



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE QUINTANA ROO

Dirección General de Asuntos Jurídicos

Fecha: 19 de marzo
de 2024

I. Presentación del procedimiento

A. Nombre: Atención de casos de violencia o discriminación por razones de género y por sexo en agravio del alumnado UQROO

B. Objetivo

Conocer y dar atención a los casos de posibles actos de violencia de género, discriminación por razones de género y por sexo cometidos por cualquier 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 violencia de género, discriminación por razones de género y por sexo que se cometa en agravio del alumnado y culmina, en caso de comprobarse los hechos, procediendo conforme a lo establecido en la legislación universitaria.

D. Normatividad

a) Requisitos legales (externos a la organización)

1. Artículo 1º, 3º, 4º, 6º, 8º, 16, 17, 108, 109, 123 apartado A y demás aplicables de la [Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos](#), reformada el 24 de enero de 2024.
2. Artículos 149 Ter, 259 Bis, 260 y demás aplicables del [Código Penal Federal](#), reformado el 17 de enero de 2024.
3. [Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados](#), publicada el 26 de enero de 2017.
4. [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#).
5. [Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW](#).
6. [Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer](#).
7. [Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer](#).
8. [Convención Americana sobre los Derechos Humanos “Pacto de San José”](#).
9. [Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará](#).
10. 1º, 2, 3, 3 Bis, 47, 134, 135, 353-J a 353-U y demás aplicables de la [Ley Federal del Trabajo](#), reformada el 24 de enero de 2024.
11. [Ley General de Responsabilidades Administrativas](#), reformada el 27 de diciembre de 2022.
12. Artículos 7º, 8º, 10º, 36, 37, 42, 43 y demás aplicables de la [Ley General de Educación Superior](#), publicada el 20 de abril de 2021
13. [Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación](#), reformada el 11 de junio de 2023.
14. [Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres](#), reformada el 29 de diciembre de 2023
15. [Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia](#), reformada el 26 de enero de 2024

16. [Ley General de Víctimas](#), reformada el 25 de abril de 2023.
17. Artículos 129, 130 Bis, 130 Ter, 130 Quáter, 130 Quinquies, 130 Sexies, 130 Sexies 1, 131 Ter, 132, 176-bis, 176-ter y demás aplicables del [Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo](#), reformado el 21 de diciembre de 2023.
18. [Código de conducta de los servidores públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo](#).
19. [Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Quintana Roo](#), reformada el 5 de octubre de 2023.
20. [Ley de Víctimas del Estado de Quintana Roo](#), reformada el 18 de marzo de 2023.
21. [Ley para Prevenir, Atender y Eliminar la Discriminación en el Estado de Quintana Roo](#), reformada el 21 de diciembre de 2023.
22. [Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo](#), reformada el 3 de noviembre de 2023.
23. [Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Quintana Roo](#), reformada el 16 de enero de 2018.

b) Requisitos reglamentarios (internos a la organización)

1. Artículos 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 19, 22, 26, 33, 35, 37, 39, 55, 56, 57, 58 y demás aplicables de la [Ley Orgánica de la Universidad de Quintana Roo](#), aprobada el 24 de marzo de 2022
2. Artículos 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8°, 17, 23, 26, 33, 36, 38, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 108, 110, 111, 112, 115, 116, 117, 118, 119, 120 y demás aplicables del [Reglamento General](#) de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo, aprobado el 8 de septiembre de 2022
3. Artículos 19, 20, 50, 58, 59, 60 y demás aplicables del [Reglamento del Consejo Universitario](#) aprobado el 13 de diciembre de 2022.
4. Artículos 28, 29, 36, 74, 79, 81, 85, 86, 87, 88, 90, 93 y demás aplicables del [Reglamento de Estudios Superiores](#), aprobado el 11 de mayo de 2023.
5. Artículos 5°, 7°, 8°, 92, 93, 94 y demás aplicables del [Estatuto del Personal Académico](#) aprobado el 19 de diciembre de 2019.

6. Artículos 25, 26, 49, 50, 59, 66, 70, 71 y demás aplicables del [Reglamento de Estudios de Educación en Línea](#) aprobado el 11 de mayo de 2023.
7. Artículos 6°, 8°, 9° y demás aplicables de los Lineamientos del personal administrativo aprobado el 9 de diciembre de 2019.
8. Artículos 1°, 4°, 5°, 6°, 8°, 12, 20 y demás aplicables del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas aprobado el 13 de diciembre de 2023.
9. Acuerdo Rectoral número RECT-02-2022. Acuerdo de Austeridad de la Universidad de Quintana Roo de fecha 09 de marzo de 2022.

E. Políticas

1. Toda actuación se llevará bajo los principios de accesibilidad, buena fe, confidencialidad, debida diligencia, efectividad, garantía de la dignidad y la integridad personal, igualdad entre las personas y la no discriminación, legalidad; de perspectiva de género, protección, respeto y no revictimización, de transparencia, 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 este sea realizado por algún/a integrante de la comunidad estudiantil. Cuando los actos sean cometidos por personal administrativo o docente de la Universidad entonces se tendrán hasta 3 (tres) años para denunciar dicho acto.
3. Si al momento de los hechos las víctimas fueren 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, actividades académicas de la Universidad y en las plataformas digitales institucionales (Teams, Moodle y correo electrónico institucional) 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).

