso de la voz.
- k. Si derivado del análisis de los medios de prueba presentados resultare la falsedad en la declaración de los hechos reclamados por parte de la presunta víctima, se dejarán a salvo los derechos de quien se alegaron dichos actos a fin de que proceda como a su derecho convenga. Sin embargo, esta situación se hará de conocimiento de la autoridad o instancia universitaria competente para que aplique, conforme a la legislación universitaria, la sanción que corresponda a la gravedad del acto debiendo informar a la Dirección General de Asuntos Jurídicos sobre lo actuado, en un término no mayor a 5 (cinco) días hábiles. En caso de omisión, se hará del conocimiento del superior jerárquico para los efectos correspondientes.
- l. Si por las investigaciones realizadas se determina la falta de elementos de prueba que acrediten los hechos reclamados por la presunta víctima, se dejarán a salvo los derechos de quien se alegaron dichos actos para que proceda como a su derecho convenga.
- m. Se considera que es legal la conclusión de un expediente cuando ocurra lo siguiente:
 - i. Se determina la inexistencia de los elementos suficientes que acrediten las conductas de violencia de género, discriminación o acoso laboral.
 - ii. Se determina una causa grave de responsabilidad conforme a la legislación universitaria. El expediente se tendrá por concluido, cuando la Autoridad Universitaria

remita las constancias relativas a la aplicación de la sanción correspondiente y el término para la revisión de la sanción impuesta ante la Comisión de Honor y Justicia del Consejo Universitario haya concluido.

- iii. Se determinase la existencia de los elementos suficientes que acrediten las conductas de violencia de género, discriminación o acoso laboral. El expediente se tendrá por concluido, cuando la Autoridad Universitaria remita las constancias relativas a la aplicación de la sanción correspondiente y el término para la revisión de la sanción impuesta ante la Comisión de Honor y Justicia del Consejo Universitario haya concluido. Lo anterior, con independencia de hacerlo del conocimiento de la Fiscalía General del Estado de conformidad a lo establecido en el Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo.
- iv. La persona interesada deja sin actividad por un lapso mayor de 60 (sesenta) días o manifiesta por escrito su voluntad para no continuar con el procedimiento.
- n. Si de las investigaciones realizadas se acreditase la comisión de una conducta de hecho u omisión que implique una responsabilidad de carácter laboral o causa de rescisión justificada, se hará del conocimiento del jefe inmediato para que en coordinación con el área financiera se determine la ejecución de la acción de conformidad a la Ley Federal del Trabajo. La Dirección General de Asuntos Jurídicos fungirá como asesora, esto por ostentar la representación ante las instancias judiciales y parajudiciales.
- o. La Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo vela por los derechos humanos de su comunidad universitaria, por ello se debe informar a la parte señalada quién y de qué se le acusa, por lo que las quejas anónimas no se pueden atender mediante este procedimiento.
- p. Los casos no previstos en el presente procedimiento serán resueltos por el Comité para la Atención de la Violencia de Género, Discriminación y Acoso Laboral atendiendo la particularidad de cada caso.



CAPÍTULO II DE LA PREVENCIÓN



1. Acciones de prevención

Las acciones de prevención deberán ser entendidas como un conjunto de estrategias y disposiciones a implementar en la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo con el objetivo de sensibilizar, capacitar e informar a la comunidad universitaria sobre las prácticas que integran cualquier acto de violencia de género y discriminación a fin de que sean identificadas y denunciadas a través de los mecanismos institucionales de atención y sanción.

La Unidad de Igualdad e Inclusión es la encargada de dar seguimiento a la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas de prevención de conductas de violencia de género, discriminación y acoso laboral y hará público un informe anual de resultados de éstas.

La Universidad, para prevenir la violencia de género y la discriminación realizará, de manera enunciativa más no limitativa, cuando menos las siguientes acciones:

- a. Emitir un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a los actos de violencia de género, discriminación y acoso laboral, que se deberá informar a toda la comunidad universitaria a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;
- b. Establecer una política de igualdad de género e inclusión, a partir de la cual se implementen mecanismos normativos para transversalizar la perspectiva de género, fortalecer la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, empoderar e incluir a los grupos en situación de vulnerabilidad y la erradicación de la violencia por razones de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación.
- c. Implementar un programa de sensibilización, capacitación y formación dirigido a toda la comunidad universitaria desde un enfoque de derechos humanos, perspectiva de género, identidad de género y orientación sexual, interculturalidad e interseccionalidad, que permita garantizar la adecuada atención de las víctimas.
- d. Promover actividades y programas institucionales que fomenten una cultura de igualdad sustantiva, inclusión, de no discriminación y libre de violencias.
- e. Realizar campañas de sensibilización, promoción y difusión en temas como igualdad de género, inclusión, no discriminación, derecho a una vida libre de violencia, violencia

de género, su prevención y erradicación; diversidad sexo genérica, diversidad cultural, masculinidades no hegemónicas y corresponsabilidad y cuidados, así como de los mecanismos institucionales a través de los cuales se pueden denunciar los actos de acoso laboral, discriminación y violencia de género.

- f. Fomentar el uso del lenguaje incluyente y no sexista en todas las comunicaciones internas y externas de la Universidad.
- g. Promover la igualdad de trato y de oportunidades.
- h. Brindar facilidades para el proceso formativo de capacitación con perspectiva de género al área psicológica de la Universidad para la atención de las víctimas;
- i. Incentivar la generación de convenios de colaboración con instituciones gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y otras Instituciones de Educación Superior a fin de desarrollar acciones colaborativas para la erradicación de cualquier acto de violencia de género, discriminación y acoso laboral en la Universidad;
- j. Realizar diagnósticos que permitan identificar las conductas de violencia de género, discriminación y acoso laboral al interior de la Universidad para que sean prevenidas y atendidas.
- k. Incorporación de contenidos educativos con perspectiva de género que fomenten la igualdad sustantiva y contribuyan a la eliminación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres, así como los estereotipos de género y que estén basados en la idea de la superioridad o inferioridad de uno de los sexos.
- l. Promoción de la cultura de la denuncia de la violencia de género, discriminación y acoso laboral.
- m. Establecer en los convenios de servicio social y prácticas profesionales con las instituciones públicas, privadas y sociales, la obligación que estas tienen para con el alumnado de prevenir la violencia de género, discriminación y acoso laboral garantizando sus derechos humanos y universitarios.



CAPÍTULO III

CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN VIOLENCIA DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN Y ACOSO LABORAL

1. Conductas que constituyen Violencia de Género

La violencia de género puede manifestarse a través de distintas prácticas, conductas y actos, para efectos de este Protocolo se determinarán los niveles de gravedad teniendo como referencia la siguiente escala de acciones de carácter físico, verbal, no verbal y digital.

Manifestaciones de la Violencia de Género				Nivel de Riesgo
Verbales	No verbales	Físicas	Digitales	
. Emitir comentarios o chistes de tipo sexual dentro del aula o en cualquier otro espacio universitario. . Piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia física. . Expresar comentarios, burlas o bromas hacia otra persona relativas a su cuerpo, apariencia o anatomía con connotación sexual. . Hacer preguntas, comentarios, burlas o bromas hacia otra persona sobre su vida sexual, identidad u orientación sexual. . Expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual. . Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.		. Acercamientos excesivos.	. Llamadas telefónicas insistentes. . Enviar mensajes telefónicos o a través de medios electrónicos y redes sociales con contenido ofensivo, intimidatorio o sexual. . Expresar comentarios, burlas o bromas hacia otra persona relativas a su cuerpo, apariencia o anatomía con connotación sexual a través de medios de comunicación.	Leve

. Insistencia para aceptar encuentros o citas no deseadas fuera de la Universidad. . Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.	. Coqueteos . Realizar señales sexualmente sugerentes con la mirada, las manos o a través de los movimientos del cuerpo, lo que incluye gestos lascivos. . Entrega de regalos que condicionan la relación docente o laboral. . Uso de atractivos sexuales para obtener algún beneficio. . Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona. . Exposición a imágenes de tipo sexual de persona a persona. . Castigos, mal trato, cambio de área o adscripción, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto al rechazar las proposiciones sexuales.		. Exposición a imágenes de tipo sexual a través de algún medio electrónico, incluyendo redes sociales. . Acechar constante y reiteradamente a través de plataformas digitales oficiales o personales.	Medio
--	---	--	---	-------



. Promesa implícita o expresa de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales. . Amenazas que afectan negativamente las actividades académicas o laborales si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales. . Condicionar la obtención de una calificación, empleo, cargo o comisión, su permanencia en el o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual. . Condicionar la prestación de un servicio universitario a cambio de que la persona usuaria o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.	. Llevar a cabo conductas dominantes agresivas, intimidatorias u hostiles hacia cualquier persona integrante de la comunidad universitaria, para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas. . Propositiones escritas directas para tener un contacto sexual. . Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personas que sean subordinadas o del equipo de trabajo, o cualquier integrante de la comunidad universitaria	. Abrazos y besos no deseados. . Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual no deseado como tocamientos, roses, caricias, abrazos, besos, manoseos, jalones, acorralamientos, pellizcos, etc. . Presiones para obtener un contacto sexual a cambio de mejoras o amenazas. . Forzar a establecer una relación sexual. . Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario y/o grabarla realizando dichas conductas. . Expresar insinuaciones o insistir en invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual no deseados. . Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas. . Realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.	. Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación, carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual no deseadas ni solicitadas por la persona receptora. . Difundir, revelar, publicar, compartir o alterar contenido audiovisual, conversaciones telefónicas, grabaciones de voz, imágenes estáticas o en movimiento, de naturaleza sexual o erótica de otra persona, sin su consentimiento, a través de cualquier tecnología de la información y comunicación o por cualquier medio digital o impreso. . Amenazar o coaccionar sobre la manipulación de contenido íntimo de una persona en plataformas digitales con el fin de obtener algún beneficio económico o sexual o de cualquier otra índole.	Grave 
--	--	--	--	--

Tabla I. Manifestaciones de la violencia de género. Tomado del Protocolo de Actuación e Intervención en Materia de Violencia de Género de la Universidad Autónoma de Querétaro (2020) y del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo (2023),

Además de las manifestaciones anteriormente referidas y su nivel de riesgo, para la sanción de esta se deberá considerar la calidad específica de la persona presuntamente responsable. Para atender conductas no previstas en esta tabla se hará el análisis correspondiente.

