

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE QUINTANA ROO		
Dirección General de Asuntos Jurídicos	UAEQROO-MP-DGAJ-UII-ACHASAAUAEQROO-07	Fecha: 16 de junio de 2023
	Unidad de Igualdad e Inclusión	

I. Presentación del procedimiento

A. Nombre: Atención de casos de hostigamiento y/o acoso sexual en agravio del alumnado de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo

B. Objetivo

Conocer y dar atención a los casos de posibles hechos de hostigamiento y/o acoso sexual cometido por alguna persona integrante de la comunidad universitaria en agravio del alumnado de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo y resolver conforme a lo establecido en las normativas de carácter internacional, del sistema universal e interamericano de los derechos humanos, la legislación nacional y estatal, así como las leyes, reglamentos y estatutos que rigen a la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo.

C. Alcance

Este procedimiento inicia con conocer o detectar posibles situaciones de hostigamiento y/o acoso sexual que se cometa en agravio del alumnado, y culmina, en caso de comprobarse los hechos, proceder conforme a lo establecido en la Legislación Universitaria.

D. Normatividad

a) Requisitos legales (externos a la organización)

1. Artículo 1, [Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos](#).
2. Artículos 130 Bis, 130 Ter y 131 Ter del [Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo](#).
3. [Código de conducta de los servidores públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo](#).
4. [Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo](#).
5. [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#).
6. [Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW](#).
7. [Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer](#).
8. [Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer](#).
9. [Convención Americana sobre los Derechos Humanos “Pacto de San José”](#).
10. [Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará](#).
11. [Ley Federal del Trabajo](#).
12. [Ley General de Responsabilidades Administrativas](#).
13. [Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación](#).
14. [Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres](#).
15. [Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia](#).
16. Ley General de Víctimas.
17. [Código Penal Federal](#).
18. [Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Quintana Roo](#).
19. [Ley de Víctimas del Estado de Quintana Roo](#).
20. [Ley para Prevenir, Atender y Eliminar la Discriminación en el Estado de Quintana Roo](#).

21. [Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo.](#)

b) Requisitos reglamentarios (internos a la organización)

1. [Ley Orgánica de la Universidad de Quintana Roo.](#)
2. [Reglamento General de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo.](#)
3. Artículos 5, 92, Frac. IV y V, 93 y 94 del [Estatuto del Personal Académico.](#)
4. Artículos 28, 29, 85, 86 y 87 Frac. VII y VIII, 88, 90 y 93 del Frac. VI del [Reglamento de Estudios Superiores](#)

E. Políticas

1. Toda actuación se llevará bajo los principios de igualdad entre las personas y la no discriminación; de respeto, protección y garantía de la dignidad y la integridad personal; de debida diligencia, de transparencia, de accesibilidad y el de confidencialidad, salvaguardando la identidad del / de la estudiante como posible víctima.
2. Podrá interponerse la queja dentro de 1 (un) año posterior a la comisión del acto denunciado. Cuando los actos sean cometidos por personal administrativo o docente de la Universidad entonces se tendrán 3 (tres) años para denunciar dicho acto.
3. Para los casos en que las víctimas sean estudiantes menores de edad no se establecerá un plazo para que interpongan la queja correspondiente.
4. Se atenderán los hechos ocurridos dentro de las instalaciones o actividades académicas de la Universidad siempre que se involucren integrantes de la comunidad universitaria y ostenten dicha calidad, y que dichos actos transgredan la normativa, la moral, el respeto, el orden y los principios que rigen a sus miembros o bien, que se deriven de una relación académica u homóloga (estudiante – estudiante).
5. La persona encargada de operar el presente procedimiento deberá contar con estudios en Derecho así como tener conocimiento en Derechos Humanos y su protección, discriminación y sensibilización. Está podrá ser capacitada en la materia que ocupa el mismo procedimiento y contará, por parte de la Dirección General de

Asuntos Jurídicos, con el respaldo confiable que dé certeza a sus propuestas. Esta misma deberá actuar bajo los principios establecidos; para poder llevar el procedimiento no debe de mantener una relación directa con la persona que presenta la queja y deberá distinguir los hechos de los que se trate individualizando cada una de las actuaciones por parte del presunto agresor.