Cuando los hechos se susciten al exterior de la Universidad, la presunta víctima podrá recibir la orientación correspondiente a fin de que esta sea canalizada a las instituciones competentes para su atención.

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. Esta 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. Si mantiene una relación afectiva o de parentesco por consanguinidad o afinidad con quien presenta la queja o la persona señalada como presunta responsable, deberá excusarse de conocer la queja.
6. Para dar inicio al presente procedimiento se deberá tener conocimiento y/o ser víctima de las presuntas conductas constitutivas de violencia de género, discriminación por razones de género o por sexo.
7. Cuando la queja se presente por escrito o vía correo electrónico al correo quejas-has@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 mismos; vi) 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; 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. El manejo de los datos personales se realizará con estricto

apego a lo previsto en la Ley general de protección de datos personales en posesión de sujetos obligados. En dado caso, se podrá hacer de conocimiento ante la Dirección General de Asuntos Jurídicos por comparecencia de la presunta víctima de viva voz y/o por terceras personas con conocimiento de causa.

Si terceras personas informan sobre un hecho relacionado con violencia de género, discriminación por razones de género o por sexo se establecerá contacto con quien vivió la violencia directamente.

8. 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 a esta Dirección General de Asuntos Jurídicos para iniciar el procedimiento.
9. Para las notificaciones correspondientes se tendrá como válido el correo electrónico institucional y/o el señalado durante el desarrollo de las diligencias.
10. Para el mayor esclarecimiento de los hechos, se podrá citar por oficio a las partes involucradas cuantas veces sea necesario para que comparezcan presencial o virtualmente, dependiendo del espacio geográfico en el que se encuentren.
11. Se otorgará un tiempo de tolerancia de 15 (quince) minutos para que la persona citada se apersona ante las oficinas de la Dirección General de Asuntos Jurídicos o a través de la plataforma digital señalada en el oficio citatorio para su comparecencia.
12. 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:
 - Tratándose de la presunta víctima, se tendrá por no interpuesta su queja, dejando a salvo sus derechos.
 - Tratándose de la persona presuntamente responsable, se tomarán por ciertos los hechos señalados.

- Tratándose de personas señaladas como testigos, se tendrá por desierto su testimonio.

Esta Dirección podrá auxiliarse de las instancias correspondientes para entregar de manera personal el oficio citatorio.

13. 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.
14. 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.
15. 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.
16. 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.
17. 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

Dirección de División competente para que aplique, conforme a la legislación universitaria, la sanción que corresponda a la gravedad del acto.

18. 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.

19. 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 violencia de género, discriminación por razones de género o por sexo.
- 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 H. Consejo Universitario haya concluido.
- Se determinase la existencia de los elementos suficientes que acrediten las conductas de violencia de género, discriminación por razones de género o por sexo. 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 H. 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.
- 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.

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 área correspondiente para que se proceda como en derecho corresponde.

20. 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.
21. Los casos no previstos en el presente procedimiento serán resueltos por la autoridad universitaria o titulares de la Administración General correspondientes atendiendo la particularidad de cada caso.

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. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
8. Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.
9. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
10. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
11. Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
12. Ley General de Víctimas
13. Ley General de Responsabilidades Administrativas.
14. Ley Federal del Trabajo
15. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
16. Código Penal Federal.

17. Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo.
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.
22. Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo.
23. Reglas para valorar testimonios de mujeres víctimas de delitos de violencia sexual con una perspectiva de género (hostigamiento sexual).
24. 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.
25. 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.
3. Reglamento del Consejo Universitario.
4. Reglamento de Estudios Superiores.
5. Estatuto del Personal Académico.
6. Reglamento de Estudios de Educación en Línea.
7. Lineamientos del Personal Administrativo.
8. Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas.
9. Acuerdo Rectoral número RECT-02-2022. Acuerdo de Austeridad de la Universidad 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. **Abuso sexual:** A quien sin el consentimiento de una persona y sin el propósito de llegar a la cópula ejecute en ella un acto sexual o lo obliguen a ejecutarlo. Se entienden por actos sexuales los tocamientos o manoseos corporales obscenos, o los que representen actos explícitamente sexuales u obliguen a la víctima a representarlos.¹
3. **Acoso sexual:** Comete acoso sexual aquella persona que, en el ámbito laboral, escolar, en las tecnologías de la información y las comunicaciones o en cualquier otro, en el que no medie una relación de subordinación, asedie o acose de forma sexual o lasciva a otra persona de cualquier sexo o solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero. Forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
4. **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.²
5. **Asedio:** Presionar insistentemente a alguien.³
6. **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.