2. Conductas que constituyen discriminación

Este Protocolo atenderá las conductas contempladas en las siguientes manifestaciones de:

a. Discriminación: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos:

- el origen étnico o nacional,
- el color de piel,
- la cultura,
- el sexo,
- el género,
- la edad,
- las discapacidades,
- la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica,
- la religión,
- la apariencia física,
- las características genéticas,
- la situación migratoria,
- el embarazo,
- la lengua,
- las opiniones,
- las preferencias sexuales,
- la identidad o filiación política,
- el estado civil,
- la situación familiar,
- las responsabilidades familiares,





- el idioma,
 - los antecedentes penales o
 - cualquier otro motivo;
- b. **Discriminación por razones de género:** Toda aquella exclusión basada en la orientación, expresión o identidad sexual de las personas que cause una restricción o anulación del pleno goce de sus derechos.
- c. **Discriminación laboral:** Es aquella que anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos laborales, considerando las diferencias biológicas, sociales, culturales y de género de las personas.

3. Conductas que constituyen acoso laboral

El acoso laboral ocurre por las diferencias de poder entre personas en las organizaciones. Se define como prácticas consistentes en tratos vejatorios, violentos, descalificaciones de las personas trabajadoras, o intimidaciones por parte de una persona o grupo hacia otra en ambientes de trabajo. Se produce sistemática y recurrente durante un periodo prolongado de tiempo.

Este Protocolo atenderá las conductas contempladas en las siguientes manifestaciones de acoso laboral:

- a. **Maltrato Laboral:** Violencia contra la integridad física o moral por medio de expresiones verbales injuriosas, comportamientos que afectan el autoestima y dignidad de quienes participen en una relación de trabajo.
- b. **Persecución Laboral:** Un tipo de manifestación que tiene como objetivo de que la persona acosada termine su contrato de manera voluntaria y así no tener que pagar la indemnización correspondiente. Este tipo de acoso incluye cargas de trabajo excesivas, cambios de horarios, descalificaciones, entre otros.
- c. **Entorpecimiento Laboral:** Busca obstaculizar el cumplimiento de labores del empleado(a) acosado(a), como privación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para realizar dichas labores, destrucción o pérdida de información necesaria y eliminación de mensajes electrónicos, entre otras. Estas conductas tienen la finalidad de hacer quedar mal a las personas acosadas ante los superiores.

- d. **Discriminación Laboral:** Recibir un trato diferenciado por motivos de raza, género, edad, nacionalidad, creencias religiosas, inclinaciones políticas, preferencias sexuales o situaciones económicas y sociales.
- e. **Inequidad Laboral:** Cuando el empleador/a, no es equitativo/a en la asignación de labores o funciones a manera de menospreciar a la persona empleada.
- f. **Desprotección Laboral:** Conductas que ponen en riesgo la integridad y seguridad del empleado/a por medio de ordenes o asignaciones de funciones sin cumplir con los requisitos mínimos de protección y seguridad.

3.1 Tipos de acoso laboral según la relación jerárquica entre las personas:

Mixto	- Cuando una o varias personas violentan a una o varias personas de su misma posición, pero cuando el jefe(a) tiene conocimiento de la situación, no adopta ninguna medida y participa en las acciones.
Horizontal	- Se produce entre compañeros(as). - Normalmente marginalización para que alguien renuncie (ley del hielo, burlas, ofensas, exclusión). - Mismas consecuencias que el vertical.
Vertical	- Generada por el superior jerárquico. - Se vale de su posición para humillrar a un trabajador(a) para que abandone su trabajo.



3.2 Principales prácticas de acoso laboral:

Precarización de las condiciones de trabajo	Aislamiento y negación a la comunicación	Ataque contra la dignidad de la persona	Violencia verbal, física o sexual
- Eliminar la autonomía de la víctima. - No transferir las informaciones importantes para realizar tareas. - Discrepar sistemáticamente todas sus decisiones. - Criticar su trabajo de forma injusta o exagerada. - Privarle del acceso a los instrumentos de trabajo. - Eliminar el trabajo que normalmente le compete.	- La víctima es interrumpida constantemente - El mando superior o el equipo de trabajo no dialogan con la víctima. - La comunicación con la víctima es solo por escrito. - Se niega todo contacto con la víctima, incluso el visual. - Se separa del equipo de trabajo. - Ignoran su presencia, hablando con el resto del equipo de trabajo.	- Usan alusiones desdeñosas para calificarle. - Hacen gestos de desprecio a la víctima. - Es desacreditada frente a sus colegas, superiores o subordinados(as). - Se extienden rumores de la víctima. - Le atribuyen problemas psicológicos. - Se burlan de su discapacidad o su apariencia física.	- Amenazas de violencia física. - Hacerle daño físicamente, aún si es leve. - Hablan con ella gritando. - Invaden su vida privada con llamadas telefónicas o mensajes. - Le siguen en la calle, es espiada.

Precarización de las condiciones de trabajo	Aislamiento y negación a la comunicación	Ataque contra la dignidad de la persona	Violencia verbal, física o sexual
. Darle nuevas tareas permanentemente. . Darle tareas inferiores a su competencia deliberada y sistemáticamente. . Presionar para que no reclame sus derechos. . Actuar para evitar su promoción. . Dar a la víctima trabajos peligrosos contra su voluntad. . Asignar a la víctima tareas incompatibles con su salud. . Causar daño a su lugar de trabajo. . Dar instrucciones imposibles de ejecutar, deliberadamente. . No tomar en cuenta las recomendaciones médicas asignadas por un médico al trabajo. . Inducir a la víctima al error.	. Prohíben al equipo de trabajo de hablarle. . Ya no le permiten hablarle a nadie. . El mando superior se niega a cualquier solicitud para una entrevista.	. Critican su vida privada. . Se burlan de sus orígenes o nacionalidad. . Critican sus creencias religiosas o ideas políticas. . Le asignan tareas humillantes. . Se lesiona con términos obscenos o degradantes.	. Hacen daño a sus bienes personales. . Es asediada sexualmente (gestos o propuestas) . No toman en cuenta sus problemas de salud. 

Tabla II. Principales prácticas de acoso laboral. Fuente: El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Hirigoyen, M. (2001).

Las cuestiones de acoso laboral se atenderán de manera análoga al procedimiento señalado en los Lineamientos para la Investigación y Dictaminación del Procedimiento de Causa Administrativa Universitaria .

CAPÍTULO IV. DE LAS INSTANCIAS RESPONSABLES



1. Instancias Responsables

Instancias para brindar atención de primer contacto
Área responsable de la atención de quejas
Área de psicología del Departamento de Desarrollo Universitario Integral
División Académica o Dirección General a la cual se encuentra inscrita o adscrita la presunta víctima
Dirección General de Asuntos Jurídicos
Unidad de Igualdad e Inclusión
Secretarías Técnicas de Docencia
Tutores(as) académicos(as)
Auditoría Interna

Instancias para recibir la queja
Comité para la Atención de la Violencia de Género, Discriminación y Acoso Laboral
Área responsable de la atención de quejas

Instancias ejecutoras del Protocolo
Comité para la Atención de la Violencia de Género, Discriminación y Acoso Laboral
Área responsable de la atención de quejas

2. Del Comité para la Atención de la Violencia de Género, Discriminación y Acoso Laboral

El Comité para la Atención de la Violencia de Género, Discriminación y Acoso Laboral será la instancia responsable de coordinar y asesorar la atención y seguimiento de los casos de violencia de género, discriminación y acoso laboral en la Universidad. Para la ejecución del presente protocolo el Comité contará con las siguientes facultades:

- Brindar orientación y asesoría jurídica a integrantes de la comunidad universitaria en

situación de violencia de género, discriminación y acoso laboral de acuerdo con su situación específica;