6. Para dar inicio al presente procedimiento se deberá tener conocimiento y/o ser víctima de las presuntas conductas constitutivas de hostigamiento y/o acoso sexual.
7. Cuando la queja se presente por escrito o vía correo electrónico al correo unidad-igualdad-inclusion@uqroo.edu.mx deberá contener como mínimo los siguientes requisitos: i) datos personales y de contacto; ii) datos institucionales (Matrícula, Licenciatura, División); iii) nombre completo y otros datos que permitan la identificación de la persona a quien se le hace responsable de los hechos; iv) declaración expresa bajo protesta de decir verdad que se actúa de conformidad al principio de buena fe, v) narración cronológica de los hechos, precisando las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los mismo; vi) pruebas 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; vii) testimonios, nombre completo de las personas y datos de contacto de quienes podrían fungir como testigos; viii) informes o dictámenes psicológicos, impresiones diagnósticas, en caso de contar con estos, agregarlos; ix) fecha, lugar y firma de quien presenta la queja.
8. En dado caso, se podrá hacer de conocimiento ante la Unidad de Igualdad e Inclusión por comparecencia de la víctima de viva voz y/o por terceras personas con conocimiento de causa.
9. Si derivado de las investigaciones resultaren falsos 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.
10. Si derivado de las investigaciones resultaren falsos los hechos reclamados por la presunta víctima se hará de conocimiento de la Dirección de División correspondiente

para que aplique, conforme a la Legislación Universitaria, la sanción que corresponda a la gravedad del acto.

11. Se considera que es legal la conclusión de un expediente cuando ocurra lo siguiente:

- Se determina la inexistencia de los elementos suficientes que acrediten las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.
- Se determina una causa grave de responsabilidad conforme a la Legislación Universitaria. El expediente se tendrá por concluido, en el momento en que la Autoridad Universitaria remita las constancias relativas a la aplicación de la sanción correspondiente.
- Se determinase la existencia de los elementos suficientes que acrediten las conductas hostigamiento sexual y/ acoso sexual, el expediente se tendrá por concluido en el momento en que la Autoridad Universitaria remita las constancias relativas a la aplicación de la sanción correspondiente, con independencia de hacerlo del conocimiento de la Fiscalía General del Estado.
- 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.

F. Documentos de referencia para la ejecución del procedimiento

a) Externos

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos.
2. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW.
3. Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
4. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
5. Convención Americana sobre los Derechos Humanos “Pacto de San José”.
6. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará.

7. Ley Federal del Trabajo
8. Ley General de Responsabilidades Administrativas.
9. Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
10. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
11. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
12. Ley General de Víctimas.
13. Código Penal Federal.
14. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Quintana Roo.
15. Ley de Víctimas del Estado de Quintana Roo.
16. Ley para Prevenir, Atender y Eliminar la Discriminación en el Estado de Quintana Roo.
17. Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo.
18. Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo, artículos 130 Bis, 130 Ter, 131 Ter y demás aplicables.
19. Reglas para valorar testimonios de mujeres víctimas de delitos de violencia sexual con una perspectiva de género (hostigamiento sexual).
20. Tesis 1ª. CLXXXIII/2017 (10ª.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 48, Décimo Época, Noviembre de 2017, Tomo I, página 445, registro 2015620.
21. Tesis 1ª. CLXXXIV/2017 (10ª.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 48, Noviembre de 2017, Tomo I, página 460, registro 2015634.

b) Internos

1. Ley Orgánica de la Universidad de Quintana Roo.
2. Reglamento General de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo.

G. Definiciones

1. Accesibilidad: El procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones.

2. Acoso sexual: 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.
3. Comparecencia directa: Cuando la parte se apersona ante la Unidad de Igualdad e Inclusión a fin de comparecer de viva voz.
4. Comunidad universitaria: De acuerdo con el artículo 5º del Reglamento General de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo lo son: sus autoridades, las y los titulares de las instancias de la Administración General y de Unidad Académica, personal académico, personal administrativo y alumnado.
5. 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 que conozcan de casos sobre violencia de género 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.
6. Debida diligencia: Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente. La actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades en tanto que las conductas constitutivas de violencia de género vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen.
7. Hostigamiento sexual: Ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
8. Igualdad: Garantizar que todas las personas sean iguales en el goce y en el ejercicio de los derechos.
9. No discriminación: Exige que las personas no sean sujetas a distinciones arbitrarias e injustas.
10. Transparencia: El procedimiento de queja y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas. Durante todo el procedimiento de queja se les mantendrá informadas sobre los razonamientos detrás de las decisiones.