¹ Artículo 129, Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo (CPQROO). Reformado, 21 de diciembre de 2023. (México)

² Artículo 130 Quáter, Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo (CPQROO). Reformado, 21 de diciembre de 2023. (México)

³ Diccionario de la Real Academia Española

Procedimiento PGSJ-P007 Atención de casos de violencia o discriminación por razones de género y por sexo en agravio del alumnado UQROO Rev. 3.2 – 19/03/2024

Formato PGC-F002 Formato de procedimiento documentado Rev. 2.1 – 01/09/2023

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

- 7. 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.⁴
- 8. Comisión de Honor y Justicia:** Comisión permanente del H. Consejo Universitario de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo.
- 9. Comparecencia directa:** Cuando la parte se apersona ante la Dirección General de Asuntos Jurídicos a fin de comparecer de viva voz.
- 10. 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.
- 11. 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, discriminación por razones de género y por sexo, 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.
- 12. 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, discriminación por razones de género y por sexo vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen.
- 13. 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.

⁴ Artículo 130 Quinquies, Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo (CPQROO). Reformado, 21 de diciembre de 2023. (México)

Procedimiento PGSJ-P007 Atención de casos de violencia o discriminación por razones de género y por sexo en agravio del alumnado UQROO Rev. 3.2 – 19/03/2024

Formato PGC-F002 Formato de procedimiento documentado Rev. 2.1 – 01/09/2023

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

- 14. Diligencia:** Cualquier actuación, comparecencia, audiencia, notificación, citación u otro similar.
- 15. 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 o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.
- 16. Discriminación por género:** Toda aquella exclusión basada en el género, orientación, expresión o identidad sexual de las personas que cause una restricción o anulación del pleno goce de sus derechos.
- 17. Discriminación por sexo:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera.
- 18. 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.⁵

⁵ Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual de la Administración Pública Federal. Publicado el 03 de enero de 2020. (México)

Procedimiento PGSJ-P007 Atención de casos de violencia o discriminación por razones de género y por sexo en agravio del alumnado UQROO Rev. 3.2 – 19/03/2024

Formato PGC-F002 Formato de procedimiento documentado Rev. 2.1 – 01/09/2023

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

- 19. Hostigamiento sexual:** Comete hostigamiento sexual aquella 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.⁶
- 20. 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 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 prejuicio de la persona señalada, sino que busca evitar, tratar y remediar cualquier situación de riesgo para la presunta víctima.
- 21. Medios de prueba:** Toda fuente de información que permite reconstruir los hechos, pudiendo consistir en testimonios, evidencias electrónicas, materiales, gráficas o documentales.
- 22. Persona de confianza:** Persona que no requiere de ningún requisito en especial para comparecer junto con la persona citada.
- 23. Perspectiva de género:** Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.⁷

⁶ Artículo 130 Ter, Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo (CPQROO). Reformado, 21 de diciembre de 2023. (México)

⁷ Artículo 5° fracción IX de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia [LGAMVLV], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.] 26 de enero de 2024, (México).

Procedimiento PGSJ-P007 Atención de casos de violencia o discriminación por razones de género y por sexo en agravio del alumnado UQROO Rev. 3.2 – 19/03/2024

Formato PGC-F002 Formato de procedimiento documentado Rev. 2.1 – 01/09/2023

24. Presunta víctima: Persona integrante de la comunidad estudiantil que ha sido afectada directamente en su esfera de derechos al ser objeto de una presunta violencia por razones de género, discriminación por razones de género o por sexo.

25. Presunto responsable: Se denominará presunto responsable a la persona contra quien se interpone una queja y se le atribuyen los actos u omisiones contemplados en el presente procedimiento.

26. Principio de Igualdad y no discriminación: Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.⁸

27. Tipos de comportamiento de índole sexual:⁹

Cuadro 1 Clasificación de niveles y tipos de acoso sexual

| Niveles y tipos de acoso sexual | Forma del acoso | Acciones específicas |
|---------------------------------|---------------------------------|--|
| Nivel 1. Leve | Verbal | Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas. |
| Nivel 2. Medio | No verbal y sin contacto físico | Acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas, exhibición de material sexualmente sugestivo. |
| Nivel 3. Grave | Verbal y con contacto físico | Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, |

⁸ Artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Aprobado, 16 de diciembre de 1966. (Naciones Unidas)

⁹ Protocolo de hostigamiento y acoso sexual. Gobierno Federal, 2010. (México)

Procedimiento PGSJ-P007 Atención de casos de violencia o discriminación por razones de género y por sexo en agravio del alumnado UQROO Rev. 3.2 – 19/03/2024

Formato PGC-F002 Formato de procedimiento documentado Rev. 2.1 – 01/09/2023

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

| Niveles y tipos de acoso sexual | Forma del acoso | Acciones específicas |
|---------------------------------|-----------------|--|
| | | acercamientos y roses, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual. |

28. 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.

29. 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 género, expresión de género, orientación sexual o porque se desvía de los roles y estereotipos de género socialmente construidos, causándole daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte.

30. Violencia digital: A quien difunda, revele, publique, comparta o altere 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.¹⁰

31. Violencia física: Cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma, objeto, ácido o sustancia corrosiva, cáustica, irritante, tóxica o inflamable o cualquier otra sustancia que, en determinadas ocasiones, pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas o ambas.¹¹

32. 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

¹⁰ Artículo 130 Sexies, Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo (CPQROO). Reformado, 21 de diciembre de 2023. (México)

¹¹ Artículo 6° fracción II de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia [LGAMVLV], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.] 26 de enero de 2024, (México).