- b. Recibir, registrar e investigar las quejas respecto a las conductas de violencia de género, discriminación y acoso laboral cometidas en agravio o por alguna persona integrante de la comunidad universitaria y, en caso de estimarlo, iniciar el expediente correspondiente, pudiendo de manera enunciativa más no limitativa realizar las acciones siguientes:
 - i. Recibir los expedientes de queja que remita el área encargada de atención a las quejas;
 - ii. Admitir o desechar la queja presentada;
 - iii. Determinar los actos constitutivos de violencia de género, discriminación y acoso laboral, así como su nivel de gravedad y tipo de manifestación en apego al presente Protocolo;
 - iv. Dictar las medidas de protección que en cada caso se ameriten para preservar la seguridad de la presunta víctima y comunicarlas a las autoridades o instancias competentes para su implementación;
 - v. Emitir la resolución sobre cada caso que le competa y, en su caso, las recomendaciones para que la autoridad o instancia universitaria competente aplique la sanción pertinente en apego a la legislación universitaria;
 - vi. Coordinar, asesorar y mantener comunicación estrecha con autoridades e instancias académicas y administrativas para coadyuvar en la atención, sanción y seguimiento de las quejas materia de este protocolo;
 - vii. Vigilar, en coordinación con las autoridades e instancias académicas y administrativas, el cumplimiento de las sanciones impuestas por las autoridades competentes;
 - viii. Realizar las gestiones necesarias ante las instancias académicas y administrativas correspondientes, para allegarse de los elementos de prueba e información necesaria para aclarar los hechos objeto de la queja.
 - ix. Asesorarse y solicitar la opinión de personas externas expertas en materia de violencia de género, discriminación y acoso laboral.
- c. Ofrecer y, en su caso, gestionar el apoyo psicológico para la presunta víctima;
- d. Conformar los Subcomités de Investigación correspondientes para atender el asunto



particular;

- e. Coordinar la capacitación y actualización permanente del personal encargado de la atención de los casos relacionados con la aplicación del presente protocolo;
- f. Generar las actuaciones conducentes para la investigación de los actos y omisiones de las autoridades e instancias universitarias en materia de violencia de género, discriminación y acoso laboral, así como la substanciación del expediente iniciado;
- g. Coadyuvar en el establecimiento y capacitación de la figura de la persona orientadora sobre la violencia de género, discriminación y acoso laboral en las instancias académicas y administrativas, para que haya personas en toda la estructura de la Universidad que puedan brindar información sobre violencia de género, discriminación y acoso laboral y sobre los mecanismos institucionales existentes para su atención al interior de la Universidad.
- h. Concentrar la información sobre los casos denunciados para elaborar un informe anual.
- i. Evaluar de manera anual la eficacia del protocolo y, en su caso, promover las adecuaciones al mismo ante el Consejo Universitario para su aprobación.

3. Integración del Comité para la Atención de la Violencia de Género, Discriminación y Acoso Laboral

La Universidad contará con un Comité para la Atención de la Violencia de Género, Discriminación y Acoso Laboral, como un órgano colegiado conformado por personas integrantes de la Universidad con la finalidad de atender y sancionar las conductas constitutivas de violencia de género, discriminación y acoso laboral cometidas en agravio de miembros de la comunidad universitaria o por alguno(a) de estos.

El Comité estará conformado por:

- Dos profesionales en derecho adscritos a la Dirección General de Asuntos Jurídicos
- Una persona profesional en psicología
- Una persona experta en género y/o derechos humanos
- Una persona representante de la comunidad estudiantil
- Una persona representante de la Auditoría Interna





- Una persona representante del personal administrativo
- Una persona representante del personal académico
- Una persona representante del Sindicato
- Una persona representante de la Dirección General de Administración y Finanzas

Las personas que integren el comité serán designadas por la Rectoría, salvo la persona representante del Sindicato, que será designada por este y de la comunidad estudiantil que deberá ser quien ejerza la Presidencia del Colegio de Estudiantes de la Universidad. El nombramiento tendrá una vigencia de cuatro años.

Para cada caso en particular, de sus integrantes, se conformará un Subcomité de Investigación que atenderá los casos correspondientes tomando en consideración la calidad específica de las partes involucradas. **Consulte en el Numeral 4 del Anexo** la manera en que se integrará cada Subcomité de manera específica.

Quienes integren el Comité deberán contar con capacitación y sensibilización en materia de igualdad de género, no discriminación, violencia de género, violencia laboral y docente, violencia sexual, así como derechos humanos y atención a víctimas.

El Comité tendrá el cargo de Presidente(a), mismo que será designado de entre sus miembros, durará en su cargo dos años y no podrá reelegirse para el período inmediato. El cargo de la Coordinación del Comité recaerá en un(a) profesional de la Dirección General de Asuntos Jurídicos. Quienes integren el Comité tendrán nombramiento honorífico, sin retribución económica alguna.

4. Requisitos para ser miembro del Comité

Para ser integrante del Comité para la Atención de la Violencia de Género, Discriminación y Acoso Laboral se requiere:

- a. Quien represente al personal académico deberá formar parte del personal académico de tiempo completo y definitivo y tener una antigüedad de por lo menos tres años en la Universidad; no haber recibido sanción por actos contrarios a la legislación de la Universidad o condena por delito doloso.
- b. Quien represente al personal administrativo deberá tener una antigüedad de por lo menos tres años en la Universidad; no haber recibido sanción por actos contrarios a la legislación de la Universidad o condena por delito doloso.

- c. Quien represente a la comunidad estudiantil deberá cumplir con los requisitos establecidos para quien ejerce la Presidencia del Colegio de Estudiantes.
- d. Quien represente al Sindicato de Trabajadores Académicos y Administrativos de la Universidad de Quintana Roo deberá tener una antigüedad de por lo menos tres años en la Universidad; no haber recibido sanción por actos contrarios a la legislación de la Universidad o condena por delito doloso.
- e. La persona experta en género y/o derechos humanos será la persona que se encargue de promover los derechos humanos y fomentar la capacitación en materia de violencia de género, laboral o docente, discriminación, entre otros, al interior de la Universidad.

5. Pérdida de la calidad de integrante del Comité:

Quienes integren el Comité perderán esta categoría, por alguna de las siguientes causas:

- a. Por renuncia aceptada por el Comité;
- b. Cuando soliciten licencia o permiso por un término mayor a seis meses;
- c. Por incapacidad médica total o parcial;
- d. Dejar de reunir los requisitos para ser miembro del Comité;
- e. Faltar injustificadamente tres veces consecutivas o cinco no consecutivas dentro del período de un año a las sesiones que convoque el Comité;
- f. Cometer actos contrarios a la legislación universitaria;
- g. No observar los acuerdos del Comité; y
- h. Por separación definitiva de la comunidad universitaria.

En todos los supuestos las personas serán sustituidas por la persona designada por Rectoría.



CAPÍTULO V DE LA ATENCIÓN A LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN



1. Etapas del procedimiento

El procedimiento para la atención de casos de violencia de género, discriminación y acoso laboral contempla las etapas siguientes:

- Orientación;
- Presentación formal de la queja, definición del procedimiento adecuado para su atención y aplicación de medidas urgentes de protección;
- Investigación;
- Resolución y recomendación;
- Aplicación de sanciones;
- Seguimiento de la resolución emitida por las instancias o autoridades competentes.

a. Orientación

Con el fin de recibir orientación y asistencia sobre el procedimiento previsto en el presente protocolo, las y los integrantes de la comunidad universitaria que consideren haber sido víctimas de algún acto de violencia de género, discriminación o acoso laboral podrán recurrir como primer contacto de manera indistinta a las instancias señaladas en el numeral 1 del capítulo IV del presente Protocolo.

Cuando las instancias señaladas sean el primer contacto de la parte denunciante, deberán canalizarla al área encargada de atención a las quejas para que esta proceda conforme al protocolo.

b. Presentación formal de la queja, definición del procedimiento adecuado para su atención y aplicación de medidas urgentes de protección

Quienes integren la comunidad universitaria que consideren haber sido víctimas de algún acto de violencia de género, discriminación o acoso laboral, o, la tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos materia de este Protocolo, podrán presentarse

ante el área encargada de atención a las quejas para interponer formalmente una queja e iniciar con el procedimiento establecido en este documento.

El área encargada de atención a las quejas deberá orientar e informar a la presunta víctima sobre los mecanismos institucionales adecuados para la atención de su queja, pudiendo ser la ejecución del presente protocolo o privilegiando los medios alternos de solución de conflictos. Se le informará del derecho a recibir el apoyo psicológico de la Universidad para que, si es necesario, se notifique al área correspondiente.

Dada la naturaleza de los asuntos de violencia sexual, acoso y hostigamiento sexual, no operará la conciliación entre las partes, sin excepción.

Cuando la presunta víctima así lo solicite y el caso particular cumpla con los requisitos establecidos para ello, el área encargada de atención a las quejas podrá establecer los mecanismos alternos de solución de controversias para conductas que no sean catalogadas como violencia de género.

En dado caso, deberán consultarse los lineamientos que para tal efecto se emitan.

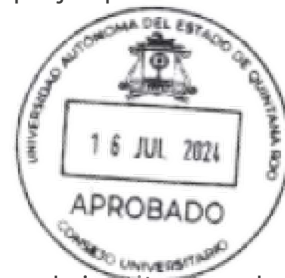
Para la presentación formal de la queja deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

- i. **Procedencia de la queja.** La queja será procedente cuando sea interpuesta por cualquier integrante de la comunidad universitaria en contra de cualquier otro miembro de la misma comunidad universitaria.

En ningún caso será objeto de trámite la queja anónima.