11. 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.

- **Acrónimos**

1. CEAVEQROO: Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de Quintana Roo.
2. DGAJ: Dirección General de Asuntos Jurídicos.
3. Coord. SUPAS: Coordinación del Sistema Universitario de Promoción y Atención a la Salud adscrita a la División de Ciencias de la Salud
4. UII: Unidad de Igualdad e Inclusión.

II. Descripción de las actividades

Cuadro 1. Descripción de las actividades

Núm. De actividad	Responsable	Descripción de la actividad
1.	Estudiante	Inicia el procedimiento.
2.		<p>Interpone, ante la Unidad de Igualdad e Inclusión, la queja con relación a situaciones de hostigamiento y acoso sexual que se cometa en agravio de su persona, la cual se podrá realizar de la siguiente manera:</p> <p>a) Escrita</p> <p>b) Vía correo electrónico habilitado para tal efecto.</p> <p>c) Por comparecencia directa ante la Unidad de Igualdad e Inclusión.</p> <p>El escrito de queja deberá contener como mínimo los requisitos establecidos en el apartado de políticas.</p>
3.	Unidad de Igualdad e Inclusión	Recibe la queja y orienta a la presunta víctima sobre el procedimiento.
4.		Radica la queja el número de expediente que corresponda conforme al índice de control interno.
5.		<p>¿En qué medio presenta la queja?</p> <p>Comparecencia directa: Ratifica la queja de la víctima. Se conecta con la actividad 9.</p>
6.		<p>¿En qué medio presenta la queja?</p> <p>Escrito o correo electrónico: Cita a la víctima en un plazo de tres días.</p>
7.	Estudiante	Ratifica y/o amplía la queja presentada ante la Unidad de Igualdad e Inclusión.
8.	Unidad de Igualdad e Inclusión	Notifica a la Autoridad Universitaria competente mediante oficio que la queja ya fue ratificada para que esta aplique las medidas de protección acordadas, por los supuestos hechos cometidos en agravio del o de la estudiante, con el fin de garantizar su integridad y salvaguardar sus derechos, y así prevenir futuras posibles represalias que la parte agresora pueda tomar en su contra.

Atención de casos de hostigamiento y/o acoso sexual en agravio del alumnado de la
Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo


Núm. De actividad	Responsable	Descripción de la actividad
9.		Notifica a la víctima, que cuenta con el plazo de 5 (cinco) días hábiles, para presentar sus medios de prueba o evidencias.
10.		Informa a la víctima que se cuenta con un área de psicología.
11.	Unidad de Igualdad e Inclusión	¿Solicita apoyo psicológico? No , conecta con la actividad 14.
12.		¿Solicita apoyo psicológico? Sí , avisa y turna al estudiante afectado a la Coordinación del Sistema Universitario de Promoción y Atención a la Salud adscrita a la División de Ciencias de la Salud.
13.	Coordinación del Sistema Universitario de Promoción y Atención a la Salud adscrita a la División de Ciencias de la Salud	Brinda la atención correspondiente a través del área de psicología.
14.	Autoridad Universitaria	Aplica las medidas de protección recomendadas, realizando las gestiones ante las instancias universitarias correspondientes, a fin de dar cumplimiento a la recomendación.
15.		Informa mediante oficio a la Unidad de Igualdad e Inclusión sobre las acciones realizadas.
16.	Unidad de Igualdad e Inclusión	Integra las pruebas recibidas en el expediente y en su caso cita a los testigos, para que comparezcan en un término no mayor a 5 (cinco) días hábiles.
17.		Realiza las gestiones necesarias ante las instancias académicas y administrativas correspondientes, a fin de allegarse de los elementos de prueba e información necesaria para el esclarecimiento de los hechos objeto de la queja, en un término no mayor a tres días hábiles.
18.		Cita a la persona contra la que se interpone la queja, en un término no mayor a 3 (tres) días, para que, haciendo uso de su derecho de audiencia, comparezca y manifieste lo que a su derecho corresponda, una vez concluido el desahogo de los testigos.