Procedimiento PGSJ-P007 Atención de casos de violencia o discriminación por razones de género y por sexo en agravio del alumnado UQROO Rev. 3.2 – 19/03/2024

Formato PGC-F002 Formato de procedimiento documentado Rev. 2.1 – 01/09/2023

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.¹²

33. Violencia psicológica: Es 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.¹³

34. Violencia sexual: Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder, que se puede dar en el espacio público o privado, que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.¹⁴

H. Acrónimos o siglas

1. CEAVEQROO: Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de Quintana Roo.
2. DDUI: Departamento de Desarrollo Universitario Integral
3. DGAJ: Dirección General de Asuntos Jurídicos.
4. UAEQROO: Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo.

¹² Artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia [LGAMVLV], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.] 26 de enero de 2024, (México).

¹³ Artículo 6° fracción I de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia [LGAMVLV], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.] 26 de enero de 2024, (México).

¹⁴ Artículo 6° fracción V de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia [LGAMVLV], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.] 26 de enero de 2024, (México).

Procedimiento PGSJ-P007 Atención de casos de violencia o discriminación por razones de género y por sexo en agravio del alumnado UQROO Rev. 3.2 – 19/03/2024

Formato PGC-F002 Formato de procedimiento documentado Rev. 2.1 – 01/09/2023

II. Descripción de las actividades

Cuadro 2. Descripción de las actividades

| Núm. De actividad | Responsable | Descripción de la actividad |
|-------------------|--|---|
| 1. | | Inicia el procedimiento. |
| 2. | Estudiante Terceras personas Personal administrativo/ académico | Interpone, ante la Dirección General de Asuntos Jurídicos, la queja con relación a situaciones de violencia de género, discriminación por razones de género o por sexo que se cometa en agravio de su persona, la cual se podrá realizar de la siguiente manera: a) Escrita b) Vía correo electrónico habilitado para ello. c) Buzón de quejas habilitado en la página web de la Universidad. d) Por comparecencia directa ante la DGAJ. El escrito de queja deberá contener como mínimo los requisitos establecidos en el numeral 7 del apartado de Políticas . |
| 3. | | Recibe la queja y orienta a la presunta víctima sobre el procedimiento. |
| 4. | | Radica la queja asignando el número de expediente que corresponda conforme al índice de control interno. |
| 5. | Personal de la Dirección General de Asuntos Jurídicos | ¿En qué medio presenta la queja? Comparecencia directa: Ratifica la queja de la presunta víctima. Se conecta con la actividad 9. |
| 6. | | ¿En qué medio presenta la queja? Escrito, buzón o correo electrónico: Cita a la víctima por oficio en un plazo de 3 (tres) días hábiles para la ampliación y/o ratificación de la queja. |
| 7. | Estudiante | Ratifica y/o amplía la queja presentada ante la DGAJ. La queja se considera formalmente presentada cuando se entregue de manera escrita o virtual debidamente firmada ante la instancia universitaria competente. |
| 8. | Personal de la Dirección General de Asuntos Jurídicos | Realiza 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 de hasta 3 (tres) días hábiles. |

Procedimiento PGSJ-P007 Atención de casos de violencia o discriminación por razones de género y por sexo en agravio del alumnado UQROO Rev. 3.2 – 19/03/2024

Formato PGC-F002 Formato de procedimiento documentado Rev. 2.1 – 01/09/2023

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

| Núm. De actividad | Responsable | Descripción de la actividad |
|-------------------|---|---|
| 9. | | Notifica a la Autoridad Universitaria o Administración General competente mediante oficio que la queja ya fue ratificada para que, en su caso, 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. |
| 10. | Autoridad universitaria/Titular de Dirección General | Establece medidas de protección provisionales con una temporalidad definida, de acuerdo con la gravedad y necesidades del caso, para garantizar la integridad y continuidad de la escolaridad de la presunta víctima. |
| 11. | Personal de la Dirección General de Asuntos Jurídicos | Informa a la víctima, durante la diligencia, que cuenta con el plazo de 5 (cinco) días hábiles, para presentar sus medios de prueba o evidencias. |
| 12. | | Informa a la víctima que se cuenta con un área de psicología para su apoyo. |
| 13. | Personal de la Dirección General de Asuntos Jurídicos | ¿Solicita apoyo psicológico? No: conecta con la actividad 16. |
| 14. | | ¿Solicita apoyo psicológico? Sí: notifica al Departamento de Desarrollo Universitario Integral para turnarlo al Área de bienestar físico y socioemocional. |
| 15. | Psicólogo(a) del Área de bienestar físico y socioemocional. | Brinda la atención al/la estudiante de acuerdo con el procedimiento correspondiente. |
| 16. | Autoridad universitaria/Titular de Dirección General | Aplica las medidas de protección, realizando las gestiones ante las instancias universitarias correspondientes. |
| 17. | | Informa mediante oficio a la DGAJ sobre las acciones realizadas. |
| 18. | Personal de la Dirección General de Asuntos Jurídicos | En su caso, integra al expediente los medios de pruebas recibidos en el expediente y cita a quienes actuarán como testigos, para que comparezcan en un término no mayor a 5 (cinco) días hábiles. |
| 19. | | Concluido el desahogo de los testigos, cita a la persona presunta responsable, en un término de 3 (tres) días hábiles, para que, haciendo uso de su derecho de |