- ii. **Modalidades para la presentación formal de la queja.** La queja podrá ser presentada ante el área encargada de atención a las quejas:

- de manera oral por comparecencia;
- por escrito;
- a través del correo electrónico *quejas-has@uqroo.edu.mx*;
- a través del buzón de quejas electrónico habilitado en la página web institucional de la Universidad *www.uqroo.mx*



- iii. **Requisitos de la queja escrita.** Cuando la queja se presente de manera escrita o vía correo electrónico deberá contener como mínimo los siguientes requisitos:



Información que debe contener el escrito o correo electrónico de queja

Datos personales y de contacto
Datos institucionales (matrícula, licenciatura, División o Dirección de adscripción)
Nombre completo y otros datos que permitan la identificación de la persona a quien se le imputan los hechos
Declaración expresa bajo protesta de decir verdad que se actúa de conformidad al principio de buena fe
Narración cronológica de los hechos, precisando las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los mismos
Medios de prueba o evidencias (electrónicas, materiales, gráficas o documentales), cuando no se cuenten con estas de manera física la persona interesada tendrá un plazo establecido para hacerlas de conocimiento a la instancia correspondiente
Testimonios, nombre completo de las personas y datos de contacto de quienes podrían fungir como testigos
Informes o dictámenes psicológicos, impresiones diagnósticas, en caso de contar con estos, agregarlos
Lugar, fecha y firma de quien presenta el escrito

Se observarán las disposiciones sobre la protección de datos personales contenidos en el escrito de queja y otras diligencias relacionadas con la misma, de conformidad con la ley en materia de transparencia y la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Quintana Roo.

- iv. **Admisión o desecho de la queja.** La queja podrá presentarse de manera personal o vía electrónica ante el área encargada de atención a las quejas, quien procederá a registrarla formalmente y, dentro de los 2 (dos) días hábiles siguientes determinará la procedencia o no para dar inicio al protocolo de actuación.

Cuando la queja se presente electrónicamente (buzón o correo electrónico) o por escrito, se citará a la presunta víctima dentro de los 3 (tres) días siguientes para su ratificación y, en su caso, aporte los medios de prueba necesarios.

La queja se considera formalmente presentada cuando se entregue de manera escrita o electrónica debidamente firmada.

En caso de existir elementos que presuman actos de violencia de género, discriminación o acoso laboral la queja será turnada al Comité para que de inicio a la etapa de investigación.

Cuando no existan elementos de violencia de género, discriminación o acoso laboral,



pero sí faltas a la legislación universitaria, la queja será turnada al área que conozca del procedimiento de causa administrativa, debiendo notificar a la presunta víctima por escrito la instancia competente para conocer su queja.

Si del análisis de la queja resultare que no existen elementos suficientes que acrediten conductas de violencia de género, discriminación, acoso laboral o faltas a la legislación universitaria, se desechará la queja y notificará a la presunta víctima dentro de los 2 (dos) días hábiles siguientes, para que, en su caso, acuda a la instancia competente para conocer.

- v. **Medidas de protección.** Las medidas de protección que la presunta víctima requiera por los supuestos hechos cometidos en su agravio, atendiendo el riesgo, se determinarán, junto con esta, para garantizar su integridad y salvaguardar sus derechos y prevenir posibles represalias que la persona presunta responsable pueda tomar en su contra. Estas serán notificadas a la instancia o autoridad universitaria competente mediante oficio para que aplique las medidas de protección acordadas.

Las medidas de protección que se definan se operarán de manera inmediata y desde el máximo de los recursos y capacidades institucionales. Son posibles medidas de protección, de manera enunciativa más no limitativa las siguientes:

- v.1.** Prohibición de la persona presunta responsable de acercarse a la presunta víctima y hacer contacto por cualquier medio con esta.
- v.2.** Apercibimiento a la persona presunta responsable de no molestar de obra o de no cometer represalias contra la presunta víctima, si este ocupa un cargo administrativo o docente. En cualquier caso, se deberá cuidar de que una calificación baja de la o del estudiante o una anotación administrativa de la o del trabajador(a) no sea consecuencia de una represalia de la persona presunta responsable.
- v.3.** Garantizar los derechos académicos y administrativos. En caso de que la persona en situación de violencia sea estudiante se tomarán las medidas conducentes y se le asegurará la continuidad de sus estudios bajo los lineamientos correspondientes.
- v.4.** Remoción provisional del cargo o cátedra de la persona presunta responsable para evitar el contacto entre la presunta víctima y esta; debiéndose nombrar a otra persona para que continúe con las labores docentes o administrativas. De igual forma se removerá en caso de que sea tutor(a) o sinodal de la persona en situación de violencia y se procederá a nombrar a una persona sustituta.

v.5. Cuando sea pertinente y a voluntad expresa, se considerará el cambio de grupo, horario, salón o área de adscripción de cualquiera de las partes en caso de que ambas concurren en el mismo espacio o en cualquier actividad universitaria.

v.6. Otorgar datos de contacto efectivos dentro de la Universidad para dar aviso de situaciones de riesgo o de violencia, como pueden ser guardias de seguridad, personal jurídico que de fe de los hechos, entre otros;

v.7. Atendiendo al riesgo, brindar acompañamiento directo ante las instancias públicas para que, en su ámbito de competencia, se proceda la emisión de medidas de protección en el marco normativo de la materia, con independencia de los procedimientos internos que se inicien en la Universidad;

v.8. Canalización a las instancias externas de atención a víctimas en caso de requerirlo;

v.9. Cualquier otra que se considere necesaria en cada caso particular.

Los órganos colegiados, autoridades universitarias y personal administrativo y académico deberán contribuir para implementar las medidas de protección que decrete el área encargada de atención a las quejas o el Comité, si se requiere su apoyo y colaboración, informando a la instancia correspondiente sobre las actuaciones realizadas.

Las medidas de protección podrán hacerse extensivas a favor de otras personas relacionadas con los hechos y que se observe que también se determine están en riesgo.

Estas tendrán el carácter de provisional, con una temporalidad definida, de acuerdo con la gravedad y necesidades del caso, para garantizar la integridad y continuidad de la escolaridad y estabilidad laboral de la presunta víctima. La resolución emitida determinará si se extienden o se extinguen las medidas de protección aplicadas.

vi. Elementos para la implementación de medidas de protección. Para el otorgamiento de las medidas de protección, se tomarán en consideración los siguientes elementos:

vi.1. La gravedad del acto denunciado;

vi.2. El tipo de conducta;

vi.3. La reincidencia;

vi.4. La existencia de subordinación en la relación existente entre la persona presuntamente responsable y la presunta víctima; y

vi.5. El tipo de relación (académica, laboral, entre otras).



- vii. **Conflictos de interés.** En caso de que cualquier integrante del Subcomité de Investigación fuera objeto de la queja o en aquellos casos en que tenga potencial conflicto de interés con cualquiera de las partes involucradas, deberá excusarse de participar en los procedimientos.

Para el caso, hay conflicto de interés en cualquier situación en la que el juicio o las acciones del miembro del Subcomité sean influidas por un interés personal directo o indirecto, derivado de relaciones de parentesco, amistad o enemistad, o económicamente con los involucrados en los actos relacionados con la queja. Tal excusa deberá remitirse por oficio al Comité, que se acordará en la sesión inmediata siguiente.

c) Investigación



Una vez que el área encargada de atención a las quejas determine la existencia de hechos que pudieren ser constitutivos de violencia de género, discriminación o acoso laboral, turnará la queja correspondiente al Comité para que este convoque al Subcomité competente y se inicien las actividades de investigación, las cuales de manera enunciativa más no limitativa podrán ser:

- i. Entrevistar personas;
- ii. Realizar las gestiones necesarias ante las instancias académicas y administrativas correspondientes para allegarse de los elementos de prueba e información necesaria para aclarar los hechos objeto de la queja, en un término no mayor a 5 (cinco) días hábiles.
- iii. Solicitar y valorar los medios de prueba que las partes interesadas exhiban;
- iv. Notificar a la parte presuntamente responsable para que esta responda a cada uno de los actos que le son imputados y en su caso, para ofrecer las pruebas de descargo.

La investigación se llevará a cabo por una persona profesional en derecho, asistida por una persona profesional en psicología, preferentemente mujer. Una vez realizadas las entrevistas y recabados los medios de prueba que cada parte aporte, se presentará en el seno del Subcomité competente para proceder al análisis correspondiente.

Durante la investigación y, en el momento oportuno, se informará a las partes involucradas que cuentan con el plazo de 5 (cinco) días hábiles para presentar sus medios de prueba o evidencias.

Cuando la presunta víctima ofrezca testigos, se le citará a cada persona en lo individual para que comparezcan en un término no mayor a 5 (cinco) días hábiles.

Concluido el desahogo de los testigos, citará a la persona presunta responsable, en un término de 3 (tres) días hábiles, para que, haciendo uso de su derecho de audiencia, comparezca y manifieste lo que a su derecho corresponda. Si presenta testigos, se le citará a cada persona en lo individual para que comparezcan en un término máximo de 5 (cinco) días hábiles.

