



**UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO**

---

---

**División de Ciencias Sociales y Económico Administrativo**

**“HOSTIGAMIENTO QUE HAN SUFRIDO LOS Y LAS  
ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO, EN EL  
CAMPUS CHETUMAL, DEL PERIODO 2013 AL 2019”**

**· TESIS**

**PARA OBTENER EL GRADO EN LICENCIADA  
EN DERECHO**

**PRESENTA**

**KEILA SAARAM VELÁZQUEZ SARABIA**

**DIRECTORA**

**DRA. YUNITZILIM RODRÍGUEZ PEDRAZA**



**CHETUMAL QUINTANA ROO, OCTUBRE 2020**





# UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

División de Ciencias Sociales y Económico Administrativo

Título de tesis "HOSTIGAMIENTO QUE HAN SUFRIDO LOS Y LAS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO, EN EL CAMPUS CHETUMAL, DEL PERIODO 2013 AL 2019"

Presenta.

**KEILA SAARAIM VELÁZQUEZ SARABIA**

Trabajo de tesis bajo la supervisión del comité del programa de licenciatura y aprobada como requisito para obtener el grado de:

**LICENCIATURA EN DERECHO**

COMITÉ DE TESIS

DIRECTORA:

~~DRA. YUNITZILIM RODRÍGUEZ PEDRAZA~~

ASESOR TÍTULAR:

~~MTRA. LIDIA ESTHER ROJAS FABRO~~

ASESOR TÍTULAR:

~~MTRO. GUILLERMO DE JESÚS LÓPEZ DURAN~~

ASESOR SUPLENTE:

~~MTRO. CARLOS MARCHLO BAQUEDANO GOROCICA~~

ASESOR SUPLENTE:

~~MTRO. MARIO HUMBERTO AGUAYO ROSALES~~



Chetumal Quintana Roo, Junio del año 2020

## Dedicatoria

A Dios por darme la sabiduría y fuerza para transitar por el camino de la vida y ayudarme a superar cada reto que he tenido que atravesar, por poner en mi camino a las personas correctas que me enseñaron lo bueno de la vida y a aquellas que me ayudaron a ser aún más fuerte, pero sobre todo por darme a los mejores padres que he podido tener y a la familia más maravillosa y aún más por mi compañera de aventuras K. Zurisadai, mi melliza y fiel amiga.

A mis Padres Andrés Velázquez, Noemí Sarabia, María Sarabia y Osvaldo Morales, a mi abuela, porque por ellos soy quien soy, por darme su apoyo incondicional, sus consejos, reprimendas, tiempo de calidad, abrazos, por enseñarme principios y valores y por ser mi sustento en momentos difíciles, por no escatimar en esfuerzos cuando se trata de su familia y de sus hijos, por su paciencia y por enseñarme a volar y por nunca cortar mis alas, antes apoyar cada locura o proyecto por más imposible que pudiera ser. Por invertir en mi como la mejor inversión que pudiesen hacer.

A mis hermanos Zurisadai, Elías y Laura, a mis sobrinos; por sus consejos, apoyo incondicional, por hacer de los momentos difíciles más llevaderos y alegres, por ser un respiro de felicidad, porque sin ellos nada de esto sería posible.

A mis amigos y a todas esas personas que formaron y forman parte de mi vida, que sin esperar nada a cambio me dieron su incondicional amistad, compartieron sus conocimientos, experiencias, alegrías y tristezas.

A mis compañeros por estos cuatro años apoyándome, ayudándome y preocupándose para que este sueño sea hoy una realidad.

A mis profesores por su paciencia, amistad, consejos y por transmitir su conocimiento y el amor por la noble profesión del derecho, por impulsarme a ser mejor cada día.

Keila Saaraim Velázquez Sarabia

## **Agradecimientos**

A Dios por darme la oportunidad de vivir, a mi familia, a mis amigos, por motivarme y estar en todo este proceso apoyándome.

A la Universidad de Quintana Roo por darme esta oportunidad de cumplir una de mis metas y ser mi hogar en estos cuatro años, por la confianza que me brindo.