| Núm. De actividad | Responsable | Descripción de la actividad |
|-------------------|--|--|
| | | audiencia, comparezca y manifieste lo que a su derecho corresponda. |
| 20. | | Informa a la persona presuntamente responsable que cuenta con el plazo de 5 (cinco) días hábiles, para presentar sus medios de prueba o evidencias. |
| 21. | | En su caso, integra al expediente los medios de pruebas recibidos y cita a quienes actuarán como testigos, para que comparezcan en un término no mayor a 5 (cinco) días hábiles. |
| 22. | Titular de la Dirección General de Asuntos Jurídicos | <p>Posterior a un análisis del expediente y las pruebas, en un término no mayor a 15 (quince) días hábiles emite el dictamen correspondiente, 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 la violencia de género, discriminación por razones de género o por sexo o, una causa grave de responsabilidad enmarcada en la legislación universitaria.</p> <p>b) La existencia de una causa grave de responsabilidad conforme a la legislación universitaria aún sin suficientes elementos de conductas violencia de género, discriminación por razones de género o por sexo.</p> <p>c) Acreditación de las conductas de violencia de género, discriminación por razones de género o por sexo y, cuando así lo amerite el caso, hacerlo del conocimiento de la Fiscalía General del Estado.</p> |
| 23. | | Notifica, mediante oficio, a la Autoridad Universitaria copia del dictamen emitido a fin de que proceda conforme a la legislación universitaria e informe a la parte interesada sobre el derecho que le asiste enmarcado en el artículo 60 del Reglamento del Consejo Universitario. Debiendo informar sobre lo actuado a la DGAJ en un término no mayor de 10 (diez) días hábiles. |
| 24. | | Notifica a la víctima 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 Autoridad Universitaria competente para proceder conforme a lo establecido en la legislación universitaria. |
| 25. | | Notifica a la parte responsable de manera personal (presencial) o vía correo electrónico señalado para ello que |

| Núm. De actividad | Responsable | Descripción de la actividad |
|-------------------|---|--|
| | | se ha emitido el dictamen correspondiente y que este ha sido turnado a la Autoridad Universitaria competente para proceder conforme a lo establecido en la legislación universitaria. |
| 26. | Autoridad Universitaria | Recibe el dictamen y en su caso, aplica la sanción que corresponda conforme a la legislación universitaria, debiendo hacer del conocimiento de la persona interesada que le asiste el derecho a que hace referencia el artículo 60 del Reglamento del Consejo Universitario. |
| 27. | | Notifica a la víctima de manera personal (presencial) los resolutivos del dictamen emitido por la DGAJ y la determinación implementada en su carácter de autoridad universitaria. |
| 28. | | Notifica a la parte responsable de manera personal (presencial) los resolutivos del dictamen emitido por la DGAJ y la determinación implementada en su carácter de autoridad universitaria. |
| 29. | | Notifica a las áreas correspondientes de las sanciones aplicadas al personal docente, personal administrativo o estudiantado: a) Tratándose de personal administrativo, al Departamento de Recursos Humanos. b) Tratándose de personal docente, al Departamento de Recursos Humanos y a la Dirección General de Servicios Estudiantiles. c) Tratándose de estudiantes, a la Dirección General de Servicios Estudiantiles. |
| 30. | Personal de la Dirección General de Asuntos Jurídicos | Concluye el expediente de manera legal de acuerdo con los siguientes sentidos: a) Inexistencia de los elementos suficientes. b) Causa grave de responsabilidad conforme a la Legislación Universitaria c) 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 H. Consejo Universitario haya concluido. |