Si derivado de la investigación apareciere la comisión de una o varias conductas sancionadas por otras leyes estatales o nacionales, por uno o varios miembros de la comunidad universitaria, se hará la denuncia ante las autoridades competentes, sin perjuicio de la aplicación de la sanción prevista en la legislación universitaria. Adicionalmente, se informará a la presunta víctima su derecho a interponer una denuncia ante la Fiscalía General del Estado, por lo que el área encargada de atención a las quejas podrá brindar el acompañamiento correspondiente y además canalizarla a la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de Quintana Roo.

d) Resolución y recomendación

Posterior a un análisis del expediente y los medios de prueba, en un término no mayor a 15 (quince) días hábiles, el Subcomité emitirá una resolución fundada y motivada en la que se pronunciará sobre la acreditación de los actos denunciados y podrá recomendar la aplicación de medidas preventivas y sanciones, determinando, conforme al caso en concreto lo siguiente:

- i. La no existencia de elementos suficientes que acrediten la violencia de género, discriminación o acoso laboral o, una causa grave de responsabilidad enmarcada en la legislación universitaria.
- ii. La existencia de una causa grave de responsabilidad conforme a la legislación universitaria aún sin suficientes elementos de conductas violencia de género, discriminación o acoso laboral.
- iii. La acreditación de las conductas de violencia de género, discriminación o acoso laboral y, cuando así lo amerite el caso, hacerlo del conocimiento de la Fiscalía General del Estado.

En todos los casos, las sanciones observarán lo establecido en la Ley Orgánica, Reglamento General, Reglamento de Estudios Superiores, Reglamento de Funcionamiento de las



Autoridades Colegiadas de la Universidad de Quintana Roo, Reglamento del Consejo Universitario, Estatuto de Personal Académico, Código de Ética, Lineamientos para la Investigación y Dictaminación de Procedimientos de Causa Administrativa Universitaria y en las demás normas que resulten aplicables.

El Comité notificará a la instancia o autoridad universitaria competente el dictamen emitido para que proceda conforme a la legislación universitaria, esta deberá informar sobre lo actuado al Comité en un término no mayor de 10 (diez) días hábiles.

El Comité notificará a la víctima y a la parte responsable de manera personal (presencial) o vía correo electrónico señalado para ello que se ha emitido el dictamen correspondiente y que este ha sido turnado a la instancia o autoridad universitaria competente para proceder conforme a lo establecido en la legislación universitaria.

La instancia o autoridad universitaria competente recibe el dictamen y determinará la sanción conforme a la legislación universitaria. Tras determinar la sanción correspondiente, notificará personalmente a la víctima y a la parte responsable los resolutive del dictamen emitido por el Comité y la determinación implementada como instancia o autoridad universitaria dentro del término de 5 (cinco) días hábiles, debiendo informar a la parte interesada sobre el derecho que le asiste establecido en el artículo 60 del Reglamento del Consejo Universitario para la interposición del recurso de inconformidad por la sanción recibida.

Adicionalmente, deberá notificar a las áreas correspondientes de las sanciones aplicadas al personal docente, personal administrativo o estudiantado:

- i. Tratándose de personal administrativo, al Departamento de Recursos Humanos.
- ii. Tratándose de personal docente, al Departamento de Recursos Humanos y a la Dirección General de Servicios Estudiantiles.
- iii. Tratándose de estudiantes, a la Dirección General de Servicios Estudiantiles.

e) Aplicación de sanciones

Si derivado de la etapa de investigación se comprobaran hechos o acciones que ameriten una sanción, el Comité, en apego a la legislación universitaria y atendiendo de manera proporcional la gravedad de la falta cometida, en el dictamen correspondiente deberá señalar la sanción procedente.



Las sanciones se aplicarán de conformidad a lo establecido en la legislación universitaria cuando se compruebe la comisión de algún acto de violencia, discriminación, acoso, hostigamiento sexual y/o laboral, las cuales deberán ser ejecutadas por la autoridad jerárquica que corresponda, en términos del artículo 7º, 56 y 57 de la Ley Orgánica, mismas que de manera enunciativa más no limitativa consistirán en las siguientes:

- i. Amonestación por escrito;
- ii. Suspensión definitiva;
- iii. Separación temporal de la Universidad;
- iv. Expulsión definitiva de la Universidad;
- v. Separación del cargo o servicio que presta en la Universidad; y
- vi. Las demás que el Comité y el área encargada de atención a las quejas considere.



Adicionalmente se deberán atender los siguientes supuestos:

- **Reincidencia.** En caso de reincidencia no procederá la misma sanción, pues deberá imponerse progresivamente para evitar la repetición de estas conductas.
- **Omisión en el cumplimiento de la recomendación.** Cuando la instancia o autoridad responsable se niegue sin justificación o sea omisa en la aplicación de la recomendación de la sanción, esta falta será notificada a su superior jerárquico para que realice el requerimiento de cumplimiento en el término de 5 (cinco) días hábiles.

En caso de reincidencia en la omisión, el superior jerárquico aplicará la sanción, en igual término de 5 (cinco) días hábiles, dando vista al Órgano Interno de Control sobre el desacato de su inferior.

- **Recurso de Revisión de Sanciones.** Tratándose de una resolución sancionatoria, la parte afectada deberá apegarse a lo dispuesto en la legislación universitaria para interponer un recurso de inconformidad por la sanción recibida.

f) Seguimiento de la resolución emitida por las instancias o autoridades competentes

El seguimiento de la resolución emitida tendrá como fin vigilar la eficiencia de las medidas adoptadas y así evitar problemas de reincidencia, minimizar el impacto de los hechos ocurridos, restaurar el ambiente seguro y prevenir otros actos de violencia o la

revictimización. Por lo que se deberá mantener comunicación directa y permanente con la parte afectada durante los primeros 6 (seis) meses posteriores a la resolución.

En caso de que la persona afectada fuese sujeta a represalias por la presentación de la queja en contra de actos violencia de género, discriminación o acoso laboral podrá contactar al área encargada de atención a las quejas para que en colaboración con la persona titular de la entidad académica o administrativa correspondiente se tomen las medidas necesarias contra estos hechos.



ANEXOS



1. Marco Jurídico

Internacional

- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible
- Convención Interamericana para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Belém do Pará)
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Plataforma de Acción de Beijing
- Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género
- Tratado de Marrakech para facilitar el acceso a las obras publicadas a las personas ciegas, con discapacidad visual o con otras dificultades para acceder al texto impreso

Nacional

- Acuerdo Nacional por una Cultura de Paz y Erradicación de la Violencia de Género en los recintos universitarios
- Código Penal Federal
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo

- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley General de Educación Superior
- Ley General de Responsabilidades Administrativas
- Ley General de Víctimas
- Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres
- Norma Mexicana NMX-R-025 SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No discriminación

Estatat

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo
- Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Quintana Roo
- Ley de Salud del Estado de Quintana Roo
- Ley de Víctimas del Estado de Quintana Roo
- Ley para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de Quintana Roo
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Quintana Roo
- Ley para Prevenir, Atender y Eliminar la Discriminación en el Estado de Quintana Roo
- Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia entre Estudiantes del Estado de Quintana Roo

Universitario

- Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas
- Contrato Colectivo de Trabajo
- Estatuto del Personal Académico
- Ley Orgánica de la Universidad de Quintana Roo
- Lineamientos del personal administrativo





- Reglamento de Estudios de Educación en Línea
- Reglamento de Estudios Superiores
- Reglamento del Consejo Universitario
- Reglamento General de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo

2. Principios, derechos y garantías para la interpretación del protocolo

- Accesibilidad:** El procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones.
- Acceso a la justicia:** Derecho que tiene toda persona, independientemente de su condición económica, social, política, de género o de cualquier otra índole, de acudir ante las autoridades competentes para obtener la protección y hacer valer sus derechos de forma justa y equitativa ante la ley.
- Buena fe:** Las personas titulares y adscritas a las áreas competentes para la atención y sanción de las conductas de violencia de género, presumirán la buena fe de la víctima, no deberán criminalizarla o responsabilizarla por la situación, permitiéndole el ejercicio efectivo de sus derechos.
- Celeridad:** Constituye una de las manifestaciones del debido proceso, y como tal exige que los actos procesales se realicen sin dilaciones indebidas, es decir, en un tiempo razonable que evite que se produzca indefensión o perjuicio de las partes. No obstante ello, es importante precisar que no toda dilación o retraso en el proceso constituye un atentado contra la celeridad procesal, sino que las dilaciones indebidas ocurren cuando se produce un funcionamiento anormal del proceso que se materializa en una irregularidad irrazonable en la mayor duración de lo previsible o tolerable debido a la negligencia o inactividad, lo cual ha de evaluarse en el caso concreto.
- Cero tolerancia a la violencia en razón de género y discriminación:** Pronunciamiento para unir esfuerzos ante la necesidad de salvaguardar a la comunidad universitaria de conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación,



así como de cualquier acto que atente contra la dignidad e integridad de las personas.

- f. **Confidencialidad:** La revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesiten conocerla. Por lo que, las autoridades o instancias universitarias que conozcan de casos de violencia de género y discriminación están obligadas a mantener la privacidad de la información personal y, por otro lado, las partes deberán preservar la privacidad de la información personal en todas las etapas del procedimiento. Cuando se vulnere este principio, se aplicarán las sanciones establecidas en la legislación laboral y universitaria vigente.

Se cuidará que el uso y manejo de la información, se realice bajo estricta reserva, a efecto de proteger identidad, intimidad y dignidad de las partes, durante el procedimiento y una vez concluido éste, salvo que la divulgación de algún aspecto del mismo sea relevante para proteger a demás integrantes de la comunidad universitaria. Todo ello en términos de la normativa de transparencia y la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Quintana Roo.