A mis profesores por transmitir sus conocimientos, el amor por el Derecho y el compromiso con la sociedad y el amor a mi patria. Sencillo no ha sido, pero gracias al compromiso y amor por la enseñanza para formar profesionistas comprometidos con la nación, he logrado culminar un sueño más y el desarrollo de esta tesis.

A Amparo Catzin, Guillermo Gurrola, Norma Collí, a mis *roomies* y amigos/as por ser mi familia en estos cuatro años.

# Índice

Dedicatoria.....	2
Agradecimientos .....	3
Índice.....	4
I. Introducción .....	6
Capítulo I Antecedentes del hostigamiento .....	9
I. Antecedentes del hostigamiento.....	10
1.1 Causas.....	14
1.2 Violencia de Género .....	15
1.3 El hostigamiento como una manifestación de la violencia .....	22
1.4 Derechos humanos de las mujeres.....	24
Capítulo II El hostigamiento .....	27
II. El hostigamiento.....	28
2.1 Definición legal .....	28
2.2 Concepto de hostigamiento .....	32
2.3 Elementos del hostigamiento .....	34
2.4 Diferencias entre el acoso y el Hostigamiento.....	37
2.5 La violencia docente o laboral .....	41
Capítulo III Elementos normativos del hostigamiento sexual.....	44
Capítulo III. Elementos normativos del hostigamiento sexual.....	45
3.1 Tratados internacionales .....	45
3.2 Legislación a nivel federal.....	52
3.3 Legislación Local .....	65
Capítulo IV Análisis comparativo de los procedimientos, modelos y protocolos para investigar, prevenir y sancionar el acoso y hostigamiento en las instituciones educativas .....	86
IV. Análisis comparativo de los procedimientos, modelos y protocolos para investigar, prevenir y sancionar el acoso y hostigamiento en las instituciones educativas .....	87
4.1 Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM .....	87
4.2 Universidad del Caribe. Procedimiento para la Atención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual.....	90
4.3 Universidad Autónoma de Yucatán (UADY) Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abusos sexuales. ....	93

4.4	Universidad de Quintana Roo. Procedimiento para la atención de casos de hostigamiento y/o acoso sexual en agravio del alumnado de la Universidad de Quintana Roo	96
4.5	Análisis de resultados de la encuesta sobre el hostigamiento y acoso en la Universidad de Quintana Roo .....	106
Capítulo IV Propuesta de protocolo para investigar, prevenir y sancionar el acoso y hostigamiento en la Universidad de Quintana Roo .....		119
V. Propuesta de Protocolo para investigar, prevenir y sancionar la violencia de género, discriminación, acoso y hostigamiento (sexual) en la Universidad de Quintana Roo .....		120
Conclusiones .....		132
Fuentes de información .....		137
Anexos.....		144

## I. Introducción

El presente trabajo de tesis tiene como principal objetivo demostrar que en la Universidad de Quintana Roo el hostigamiento, hostigamiento sexual y acoso son problemas que enfrentan frecuentemente los estudiantes a lo largo de su formación profesional, pese a ello pocas veces se le ha prestado la atención debida, es el caso que en escasas ocasiones se le ha dado continuidad para su erradicación, antes bien se encubren estos actos y conductas del personal docente, administrativo, y entre estudiantes, así mismo se pretende demostrar que el procedimiento con el que cuenta la universidad no protege los intereses de los afectados, no les ofrece seguridad, carece de confiabilidad, eficacia y personal especializado para atender casos y situaciones de hostigamiento y acoso.