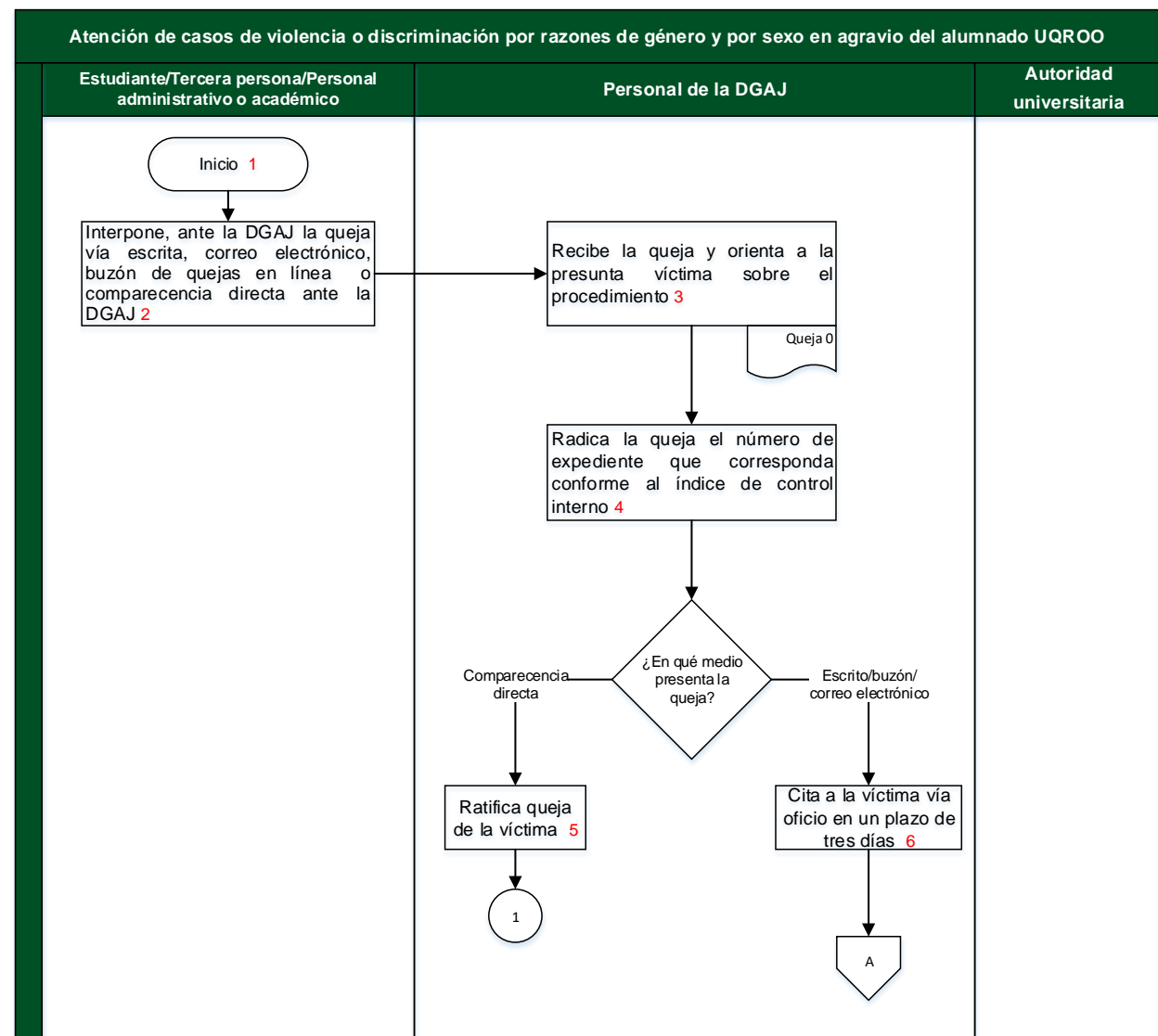
| Núm. De actividad | Responsable | Descripción de la actividad |
|-------------------|-------------|--|
| | | <p>d) Se determinase la existencia de los elementos suficientes que acrediten las conductas de violencia de género, discriminación por razones de género o por sexo. El expediente se tendrá por 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 H. 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.</p> <p>e) Inactividad por un lapso mayor de 60 (sesenta) días o voluntad manifiesta por escrito para no continuar con el procedimiento.</p> |
| 31. | | Termina procedimiento. |