- g. **Debida diligencia:** El procedimiento deberá ser efectuado en un plazo razonable, conforme a los términos previstos en el presente instrumento, y deberá caracterizarse por una investigación exhaustiva, una sanción proporcional y una reparación suficiente. Se deberá tomar en cuenta las particularidades del caso y brindar a la víctima un enfoque diferenciado en la atención.
- h. **Derecho de audiencia:** Derecho que tiene toda persona para ejercer su defensa y ser oída, con las debidas oportunidades y dentro de un plazo razonable, por la autoridad competente previo al reconocimiento o restricción de sus derechos y obligaciones.
- i. **Enfoque intercultural:** Es aquel reconocimiento de la coexistencia de diversidades culturales en las sociedades actuales, las cuales tienen que convivir con una base de respeto hacia sus diferentes cosmovisiones, derechos humanos y derechos como pueblos en un ámbito global, la perspectiva intercultural requiere comprender la situación de desigualdad estructural y exclusión en la que se encuentran las personas, esto significa que, en el nivel normativo, el estado mexicano abandona la visión de una



sociedad homogénea sin diferencias y busca convivencia armónica entre grupos étnicos, culturales, religiosos o lingüísticamente diferentes, valorando, protegiendo y fomentando la diversidad de pueblos y comunidades indígenas

- j. **Enfoque interseccional:** Herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades creando múltiples ejes de diferencias que se intersectan en contextos históricos específicos, mismos que contribuyen a experiencias específicas de opresión y privilegio e influyen sobre el acceso de las mujeres y las niñas a derechos y oportunidades.
- k. **Igualdad y no discriminación:** Las autoridades se conducirán sin distinción, exclusión o restricción, ejercida por razón de sexo, color de piel, orígenes étnicos, sociales, lengua, religión, opiniones políticas, ideológicas o de cualquier otro tipo, incluyendo género, edad, preferencia y orientación sexual, identidad y expresión de género, estado civil, condiciones de salud, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio y discapacidades o cualquier otra que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. Toda garantía o mecanismo especial deberá fundarse en razones de enfoque diferencial, refiriéndose este a que cada caso deberá ser tratado de manera individual.
- l. **Imparcialidad:** Independientemente de la calidad con la que se ostenten en la denuncia, toda persona deberá ser tratada de manera respetuosa en términos de igualdad y no discriminación.
- m. **Integridad personal:** La persona afectada deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Asimismo, se deberá evitar que tenga que narrar su historia de violencia a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario.
- n. **No revictimización:** Se buscará en todo momento, que la presunta víctima tenga un trato humano, profesional y empático, evitando incurrir en actos que puedan 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 u orientación sexual; o bien, al multiplicar, minimizar, tergiversar, negar o reiterar la explicación del reclamo original de la situación



de violencia.

- o. **Perspectiva de género:** Todas las instancias involucradas en las actuaciones comprendidas por este protocolo, debe contar con una metodología que identifique las causas de la desigualdad, injusticia y discriminación de las personas basada en su género; procurando crear condiciones de igualdad y bienestar a través de acciones aplicables a cada situación en particular, ya que se reconoce las necesidades e impactos diferenciados entre hombres y mujeres.
- p. **Presunción de inocencia:** Toda persona se presume inocente y será tratada como tal en todas las etapas del procedimiento, mientras no se declare su responsabilidad mediante sentencia emitida por el órgano jurisdiccional, en los términos señalados en el Código Nacional de Procedimientos Penales.
- q. **Principio de contradicción:** Las partes podrán conocer, controvertir o confrontar los medios de prueba de la otra parte.
- r. **Pro-persona:** Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.
- s. **Prohibición de represalias:** La Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo se compromete a garantizar un entorno estudiantil que fomente una comunicación constante y abierta entre la comunidad universitaria y no tolerará las represalia contra cualquier persona

Por represalias se entiende cualquier medida perjudicial adoptada contra una persona que, de buena fe, presente una queja de índole ética, contribuya o participe en cualquier investigación o procedimiento. Entre los ejemplos de represalias, se incluye, pero no está limitado, el acoso, la intimidación, las amenazas, la coerción, la discriminación o las valoraciones negativas.

- t. **Respeto de los derechos del colectivo LGTBTTIQ+:** Acciones tendientes a fomentar el respeto de cada persona a vivir y desarrollar libremente su personalidad sin verse sometida a presiones para ocultar, cambiar o develar su

identidad u orientación sexual.

- u. **Respeto, protección y garantía de la dignidad:** Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. En todo momento se actuará con respeto a los derechos humanos, el libre desarrollo de la persona y el principio de autodeterminación. Como medida de protección es necesario conducirse con oportunidad, empatía, calidez y honestidad.

Se atenderá a las personas con absoluto respeto, con escucha empática, sin revictimizarlas, es decir, sin señalarlas, desestimando su relato, o cuestionarlas al evitar que tengan que narrar su historia de violencia a diferentes personas o instancias a menos que sea estrictamente necesario; estableciendo en su perjuicio cargas probatorias desproporcionadas o ajenas de la naturaleza de los hechos, o confrontándolas de manera inadecuada con la persona denunciada.

- v. **Transparencia:** Se garantizará a las partes involucradas el acceso a la información clara y al expediente. Todo procedimiento de queja, resultados y recomendaciones deben ser explicados, así como los razonamientos detrás de las decisiones asumidas.





3. Glosario

- **Abuso sexual:** Toda actividad sexual que sucede entre dos personas sin que medie el consentimiento de alguna de ellas. Abarca conductas como cualquier tipo de penetración, demostración de material sexualmente explícito, tocamiento corporal, estimulación sexual forzada, exhibicionismo, insinuaciones sexuales, exposición a actos sexuales no deseados, prostitución y/o pornografía infantil.
- **Acciones afirmativas:** Medidas especiales, específicas y temporales, a favor de personas discriminadas, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades aplicables mientras subsistan dichas situaciones.
- **Acoso laboral:** Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.
- **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.
- **Agresor(a):** Persona que inflige cualquier tipo de violencia.
- **Aprovechamiento sexual:** Al que aprovechándose de la necesidad de alguien obtenga de éste o de un tercero vinculado a él, la cópula para sí o para otro, como condición para el ingreso o la conservación del trabajo, o la promoción de éste o la asignación de aumento, o de remuneración o prestaciones para el solicitante, o el trabajador o sus familiares, así como para el reconocimiento u otorgamiento de derechos o beneficios económicos, profesionales o académicos.
- **Área encargada de atención a las quejas:** Será aquella que conocerá y emitirá recomendaciones de las quejas que presenten los miembros de la comunidad universitaria sobre situaciones de violencia de género, discriminación, acoso, hostigamiento sexual y/o laboral, misma que deberá tener conocimiento jurídico especializado.



- **Asedio:** Presionar insistentemente a alguien.
- **Calidad específica:** Conjunto de cualidades caracterizadoras del sujeto activo o pasivo y que acotan a las personas a quienes va dirigido el concreto deber jurídico.
- **Canalización:** Cuando en la Universidad no se haya cometido el acto de violencia por razones de género, o no cuente con los recursos humanos, técnicos, administrativos y económicos precisos para atender las necesidades de la víctima, deberá gestionarse la derivación a las autoridades e instituciones que brindan los servicios para atender tales necesidades.
- **Ciberacoso sexual:** Cuando con fines lascivos y utilizando la coacción, intimidación, inducción, seducción o engaño, entable comunicación a través de cualquier tecnología de la información y comunicación, con una persona menor de 18 años o persona que no tiene capacidad para comprender el significado del hecho aún con su consentimiento.
- **Clasismo:** Se manifiesta a través de estereotipos, prejuicios y trato diferenciado hacia aquellos que pertenecen a clases sociales consideradas inferiores.
- **Comisión de Honor y Justicia:** Comisión permanente del Consejo Universitario de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo.
- **Comité para la Atención de la violencia de Género y Discriminación:** Órgano colegiado encargado de implementar la política de equidad y de género, así como proponer toda clase de acciones para eliminar la violencia, discriminación, acoso y/o hostigamiento sexual y/o laboral que se realice o que sea ejecutado en contra del personal académico y/o administrativo de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo, pudiendo conocer, investigar y recomendar sobre las quejas presentadas por estos últimos; auxiliándose de los subcomités especializados que se integren para cada caso en particular.
- **Comunidad LGBTIQ+:** Sigla universal que representa a distintas identidades y expresiones de género, y orientaciones sexuales.
- **Comunidad universitaria:** De acuerdo con el artículo 5º del Reglamento General de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo, se integra por: sus autoridades, las y los titulares de las instancias de la Administración General y de Unidad Académica, personal académico, personal administrativo y alumnado.
- **Diligencia:** Cualquier actuación, comparecencia, audiencia, notificación, citación u otro



similar.

- **Dirección General de Asuntos Jurídicos:** Se encarga de proporcionar asesoría legal a los diferentes órganos de gobierno y autoridades unipersonales de la institución, brindar consulta legal a la comunidad universitaria y ejercer representación y defensa de los intereses y patrimonio de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo, en asuntos judiciales, laborales y administrativos.
- **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

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

- **Discriminación por razones de género:** Toda aquella exclusión basada en el sexo, género, características genéticas, embarazo, orientación, expresión o identidad sexual de las personas que cause una restricción o anulación del pleno goce de sus derechos.
- **Discriminación laboral:** Es aquella que anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos laborales, considerando las diferencias biológicas, sociales, culturales y de género de las personas.
- **Enfoque diferencial:** Tiene como objetivo visibilizar las diferentes situaciones de vulnerabilidad de las mujeres, las adolescentes y las niñas, ya sea por género, edad, etnia o discapacidad; así como las vulneraciones específicas a sus derechos humanos en tanto pertenecientes a grupos sociales o culturales específicos. Lo anterior con el objetivo de diseñar y ejecutar medidas afirmativas para la garantía del goce efectivo de los derechos de las mujeres, las adolescentes y las niñas, y
- **Estereotipos de género:** Atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las



diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo.