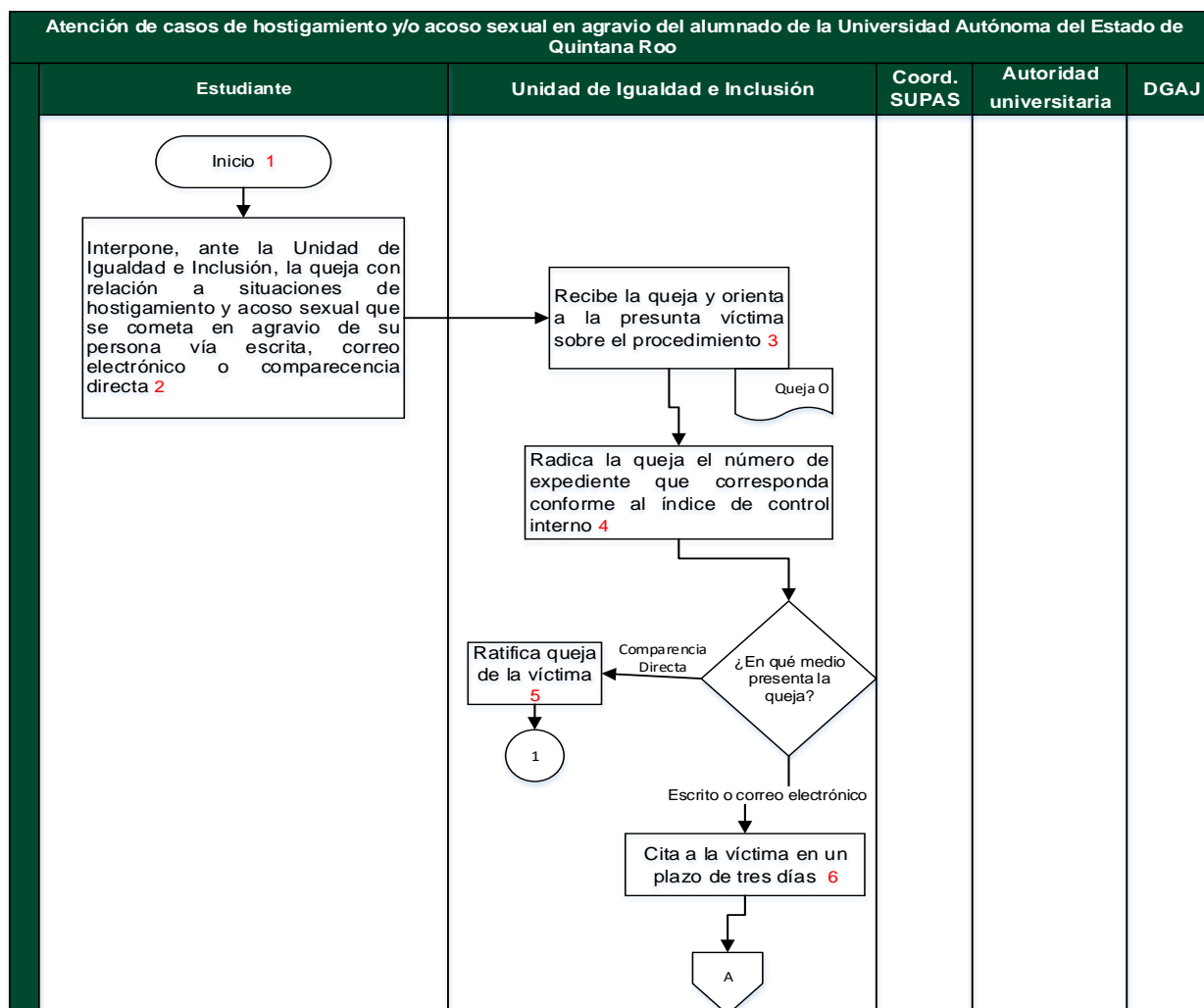
Atención de casos de hostigamiento y/o acoso sexual en agravio del alumnado de la
Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo

Núm. De actividad	Responsable	Descripción de la actividad
19.		Informa a la persona contra quien se interpone la queja, que cuenta con el plazo de 5 días hábiles, para presentar sus medios de prueba o evidencias
20.		Integra pruebas ofrecidas por la persona contra quien se interpone la queja dentro del expediente y en su caso, cita a los testigos, para que comparezcan en un término no mayor a 5 días hábiles.
21.	Dirección General de Asuntos Jurídicos	<p>Emite el dictamen correspondiente, posterior a un análisis de las pruebas, en un término no mayor a 10 días hábiles, mismo en el que se precisarán las recomendaciones que se consideren pertinentes conforme al caso en concreto:</p> <p>a) La no existencia los elementos suficientes que acrediten las conductas hostigamiento sexual y/ acoso sexual, o una causa grave de responsabilidad conforme a la Legislación Universitaria.</p> <p>b) Existencia de una causa grave de responsabilidad conforme a la Legislación Universitaria aún sin suficientes elementos de conductas de hostigamiento y/o acoso sexual.</p> <p>c) Acreditación de las conductas hostigamiento sexual y/ acoso sexual, en cuyo caso, hacer del conocimiento de la Fiscalía General del Estado.</p>
22.		Notifica a la víctima de manera personal (presencial) o vía correo electrónico señalado para tal efecto.
23.		Notifica a la parte responsable de manera personal (presencial) o vía correo electrónico señalado para tal efecto.
24.		Notifica a la Autoridad Universitaria por oficio anexando copia del dictamen emitido, solicitándole en su caso, informe acerca de la aplicación de la sanción correspondiente.
25.		Recibe el dictamen y en su caso, aplica la sanción que corresponda conforme a la legislación universitaria.
26.	Autoridad Universitaria	<p>Notifica a las áreas correspondientes de las sanciones del personal docente, personal administrativo o estudiantado:</p> <p>a) Tratándose de personal administrativo, al Departamento de Recursos Humanos.</p>

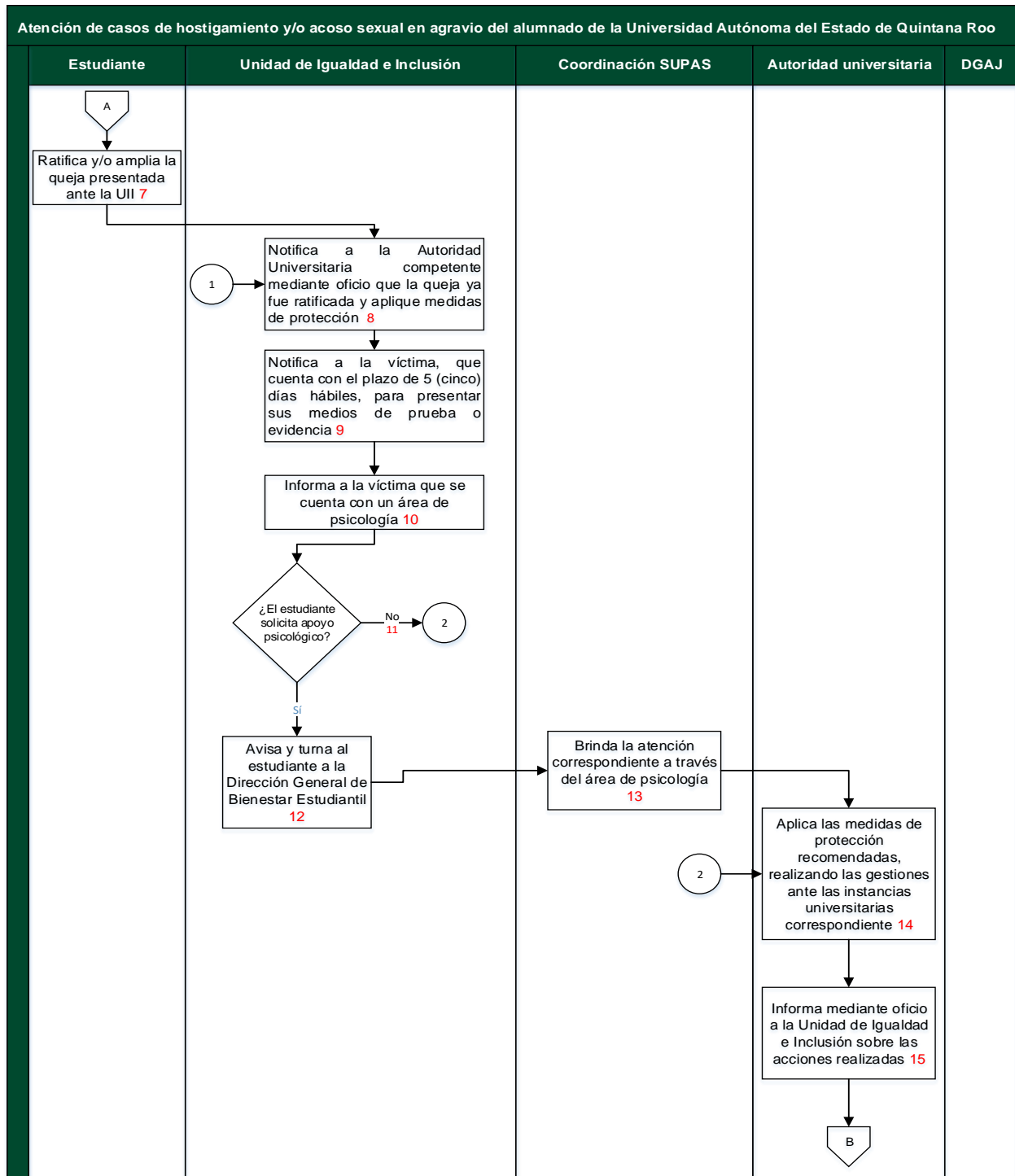
Núm. De actividad	Responsable	Descripción de la actividad
		b) Tratándose de personal docente, al Departamento de Recursos Humanos y a la Dirección General de Gestión Educativa. c) Tratándose de estudiantes, a la Dirección General de Gestión Educativa.
27.	Unidad de Igualdad e Inclusión	Concluye el expediente de manera legal de acuerdo con los siguientes sentidos: <ul style="list-style-type: none"> a) Inexistencia de los elementos suficientes b) Causa grave de responsabilidad conforme a la Legislación Universitaria c) Existencia de los elementos suficientes que acrediten las conductas hostigamiento sexual y acoso sexual y aplicación de la sanción posterior. d) Inactividad por un lapso mayor de 60 (sesenta) días o voluntad para no continuar con el procedimiento
28.		Termina procedimiento.