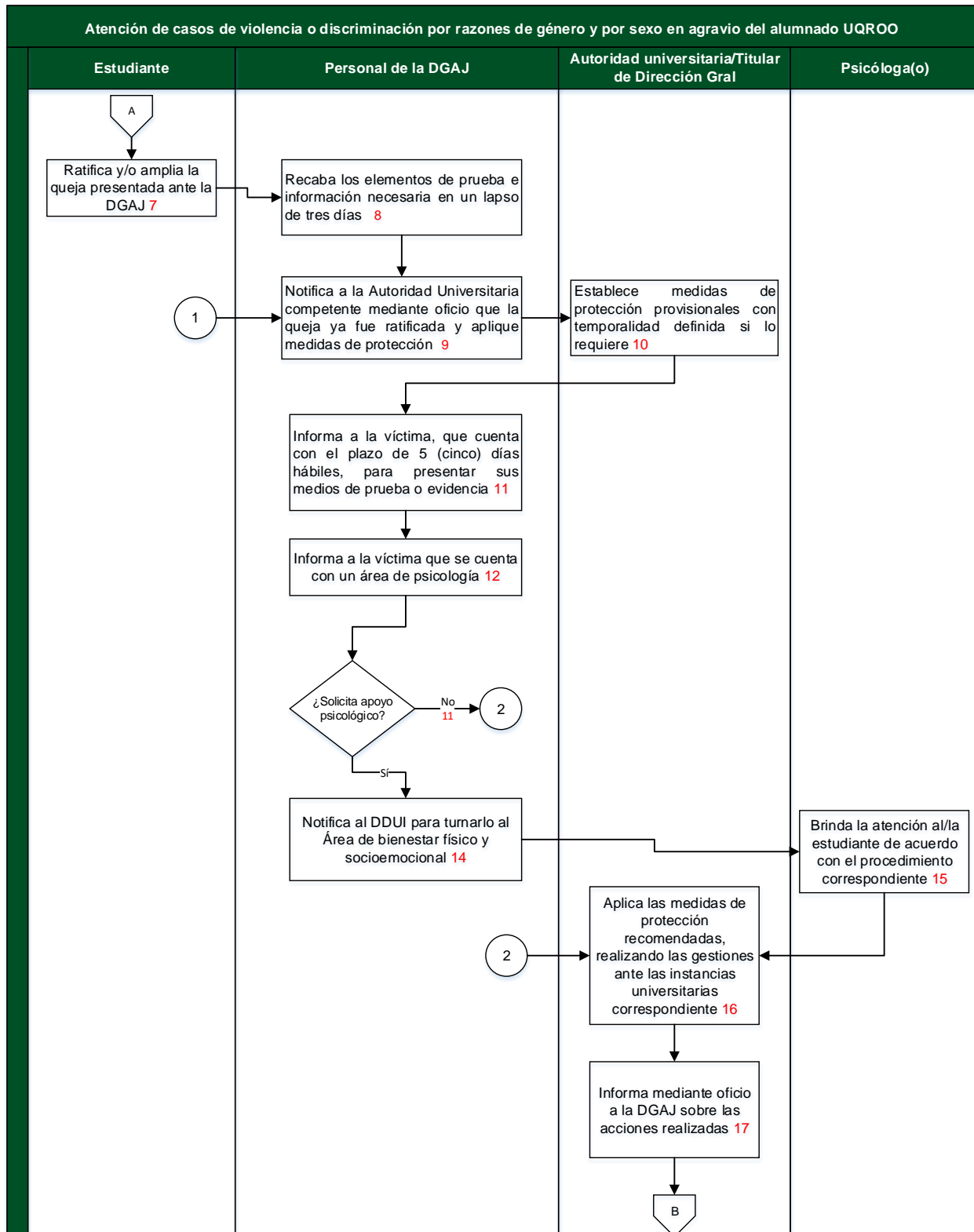
A. Diagrama de flujo

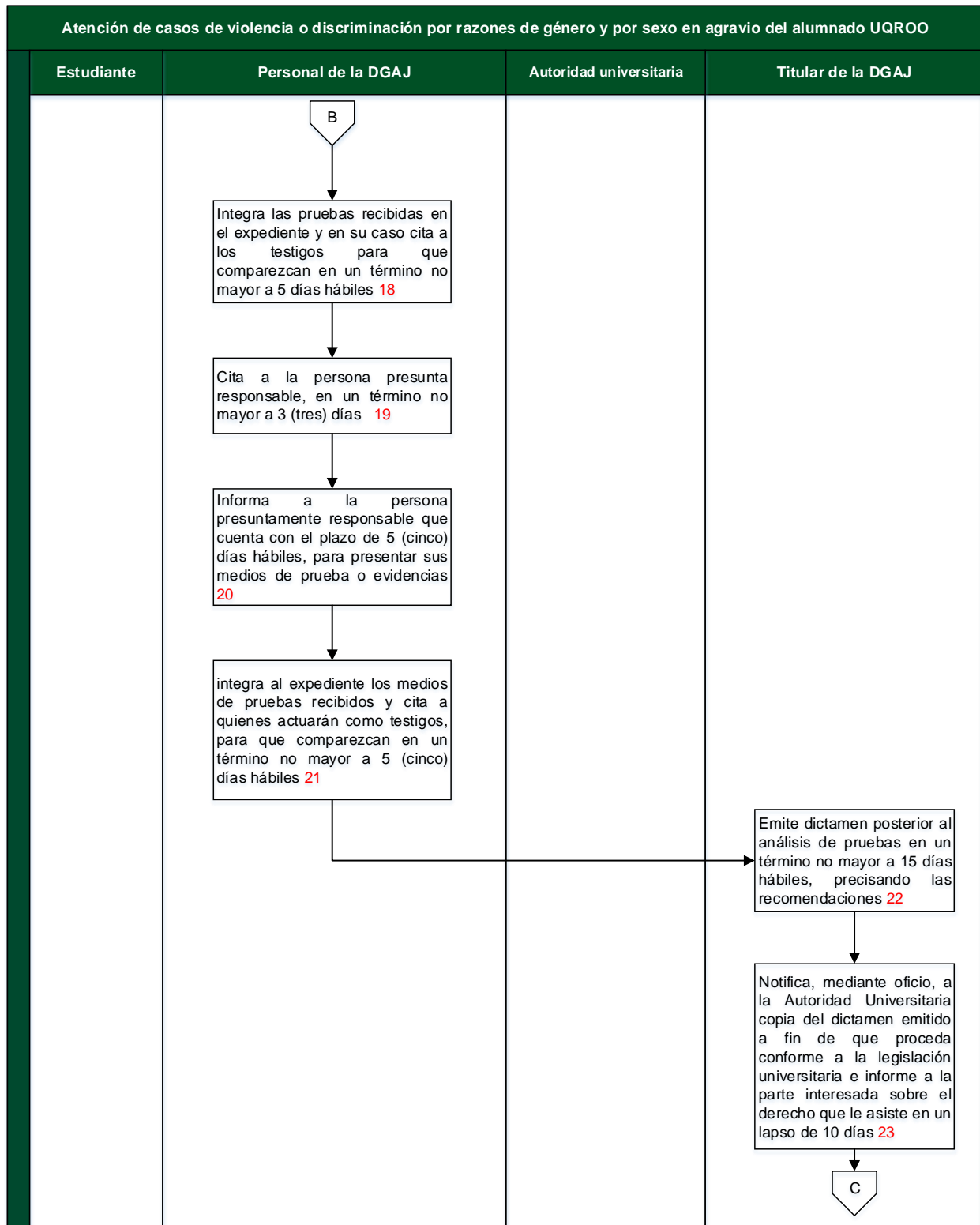


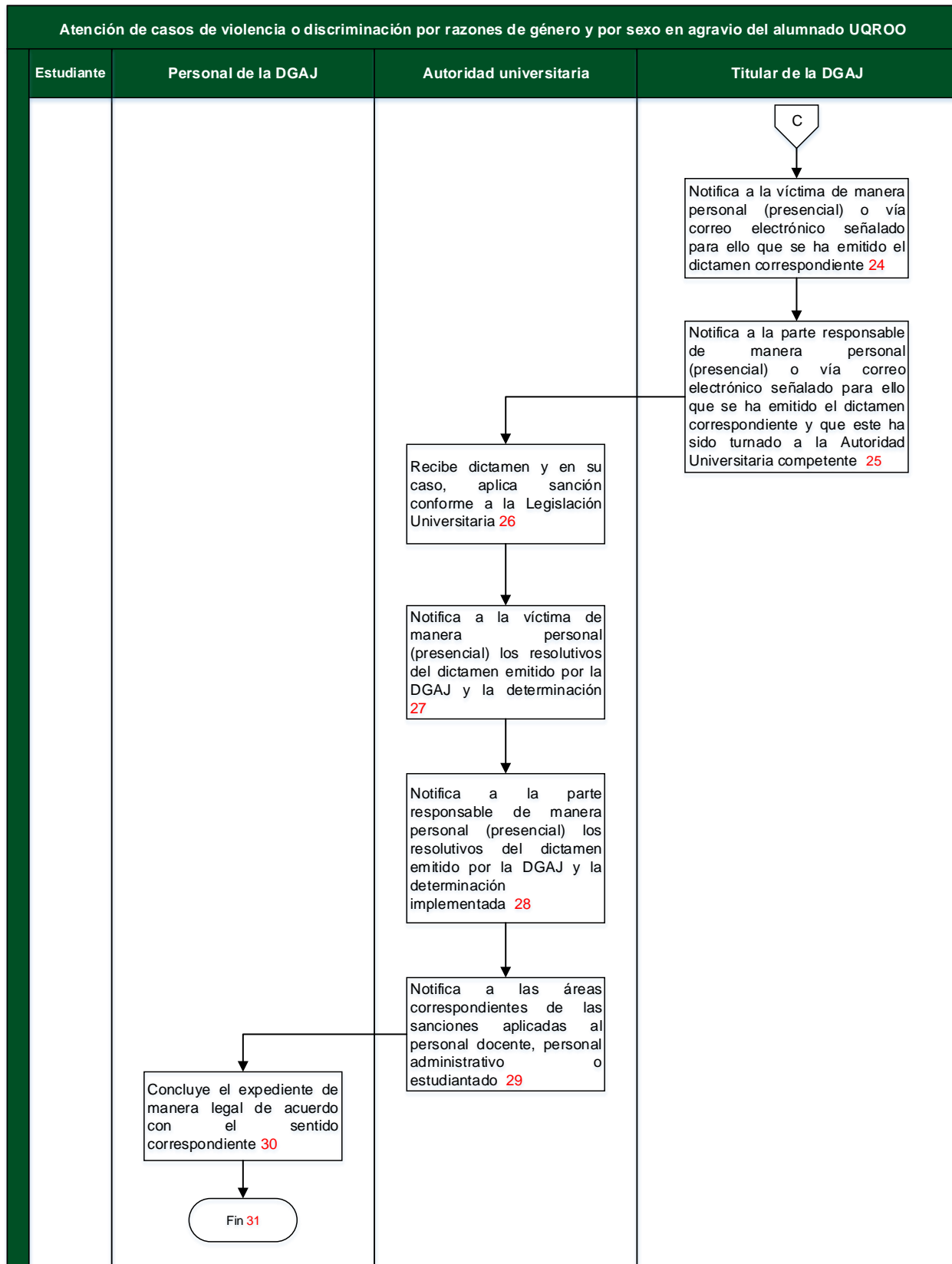
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE QUINTANA ROO

Dirección General de Asuntos Jurídicos
Fecha: 19 de marzo de 2024





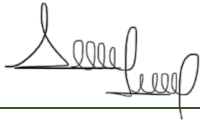




III. Firmas

Elaboró

Autorizó



Lic. Mayté Arely Salazar Loría
Responsable de área



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 |
| 3.2 | Actualización del procedimiento, debido a la reestructura organizacional, y ajustes de actividades y políticas. Se cambia el nombre porque este procedimiento amplió el alcance que incluya cuestiones de violencia de género y discriminación por género y sexo (De <i>Atención de casos de hostigamiento y/o acoso sexual en agravio del alumnado de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo</i> a <i>Atención de casos de violencia o discriminación por razones de género y por sexo en agravio del alumnado UQROO</i>). | Dirección General de Asuntos Jurídicos | 19 de marzo de 2024 |