- **Género:** Conjunto de características, actitudes y roles sociales, culturales e históricamente asignados a las personas en virtud de su sexo. Es el conjunto de caracteres que definen lo masculino y femenino de manera convencional y diferente de una cultura a otra y de una época a otra. Así, este concepto es resultado de un proceso de construcción social.
- **Homofobia:** Comportamiento que se define como el odio, rechazo, aversión, prejuicio y discriminación contra las personas que tienen orientaciones sexuales diversas a la heterosexualidad; se asocia principalmente con el rechazo a personas homosexuales. Tiene un efecto directo sobre esta población, tales como el rechazo, la falta de oportunidades, de educación, etc. En ocasiones puede llevar a cometer crímenes de odio en contra de personas con tal orientación sexual.
- **Hostigamiento sexual:** Cuando una persona que, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación realice uno o más actos lascivos o de connotación sexual a otra persona sin su consentimiento. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
- **Igualdad sustantiva:** Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales
- **Instalaciones universitarias:** Todos aquellos espacios establecidos como patrimonio de la Universidad en la que se desarrollan actividades de educación, investigación, vinculación, extensión y, actividades culturales y deportivas.
- **Interés superior de la víctima:** Declaración de los principios fundamentales de justicia para las víctimas de los delitos y abuso del poder
- **Machismo:** Conjunto de creencias, conductas, actitudes y prácticas sociales que justifican y promueven actitudes discriminatorias contra las mujeres. Éstas se sustentan en dos supuestos básicos: a) La polarización de los roles y estereotipos que definen lo masculino y lo femenino y b) La estigmatización y desvaloración de lo propiamente femenino, basado en la violencia física o psicológica, el engaño, la mentira y el fomento de estereotipos que desvalorizan a la persona.
- **Medidas de protección:** Se refiere a la obligación de cuidar que se guarde la disciplina y no se cometan faltas al respeto o conductas que pudieran afectar la integridad física o moral de alguna persona que integre la comunidad universitaria. Dichas acciones



tienen como finalidad proteger a la presunta víctima, previniendo actos de violencia o discriminación posteriores y, garantizando que las actividades que se desarrollen en los espacios universitarios se realicen con respeto y en un ambiente seguro; el establecimiento de estas no constituye un prejuizgamiento de la persona señalada, sino que busca evitar, tratar y remediar cualquier situación de riesgo para la presunta víctima.

- **Medios de prueba:** Toda fuente de información que permite reconstruir los hechos, pudiendo consistir en testimonios, evidencias electrónicas, materiales, gráficas o documentales.
- **Misoginia:** Son conductas de odio hacia las mujeres, las adolescentes y las niñas y se manifiestan en actos violentos y crueles contra ellas por el hecho de serlo.
- **Modalidades de Violencia:** Las formas, acciones, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia, refiriéndose también al espacio y conjunto de actividades y personas que integran ese espacio.
- **Motivos de Género:** Cualquier tipo de acción u omisión ejercida, en el ámbito público o privado en contra de una persona sobre la base de su género, y que causen daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte.
- **Movilidad:** Proceso mediante el cual las y los estudiantes realizan estancias en otras instituciones educativas, públicas o privadas con fines académicos, en el marco de los convenios y acuerdos de colaboración y programas de movilidad estudiantil vigentes o en el marco de los acuerdos binacionales.
- **Persona de confianza:** Persona que podrá acompañar a quienes intervengan en las diligencias motivo de la queja y que no requiere de ningún requisito y/o perfil en especial para comparecer.
- **Persona en situación de violencia:** Aquellas personas que viven o han transitado por situaciones de opresión, discriminación, exclusión, desigualdad, inequidad y donde el pleno goce de derechos ha sido vulnerado.
- **Persona usuaria:** La aplicación del presente protocolo involucra a quienes integran la comunidad universitaria y que pudiera situarse en una queja por actos de violencia de género y discriminación, ya sea en su calidad de presunta víctima, presunta persona responsable, en calidad de testigo, derivado de la calidad que ostenta al momento de su actuación.
- **Personal administrativo UQROO:** Persona física que realiza actividades que apoyan



a las funciones académicas de docencia, de investigación, de vinculación, extensión y de difusión de la cultura, conforme a los planes y programas aprobados y que haya ingresado mediante nombramiento o contrato expedido por la propia Universidad, previo cumplimiento de los requisitos y conforme a los procedimientos contemplados.

- **Personal académico UQROO:** Es aquella persona física que realiza actividades académicas de docencia, de investigación, de extensión, de difusión, conforme a los planes y programas aprobados, y que ha ingresado mediante nombramiento o contrato expedido por la propia universidad, previo cumplimiento de los requisitos y conforme a los procedimientos contemplados en este estatuto y demás legislación aplicable.
- **Perspectiva de género:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y 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 actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.
- **Presunta persona responsable:** Persona contra quien se interpone una queja y se le atribuyen los actos u omisiones contemplados en el presente protocolo.
- **Presunta víctima:** Persona integrante de la comunidad universitaria que ha sido afectada directamente en su esfera de derechos al ser objeto de una presunta violencia de género o discriminación.
- **Profesorado invitado visitante:** Es aquella persona física que desempeña en la universidad, las funciones académicas específicas que le sean encomendadas, las que constarán en el nombramiento expedido por un tiempo determinado no mayor de un año y, en su caso, prorrogable únicamente por otro más. Tendrán los derechos y las obligaciones establecidos concretamente en el nombramiento correspondiente o en el convenio de intercambio académico del cual deriva su estancia
- **Protocolo:** Protocolo para la Prevención Actuación y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación y Acoso Laboral en la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo.
- **Queer:** Persona que no se identifica con el binarismo de género, que además de no identificarse y rechazar el género socialmente asignado a su sexo de nacimiento, tampoco se identifica con el otro género o con alguno en particular.



- **Queja:** Trámite principal para las inconformidades formuladas individual o colectivamente por miembros de la comunidad universitaria que consideren que se violentó alguno de sus derechos establecidos en la Legislación Universitaria
- **Racismo:** Cuando hablamos de racismo estamos hablando de un tipo de discriminación, aquella que se produce cuando una persona o grupo de personas siente odio hacia otras por tener características o cualidades distintas
- **Reparación del daño:** Consiste en restablecer la situación de la persona en situación de violencia al momento anterior del hecho ilícito, borrando o anulando las consecuencias de la acción u omisión ilícita; es decir, requiere siempre que sea posible, la restitución. La reparación del daño deberá acordarse con la víctima.
- **Sexismo:** Discriminación basada en el sexo de las personas. Ésta beneficia a un sexo sobre el otro, basada únicamente en ese criterio. Muestra a la mujer como un ser inferior debido a sus diferencias biológicas con el hombre.
- **Sexo:** Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres.
- **Tipos de Violencia:** Hace referencia a los daños en diversas esferas constitutivas de la víctima, y ocasionados a partir del hecho violento, entre ellas la psicológica, física, patrimonial, económica, sexual y cualquiera otra forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad, libertad de las mujeres y el ejercicio de sus derechos.
- **Transversalidad de género:** Propuesta que consiste en transformar el orden social de género establecido en la familia, la vida, el mercado de trabajo y el Estado, mediante la incorporación de la perspectiva de género en todo el proceso de elaboración e implementación de políticas públicas. Sus principios rectores pretenden alcanzar la equidad, por lo que cada una de las intervenciones de política es analizada en términos de los impactos diferenciales entre hombres y mujeres.
- **Unidad de Igualdad e Inclusión:** Se encarga de coadyuvar y fomentar una cultura de paz, igualdad de género e inclusión en la comunidad universitaria en todas las acciones sustantivas de la Universidad.
- **Universidad:** La Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo.
- **Víctima:** Integrante de la comunidad universitaria que recibe una falta sancionable por parte de otro integrante de la comunidad.
- **Violación de los derechos humanos:** Acción u omisión del Estado o sus agentes



que atentan contra los principios o normas nacionales o internacionales en materia de derechos humanos.

- **Violación:** Cuando por medio de violencia física o moral se realice cópula con persona de cualquier sexo. Así mismo, se tiene por violación cuando se realice cópula por medio de la violencia física o moral con persona mayor de catorce años y menor de dieciocho años o que por cualquier causa no esté en posibilidades de producirse voluntariamente en sus relaciones sexuales o de resistir la conducta delictuosa.
- **Violencia contra las mujeres:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.
- **Violencia en la comunidad:** Es toda agresión realizada dentro del ambiente de esta Institución educativa, la cual puede expresarse de distintas formas por los miembros que conforman la comunidad universitaria.
- **Violencia de género:** Cualquier tipo de acción u omisión ejercida en el ámbito público o privado en contra de una persona con motivo de su sexo, identidad de género, expresión de género, orientación sexual o porque se desvía de los roles y estereotipos de género socialmente contruidos, causándole daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte.
- **Violencia digital:** Difundir, revelar, publicar, compartir, alterar o reproducir contenido audiovisual, conversaciones telefónicas, grabaciones de voz, imágenes estáticas o en movimiento, de naturaleza sexual o erótica de otra persona, mayor de edad, sin su consentimiento a través de cualquier tecnología de la información y comunicación o por cualquier medio digital o impreso.
- **Violencia docente:** Aquellas conductas que emanan de profesoras y profesores que dañan la autoestima de las y los estudiantes con actos de discriminación por su sexo, género, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas.
- **Violencia económica:** Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.
- **Violencia física:** Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas o ambas.