A. Diagrama de flujo

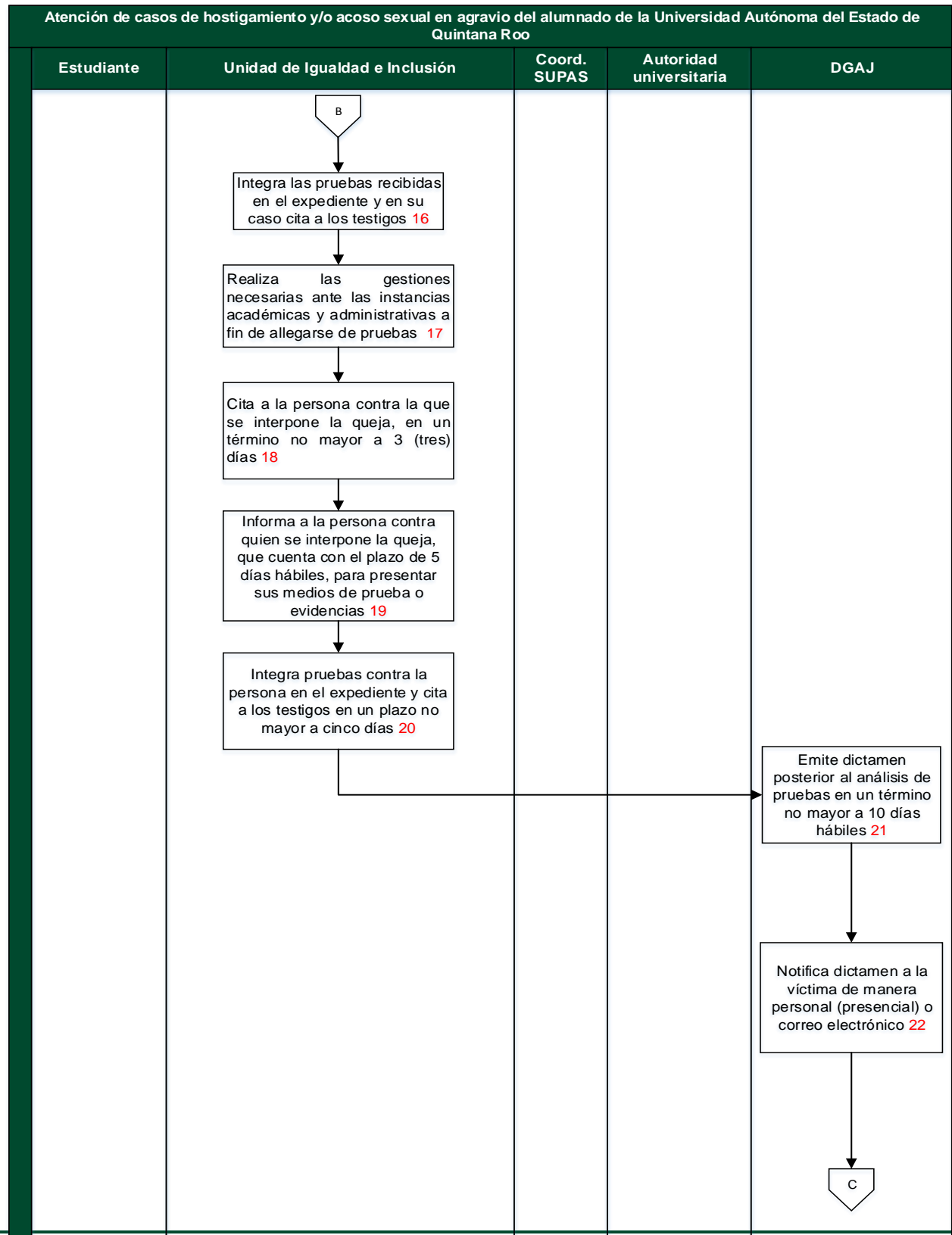
 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE QUINTANA ROO		
Dirección General de Asuntos Jurídicos	UAEQROO-MP-DGAJ-UII-ACHASAAUAEQROO- 07 Unidad de Igualdad e Inclusión	Fecha: 16 de junio de 2023