La importancia de investigar este tema en particular, radica en que el hostigamiento es un delito y un problema grave que se ha normalizado en las aulas, en el que incide la educación cultural de los estudiantes sean hombres o mujeres, en consecuencia se ha aceptado, normalizado e incluso invisibilizado por los que lo ven (espectadores) y por aquellos que lo sufren (víctimas), llegando a justificar las acciones de los sujetos activos sobre los pasivos, alcanzando en las universidades a extremos de minimizar estos actos delictivos, tomando como bromas, burlas, o actos de venganzas aquellas quejas de los alumnos contra el personal docente o administrativo por hostigamiento y/o acoso; por el contrario, el hostigamiento es algo con lo que no se puede jugar y mucho menos tildar como algo insignificante, es el caso que en la Universidad de Quintana Roo muchos estudiantes son víctimas de este delito y pocas veces las autoridades universitarias han hecho algo al respecto, ya que si bien no investigan ni resuelven las quejas de los estudiantes, tampoco cuentan con un protocolo para la investigación de casos de hostigamiento, acoso y violencia de género al interior de la universidad, tal es el caso que muchos alumnos se han visto amenazados y manipulados por sus mismos compañeros, profesores o administrativos para que se desistan de su denuncia o queja por acoso y/ hostigamiento al ser el procedimiento con el que cuenta la universidad para atender

estos casos, insuficiente a la necesidad de la comunidad estudiantil por no adaptarse a los nuevos estándares de protección para las partes, esta situación es alarmante puesto que permite el auge de estas conductas al ser permitidas (por minimizarlas, ignorarlas o no orientar debidamente a las víctimas) y no castigar al agresor, revictimizando a los agraviados, los hace más vulnerables de lo que ya son y los deja a disposición de sus agresores, de las represalias, censura de sus compañeros, mala reputación, agravando el hostigamiento y acoso hacia ellos/as llevándolos/as a abandonar sus estudios, a ceder ante el sujeto activo del delito o les causa problemas y trastornos psicológicos y en ocasiones pudiéndolos llevar al suicidio, bajo rendimiento en la universidad.

El hostigamiento influye en el nivel de aprendizaje, en la calidad de la educación, en la continuidad de los estudios, en el amor a la carrera que cursan los estudiantes.

En el capítulo I se abordan las cuestiones teóricas que sustentan el planteamiento, se aborda los antecedentes, el origen, las causas, los factores que contribuyen a la propagación del hostigamiento, sus manifestaciones, los derechos humanos que vulnera, su relación con la violencia de género.

En el capítulo II se ofrecen los conceptos del hostigamiento, las definiciones legales de algunos instrumentos jurídicos y las que manejan instituciones mexicanas e internacionales, los elementos que lo integran y permiten su reconocimiento, se realiza la diferenciación y conceptualización entre el acoso y hostigamiento sexual y como estos son manifestaciones de la violencia de género, se entrelazan sus elementos con la violencia docente, la discriminación y violencia contra las mujeres.

En el capítulo III se analizan los elementos normativos que sustentan y tipifican el hostigamiento sexual y acoso como delitos, así mismo se realiza un análisis de los elementos que entrañan ambos delitos tanto en los tratados internacionales, convenciones, en la legislación nacional y la legislación a nivel estatal vigente en el estado de Quintan Roo.

En el capítulo IV se realiza un análisis comparativo de algunos de los procedimientos, modelos o protocolos para investigar, prevenir y sancionar el acoso y hostigamiento que utilizan algunas de las instituciones de educación superior del país mexicano, el capítulo concluye con el análisis de los resultados obtenidos de la realización de una encuesta sobre hostigamiento y acoso.

En el capítulo V se realiza la propuesta para la creación e implementación del protocolo para investigar, prevenir y sancionar el acoso y hostigamiento en la Universidad de Quintana Roo, la importancia de este y sus beneficios para la comunidad estudiantil y las víctimas de estos delitos.

# **Capítulo I**

## **Antecedentes del hostigamiento**

## I. Antecedentes del hostigamiento

La violencia ha existido de antaño, desde antes de la fundación del Estado; como bien ha referido Hobbes, la sociedad se hallaba sumida en un estado salvaje lleno de conflictos, de violencia, de peligros, donde no existía el derecho, la seguridad y la libertad; sin embargo, es hasta el contrato social en el que surge el Estado que la violencia en sus diferentes modalidades va adquiriendo forma y nuevas dimensiones, pues como ente moderador de las pugnas sociales el Estado se vuelve el instrumento de una y otra clase, un instrumento de dominación, consolidando así la violencia como el ejercicio indebido del poder.