- **Violencia institucional:** Actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.
- **Violencia Laboral y Docente:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.
- **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.
- **Violencia psicológica:** Cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.
- **Violencia sexual:** Todo acto sexual, tentativa de consumar un acto sexual, comentarios o insinuaciones sexuales no deseados y acciones para utilizar en cualquier forma la sexualidad de una persona mediante coacción, que incluye tanto a mujeres como a hombres (mujeres-mujeres, mujeres-hombres, hombres-hombres). Atenta contra su libertad, dignidad e integridad física y emocional. Puede manifestarse como hostigamiento sexual, acoso sexual, insinuaciones sexuales, tocamientos o violación sexual.
- **Violencia simbólica:** Es la base de todos los tipos de violencia; a es la que se ejerce a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos, en el que se transmite y reproduce dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.
- **Violencia sistémica:** Patrón de agresión y hostilidad generalizado en la sociedad

que se encuentra mantenido por creencias individuales disfuncionales, prejuicios, estereotipos, tradiciones culturales y estructuras socioeconómicas.

- **Violencia verbal:** Consiste en expresar de manera directa o indirecta entre palabras desagradables o agresivas cuya intención sea humillar, amenazar o intimidar al otro. Se incluyen burlas, insultos, comentarios sexuales inapropiados, provocaciones, entre otros.

4. Integración del Subcomité de Investigación

Persona que presenta la queja	Persona contra la que se interpone la queja	Integración del Subcomité
Estudiante	En todos los supuestos participarán	Profesional en derecho Profesional en psicología Persona experta en género y/o derechos humanos Representante de la comunidad estudiantil
		Representante de la Auditoría Interna Representante del personal administrativo Representante del Sindicato (en caso de ser sindicalizado)
	Personal directivo o administrativo	Representante del personal académico Representante del Sindicato (en caso de ser sindicalizado)
	Personal docente	Representante de la comunidad estudiantil
	Estudiante	Representante de la DGAF Representante de la Dirección General de Asuntos Jurídicos
	Personas prestadoras de servicios profesionales o proveedores(as) de la Universidad	



Personal directivo o administrativo	En todos los supuestos participarán	Profesional en derecho Profesional en psicología Persona experta en género y/o derechos humanos Representante del personal administrativo
	Personal directivo o administrativo	Representante de la Auditoría Interna Representante del Sindicato (en caso de ser sindicalizado)
	Personal docente	Representante de la Auditoría Interna Representante del personal académico Representante del Sindicato (en caso de ser sindicalizado)
	Estudiante	Representante de la comunidad estudiantil
	Personas prestadoras de servicios profesionales o proveedores(as) de la Universidad	Representante de la DGAF Representante de la Dirección General de Asuntos Jurídicos Representante del Sindicato (en caso de ser sindicalizado)

Personal docente	En todos los supuestos participarán	Profesional en derecho Profesional en psicología Persona experta en género y/o derechos humanos Representante del personal académico
	Personal directivo o administrativo	Representante de la Auditoría Interna Representante del personal administrativo Representante del Sindicato (en caso de ser sindicalizado)
	Personal docente	Representante del Sindicato (en caso de ser sindicalizado)
	Estudiante	Representante de la comunidad estudiantil
	Personas prestadoras de servicios profesionales o proveedores(as) de la Universidad	Representante de la DGAF Representante de la Dirección General de Asuntos Jurídicos Representante del Sindicato (en caso de ser sindicalizado)

Personas prestadoras de servicios profesionales o proveedores(as) de la Universidad	En todos los supuestos participarán	Profesional en derecho Profesional en psicología Persona experta en género y/o derechos humanos Representante de la DGAF Representante de la Dirección General de Asuntos Jurídicos
	Personal directivo o administrativo	Representante de la Auditoría Interna Representante del personal administrativo Representante del Sindicato (en caso de ser sindicalizado)
	Personal docente	Representante del personal académico Representante del Sindicato (en caso de ser sindicalizado)
	Estudiante	Representante de la comunidad estudiantil
	Personas prestadoras de servicios profesionales o proveedores(as) de la Universidad	Se orientará a las personas para que acudan a las instancias legales correspondientes





5. Directorio de instituciones especializadas para brindar atención

COMISIÓN EJECUTIVA DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DEL ESTADO DE QUINTANA ROO		
MUNICIPIO	TELÉFONO	DOMICILIO
Chetumal	(983)8333280	Av. Primo de Verdad #286 entre Av. Emiliano Zapata y José María Morelos, Col. Centro C.P. 77000, Chetumal.
Felipe Carrillo Puerto	(983) 2111201	Calle 63 entre 60 y 62 de la col. Cecilio Chi, C.P. 77230, Felipe Carrillo Puerto.
Solidaridad	(998) 4093150	Calle Fuente de la Bastilla, No. Exterior V 505, Fracc. Santa Fe, Manzana 6, Lote 29, C.P. 77710, Playa del Carmen.
Benito Juárez	(998) 2175679	Calle Calcetoc esquina Chilam Balam, manzana 54, lote 37, Supermanzana 50, cd. Cancún, Quintana Roo.
Cozumel	Sin contacto	Calle 65 avenida, esquina 25 colonia maravilla de Cozumel Quintana Roo (interior FGE) S/N Maravilla Cozumel C.P.7766

FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO		
MUNICIPIO	TELÉFONO	DOMICILIO
Chetumal	983 835 0050 Extensión: 1111	Av. Adolfo López Mateos No. 500 esq. Av. Nápoles. Chetumal, Quintana Roo, C.P. 77035.
Felipe Carrillo Puerto	9838350897 Extensión: 3115	C. 77 x 56, Leona Vicario, 77210 Felipe Carrillo Puerto, Q.R.
Solidaridad	984 873 0163	Calle Zapote S/N entre Ceiba y Caoba, Misión Villamar 1 C.P. 77710.
Benito Juárez	998 8817150	Av. Xcaret esquina Kabah, Supermanzana 21, Manzana 3, Lote 13 C.P. 77500.
Cozumel	<u>987 857 2894</u>	C. 25 Sur 1249, San Miguel I, 77660 Cozumel, Q.R

INSTITUTO QUINTANARROENSE DE LA MUJER		
MUNICIPIO	TELÉFONO	DOMICILIO
Chetumal	<u>983 833 1323</u>	Av. Benito Juárez No. 49 entre Álvaro Obregón y Othón P. Blanco. Col. Centro, Chetumal, México
Felipe Carrillo Puerto	(983) 267 1184	Av. Benito Juárez No. 643, Esquina Calle 53, Col. Juan Bautista Vega, Felipe Carrillo Puerto, Quintana Roo.
Benito Juárez	998 242 6353	Av. Nader Sm 05 Lt 4-A, Núm. Interior 101, Edificio Planta Baja, Col. Centro.C.P. 77500. Cancún Quintana Roo.
Solidaridad	(984) 147 2209	30 Avenida Nte. 605, Zazil-ha, 77720 Playa del Carmen, Q.R.
Cozumel	<u>987 869 0807</u>	65 Av entre calles 21 y 23 CP 77664, Independencia, 77664 Cozumel, Q.R.

UNIDADES DE ESPECIALIDAD MÉDICA CENTROS INTEGRALES DE SALUD MENTAL		
MUNICIPIO	TELÉFONO	DOMICILIO
Chetumal	<u>983 833 9365</u>	Avenida Isla Cancún entre Calle Rafael E. Melgar y Avenida Andrés Quintana Roo.
Solidaridad	(984) 85 942 17	Mz.522 Lt.2 Calle 104 entre 25 y 30, Col. Luis Donald Colosio. Playa del Carmen, Quintana Roo C.P. 77728
Benito Juárez	(998) 13 287 05	Región 221 Mz.31 Lt.1.Cancún, Quintana Roo C.P. 77517
	(998) 88 285 61	Región 516 Mz.14 Lt.1. Cancún, Quintana Roo C.P. 77535
Cozumel	(987) 86 930 64	Av. 135 sur esq. Av. Constituyentes, Col. San Miguel II. Cozumel, Quintana Roo C.P. 77666

SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL ESTADO DE QUINTANA ROO		
MUNICIPIO	TELÉFONO	DOMICILIO
Chetumal	83 2 22 24	Av. Adolfo López Mateos #441 esq. Sicilia Col. Campestre. C.P. 77030
Solidaridad	<u>984 877 3050</u>	Calle 8 Nte, Centro, 77710 Playa del Carmen, Q.R.
Benito Juárez	<u>998 888 8921</u>	Calle 44 Pte Mza 76, SMZ 94, 77500 Cancún, Q.R.
Cozumel	<u>987 857 1355</u>	Avenida 30 Sur Manzana 1, Centro, 77600 Cozumel, Q.R.
Felipe Carrillo Puerto	<u>983 733 0521</u>	C. 61-A 558, Lázaro Cárdenas, Felipe Carrillo Puerto, Q.R.





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE QUINTANA ROO