Atención de casos de hostigamiento y/o acoso sexual en agravio del alumnado de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo



Atención de casos de hostigamiento y/o acoso sexual en agravio del alumnado de la
Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo

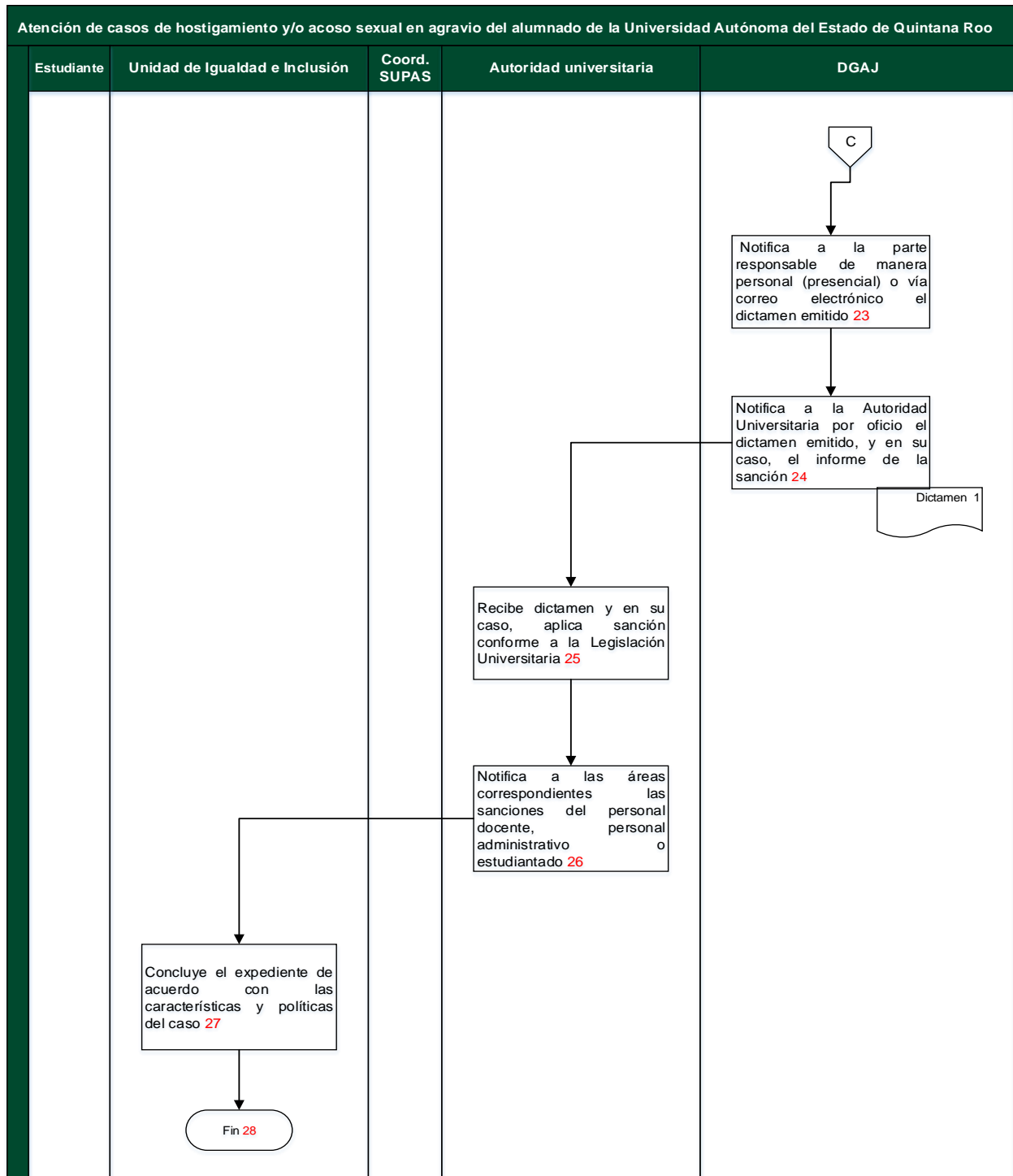


Procedimiento PGSJ-P007 Atención de casos de hostigamiento y/o acoso sexual en agravio del alumnado de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo Rev. 3.1 - 16/06/2023

Formato PGC-F002 Formato de procedimiento documentado Rev. 2 - 06/04/2022

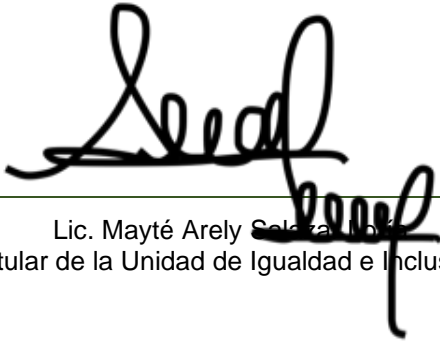
Documento impreso o electrónico que no se consulte directamente en el portal [Sistema Institucional de Gestión de la Calidad – Inicio \(sharepoint.com\)](#) se considera copia no controlada

Atención de casos de hostigamiento y/o acoso sexual en agravio del alumnado de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo



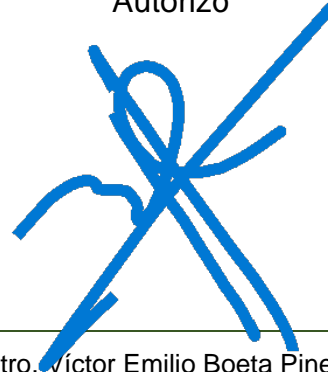
I. Apartado de firmas

Elaboró



Lic. Mayté Arely Salazar
Titular de la Unidad de Igualdad e Inclusión

Autorizó



Mtro. Víctor Emilio Boeta Pineda
Director General de Asuntos Jurídicos

Control de Cambios:

Para uso exclusivo del departamento de Gestión de Calidad: Anotar el cambio y razón de este que vaya sufriendo el procedimiento (actualización, nombre y fecha de aprobación).

Rev.	Razón del cambio	Aprobado por	Fecha
1	Actualización de formato y contenido, así como cambio de código (de ACA-11-PR-06 a PGSJ-P007) de acuerdo con la <i>Guía para la elaboración de procedimientos</i> para el Manual de Procedimientos 2021.	Dirección General de Asuntos Jurídicos	03 de septiembre de 2021
2	Cambio de responsable de actividad que pertenecía a la Dirección General de Bienestar Estudiantil, y ahora corresponde a la Coordinación del Sistema Universitario de Promoción y Atención adscrita a la División de Ciencias de la Salud	Dirección General de Asuntos Jurídicos	25 de febrero de 2022
3	Actualización de procedimiento por modificaciones al formato <i>PGC-F002 Formato de procedimiento documentado</i> tras la aprobación de la autonomía universitaria. Actualización de los vínculos de Requisitos reglamentarios, y por reestructura organizacional en la actividad 26.	Dirección General de Asuntos Jurídicos	17 de octubre de 2022
3.1	Actualización de la política 11 respecto al periodo de inactividad máximo.	Dirección General de Asuntos Jurídicos	16 de junio de 2023