De tal forma que la violencia se puede apreciar desde el ejercicio del poder, ya no se trata solamente de violencia sino de algo que traspasa los límites y lacera la sociedad, haciendo patente las desigualdades y ejerciéndose sobre los más vulnerables, acrecentando dicha vulnerabilidad y transformando el estado de derecho en una utopía, pues si bien se habla del estado ideal, pero este no así en la realidad, ante esta situación la sociedad se ha visto más sumida cada día en la violencia ejercida a través del abuso del poder.

La violencia es “todo acto intencional, que puede ser único o recurrente y cíclico, dirigido a dominar, controlar, agredir o lastimar a otra persona” y que casi siempre es ejercida por las personas de mayor jerarquía (INMUJERES, 2008).

La violencia en este sentido se centra en el ejercicio y en el abuso del poder, toda vez que la sociedad está organizada en torno al ejercicio del poder, y es este último elemento lo que da la pauta para plantear que la violencia va en aumento por crecimiento del poder y la incapacidad para hacer un buen ejercicio de ellas por las diferentes personas que ostentan autoridad.

En la actualidad la nación mexicana está en decadencia, desde el siglo pasado y hasta ahora transita por problemas de corrupción, disimetría social, pobreza,

desempleo, nulo desarrollo y crecimiento económico, desigualdad social, falta de acceso a la educación de calidad e integral, crimen organizado, inseguridad, violencia, ya no solo se habla de maltrato, *bullying*, *mobbing*, acoso sino de nuevas formas de violencia como el feminicidio, hostigamiento, hostigamiento sexual, el hostigamiento cibernético, violencia de género, discriminación, entre otros.

Hoy en día la violencia ha alcanzado niveles inauditos, “se reproduce y reproducen a partir de las experiencias previas a cada uno(a) en relación con el mundo externo, pero también con lo subjetivo del mundo” así lo manifiesta Ayala (citado por (Ruiz-Ramirez & Ayala-Carrillo, 2016, pág. 22), en razón de ello la violencia se va tornando como algo normal y va pasando de imperceptible, por ello deben implementarse mediadas idóneas y eficaces, que se adapten a las necesidades y progresos tecnologías para prevenir, investigar, sancionar, erradicar y sobre todo evitar que se siga expandiendo con la reproducción de estas conductas.

El término hostigamiento es un concepto nuevo para referirse a una forma de violencia y discriminación; al igual que los otros tipos de violencia, las conductas lesivas que despliega el hostigador se normalizan por lo que muchas veces resulta poco perceptible y aún más en el hostigamiento sexual, donde es muchas veces resulta imperceptible, porque no solo se trata de agresiones, conductas verbales, conductas físicas o ambas en el ámbito escolar y laboral, en el que hay un ejercicio de poder derivada de una relación de subordinación de la víctima frente al agresor, sino también de miradas donde no es necesario el despliegue de una acción, ni se necesita de contacto con la víctima.

Hasta hace algunos años se utilizaban otros conceptos para referirse al hostigamiento, se solía utilizar el término acoso, *mobbing*, *bullyng* y hostigamiento, sin embargo, todos estos conceptos y más, en la actualidad existen y son diferentes entre sí, cada uno con características propias y singulares, pese a ello, aun se siguen confundiendo estos términos.

El *mobbing*, suele utilizarse para hacer referencia al acoso laboral, el *bullying* se refiere al acoso entre iguales en un entorno escolar y que trasciende fuera del aula de clases, el psicólogo Ferran Barri (citado por (Sergio Vila-Sanjuán, 2014)) define el *bullying* como el “acoso escolar que se manifiesta de forma sistemática y continuada en el tiempo, que provoca una desestructuración en la personalidad de las víctimas y que las inhibe en sus interacciones sociales, ocasionando graves problemas de autoestima, y que puede dejar secuelas permanentes, se produce a espaldas de los adultos y dentro del grupo de iguales, en el cual el acosador o los acosadores tratan de buscar su reconocimiento y respaldo, ya sea haciéndolo participe o consiguiendo que sus integrantes asistan como meros espectadores de sus fechorías y que les rían sus presuntas gracias, que evidentemente no lo son”

Como se ha observado ambos conceptos mencionan como elemento principal el acoso, la variable es el espacio donde estas conductas se manifiestan, en tiempo, las edades de las víctimas, quienes son los agresores y si desempeñan un cargo de jerarquía superior. El hostigamiento suele usarse como termino para referirse al acoso que realiza un superior jerárquico a alguien de jerarquía inferior, que puede ser en una universidad, institución, asociación, sector público o privado, etc. A continuación, se profundizará más en los conceptos que dieron origen al hostigamiento como se le conoce actualmente.

Einarsen y (Skogstad 1996) y Einarsen (2000) (citados por (Trujillo Flores, Valderrabano Almegua, & Hernández Mendoza, 2007)), indican que el *mobbing* se produce cuando durante un período de tiempo, alguien es objeto de persistentes acciones negativas por parte de otra u otras personas, y por diversas razones se enfrenta a dificultades también persistentes para defenderse de las mismas.

Leymann, adoptó el término *mobbing* al principio de los ochenta para hacer referencia a las agresiones sociales entre adultos, y mantener el término *bullying* en las agresiones sociales entre niños

El termino *mobbing*, atendiendo a sus características y elementos, hace referencia al hostigamiento laboral y escolar, que se basa en el uso de la fuerza física o el poder, como amenaza o en acto, contra uno mismo, otra persona, o contra un grupo o una comunidad, que resulta o tiene la probabilidad de resultar en daños, muerte o perjuicios psicológicos, problemas de desarrollo o privaciones. (OMS, 2002:5 citado por (Cowie, 2007)). Por otra parte, el termino *bullying*, hace referencia al acoso escolar; en tanto que el hostigamiento deriva de una relación de subordinación, donde quien ejerce las acciones de intimidación, amenazas, violencia psicológica, es quien ostenta el poder.

El hostigamiento en su modalidad simple, sexual, laboral y virtual, debe considerarse como un fenómeno social y una de las manifestaciones de violencia de género, que se origina y reproduce en un contexto social específico, y como señala Corsi (citado por (Ruiz-Ramirez & Ayala-Carrillo, 2016, pág. 22) se apoya en construcciones culturales que estructuran el modo de percibir y vivir la realidad, las cuales han incidido en la perpetuidad de las agresiones. Esto precisamente porque las construcciones sociales se basan en la jerarquía y en el poder, agravándose más con la no intervención del Estado y en su papel de instrumento de las clases.

La violencia ha sido reconocida desde años posteriores como un problema social grave, ya que tiene que ver con las construcciones sociales derivadas de la cultura, es así que en el 2008 y 2011 se realizan dos reformas significativas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, porque la sociedad exige del Estado Mexicano el cumplimiento de los derechos humanos, hoy más que nunca se pide por la consolidación del Estado de Derecho.

La violencia de género es un problema que degrada a esta sociedad y evita el desarrollo económico y cultural del país, de igual forma es generadora de más violencia; por tales motivos el Estado Mexicano ha forma parte de más de 77 tratados internacionales para frenar la violencia de genero.

## 1.1 Causas

Barón Duque (citado por (Alonzo, 2009)), en su tesis presenta que el poder y la negociación son elementos presentes en el *mobbing*. Él explica que el *mobbing* se utiliza dentro de una organización como medio para adquirir poder o bien para perpetuarlo.

De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia(2007) el hostigamiento como se ha referido anteriormente es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar, este se expresa en conductas verbales(insultos , ofensas, apodos, amenazas, chistes, burlas, intimidación, descalificación, humillación, mensajes o llamadas inapropiadas) físicas (tocamientos, miradas, expresiones de afecto incómodas, golpes jaloneos) o amabas.

Como se observa en ambas definiciones deriva de una relación de subordinación, donde uno de los entes ejerce el poder sobre el sujeto pasivo de la acción es decir sobre la víctima.

Entre las principales causas de la violencia en sus modalidades de acoso y hostigamiento se encuentran las construcciones sociales y culturales en torno al género y los roles impuestos socialmente, como refiere Buquet Corleto (2011, citado por (Echeverría-Echeverria, y otros, 2018, pág. 3) es un fenómeno que precisa un abordaje complejo y provoca todo tipo de resistencias, al estar anclado en la cultura patriarcal y en las relaciones de poder que se han construido en instituciones universitarias,

Los autores anteriores coinciden en que las principales causas del hostigamiento son el ejercicio del poder y las construcciones culturales, sin embargo, no hay una sola causa de la producción y reproducción de la violencia, porque la violencia existe y ha existido desde siempre, sus causas son múltiples, y varían desde lo más

insignificante a lo más significativo. Sin embargo, son las construcciones sociales y culturales en relación al género lo que han permitido su propagación, aceptación y hegemonizarían, colocándolo en donde hoy en día se encuentra.

Por ello es que se puede afirmar que el acoso y hostigamiento no son conductas o comportamientos aislados, sino la manifestación de una sociedad, una cultura y una mentalidad que discrimina, machista.

El poder así mismo ha sido un elemento importante para la normalización y encubrimiento de todas las formas de hostigamiento en y todas las demás formas de violencia, con el ejercicio de poder la violencia se hace más frecuente, pero es el silencio y el miedo de las víctimas el que muchas veces lo hace de difícil erradicación y no lo evidencia.

Pariendo de lo anterior se observa que el miedo y el silencio de la víctima es una de las causas del hostigamiento.

## **1.2 Violencia de Género**

La violencia de género en los últimos años se ha confundido con la violencia contra la mujer y si bien es cierto que la mujer es la principal víctima de este tipo de violencia, también lo es que la violencia de género afecta tanto a hombres como mujeres.

La violencia de género de acuerdo con Valdés (citado por (Alonzo Zayas, 2015, pág. 88) es todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas la coerción, la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o privada, así mismo manifiesta que habrá violencia de género siempre que se ejerza violencia

desde una persona sobre otra, en razón de las concepciones o cosmovisiones de género que se defiendan o se intenten preservar.

La violencia de género “es consecuencia de las normas, valores, roles y estereotipos que se aprenden como parte del proceso de socialización del género. Dicha socialización se basa en relaciones desiguales entre mujeres y hombres que determinan posiciones antagónicas con relación a la distribución del poder en el ámbito público y privado” (Alonzo Zayas, 2015, pág. 90)

La violencia de género en ámbitos escolares tiene importantes efectos en la vida de las personas que la padecen: produce angustia emocional, aislamiento social, nerviosismo, bajo rendimiento académico, puede conducir al abandono de los estudios y pérdida de oportunidades de desarrollo. La calidad de vida y el bienestar emocional de la persona queda afectada, hay sentimiento de culpa y miedo ante posibles represalias. El daño para la imagen de las instituciones es grande, genera inestabilidad institucional y pérdida de prestigio (Hernández, Jiménez, & Guadarrama, 2015)

Entre la violencia de género se encuentra el hostigamiento; Olweus (1993) definió el hostigamiento como una conducta negativa (psicológica o física) dirigida a producir malestar en otros.

De acuerdo con Cowie Helen (2007) desde esta perspectiva, el daño o el malestar puede ser producido directamente por un golpe, un insulto, una amenaza, un gesto agresivo, un mote ofensivo, o indirectamente mediante el chisme, por manipulación del entorno social, por la segregación o por el hostigamiento cibernético en la Internet. El hostigamiento de acuerdo a Olweus (1993), solo ocurre cuando hay una cierta disimetría de poder.

El hostigamiento sexual es una modalidad del hostigamiento y una forma de violencia y discriminación, identificado como tal a principios de los años setenta.

Con anterioridad algunas feministas habían observado conductas similares y las denominaron como un tipo de agresión masculina que aparentaba ser sexual, pero que constituía un ejercicio de poder (Wise y Stanley, 1992)

Resulta contradictorio y hasta inadmisibles pensar que ocurren actos de violencia sexual en las universidades. Sin embargo, la violencia sexual sucede en las universidades tanto como en fábricas, oficinas, hospitales y empresas, incluso de manera más sutil y sofisticada (Alonzo, 2009)

Lo cierto es que el hostigamiento en todas sus modalidades viola los derechos humanos fundamentales de las personas, especialmente el derecho a la seguridad física, a la salud mental, al libre desarrollo de la personalidad, a la no discriminación, integridad psicológica y bienestar.

Existen diferentes documentos nacionales e internacionales que resaltan la importancia de emprender acciones para comprender y erradicar el acoso y el hostigamiento sexual, entre los que destaca la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Para), ratificada por el Estado mexicano el 19 de junio de 1998; dicha convención define la violencia hacia la mujer y especifica el acoso sexual como una manifestación de esta violencia. También se hallan los códigos y legislaciones nacionales, como el Código Penal Federal y estatal, que tipifican el delito de hostigamiento sexual señalando la utilización de la posición jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas y demás; la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV, 2007) que en su artículo 10 incluye el acoso y el hostigamiento sexual como parte de la violencia laboral y docente ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, cuya suma produce el daño (Goslinga, 2008). Adicionalmente, diversos organismos, como la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, ha diseñado un manual de seguridad para reaccionar ante la violencia suscitada dentro de las universidades; es decir, que se ha hecho visible

la preocupación institucional por combatir toda forma de violencia en las instituciones de educación superior (Montesinos C., 2011), de igual manera se han diseñado protocolos para la investigación de casos de hostigamiento, acoso o violencia de género al interior de las diferentes instituciones.

De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, el hostigamiento sexual se define como: "el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva."

De acuerdo con el mismo instrumento jurídico, el acoso sexual se define como: "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".

Ambas conductas expresan un ejercicio de poder que conllevan a un estado de indefensión y de riesgo para las víctimas, independientemente que se realice en uno o varios eventos.

Un elemento crucial para reconocer cuando estas conductas ocurren es el consentimiento. Es decir, si no son deseadas, permitidas, o toleradas de forma explícita por dos o más personas que participen de ellas, las conductas de carácter sexual que invaden el espacio de la libertad psicosexual constituyen actos de hostigamiento o acoso sexual, según corresponda.

Pese a que existen diversas instituciones y legislaciones para proteger a las víctimas de acoso, hostigamientos y otras formas de violencia de género, y esto de acuerdo Con Echeverría, (Echeverría Echeverría, Paredes Guerrero, & Diódora Kantún Chim, 2017) se debe a los prejuicios, los temores y las creencias existentes llevan a que las víctimas no denuncien o comuniquen su experiencia. Algunas de

las razones se relacionan con el temor a hablar de lo ocurrido, a ser victimizado o revictimizado, a la crítica de los compañeros, el desconocimiento de los derechos, la ansiedad por no poder comprobar los hechos, la falta de confidencialidad, la mala interpretación, sentirse culpable, no comprender el hecho o situación, el tipo de relación que se tiene con el acosador u hostigador, las represalias, la pérdida de oportunidad o de derechos, entre otras razones y esto da como resultado que son muy pocos los casos en los que se atreven a denunciar tales hechos por la costumbre que convierte a las víctimas en culpables, sumado a la tendencia tradicional de las autoridades universitarias de ocultar ese tipo de delitos en nombre del “prestigio de la institución”.

De tal forma que estudios realizados en varias universidades del mundo certifican que el hostigamiento y el acoso sexual son prácticas cotidianas en ellas, y que su prevalencia es de entre 20 y 40%, según los estudiantes que han percibido el fenómeno (Vélez B. & Soraya M., 2013). Al revisar diversos estudios, Castaño et (2010) reportan una considerable frecuencia del acoso sexual en los referidos ambientes, asociada a una alta probabilidad de que los afectados no lo denuncien, tal como ocurre en la Universidad de Manizales (Colombia). Concluyen que, si bien la frecuencia del acoso sexual no es alta, sí constituye un problema en el cual se debe intervenir.

La OIT (Género, salud y seguridad en el trabajo, 2012, pág. 6) señaló que existen barreras, temores y creencias pueden tenerlas personas víctimas de Hostigamiento sexual como lo son:

- Temor a hablar de lo ocurrido: la sexualidad humana sigue siendo un tema tabú del que no se quiere hablar ni reflexionar.
- Temor a ser victimizada: por negligencia, indiferencia, torpeza de quien recibe la demanda o denuncia.

- Temor a la crítica de los compañeros de trabajo: presión de sus superiores y compañeros y compañeras de trabajo por presentar la queja interna o denuncia judicial.
- Desconocimiento de derechos: desconocimiento o inciertas referencias de los procedimientos que se deben seguir.
- Temor a no encontrar medios probatorios: dificultades probatorias y eventual costo alto de los trámites ulteriores.
- Desconfianza en los mecanismos, por desconocimiento o desprestigio de estos.
- Temor a la no confidencialidad ni reserva del hecho: publicidad de los sucesos en el lugar de trabajo, que expone la intimidad de quien ha sido objeto de acoso.
- La mala interpretación: haber interpretado mal los hechos ocurridos.
- Culpabilidad: se sienten culpables y se preguntan si no propiciaron el acoso sexual por la forma amable de relacionarse o por la vestimenta, actitudes, etc.
- La incomprensión del hecho: no haber comprendido o interpretado erróneamente el límite de la tolerancia entre la torpeza y el acoso sexual.
- La relación con quien acosa: precisar la situación actual cuando hubo alguna relación anterior con quien acosa.
- El temor a las represalias: tanto las represalias abiertas o encubiertas, incluso a que haya más acoso.
- Pérdida de oportunidad: pérdida de condiciones laborales, obstáculos futuros para ascensos o el des-pido.
- Pérdida de derechos: negación, peligro, afectación o pérdida de derechos adquiridos o en expectativa.

Al respecto Castaño et al. (2010, pág. 2) señala que diversos estudios han documentado cómo los episodios abusivos afectan negativamente la confianza y la disposición a la intimidad, además de las secuelas en la salud mental en el corto, mediano y largo plazo, lo que genera depresión, ansiedad, síndrome de estrés

postraumático, marcada irritabilidad crónica, abuso de sustancias químicas, adicciones, tendencias suicidas y trastornos de la conducta alimentaria, entre otros.

La OIT (2012, pág. 4) afirma que este tipo de violencia de género tiene repercusiones:

Para las víctimas:

- Sufrimiento psicológico: como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima.
- Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales.
- Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio.
- Riesgo de pérdida de trabajo.
- Aumento de la accidentalidad.

Para la sociedad

- Costes a largo plazo para la reintegración de las víctimas.
- Incremento de la violencia de género, violencia laboral, discriminación en el empleo, segregación ocupacional.
- Gastos en procesos legales y penales.
- Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por los hombres.

En tal sentido esto obliga tomar medidas drásticas y efectivas, y un serio compromiso de las autoridades de todas las instituciones educativas, laborales, etc. Para prevenir, investigar, sancionar y erradicar la violencia de género en todas sus manifestaciones, ya que afecta a todos los estratos sociales.

### 1.3 El hostigamiento como una manifestación de la violencia

Al hablar de Hostigamiento, acoso, *bulling*, *mobbing*, en realidad se habla de la violencia que tiene relación con el género y con la permanencia del poder, en donde las mujeres están más expuestas al encontrarse en posiciones de menor poder, es un tipo de violencia que se ha normalizado y que además se presenta tanto en las casas, en los centros educativos, en las universidades, en el trabajo, en las calles, en las redes sociales, en las instituciones públicas, en los lugares de recreación, etc. Está presente en todos los ámbitos y estratos sociales ya que tiene una relación estrecha con el ejercicio del poder, es esto último que logra la preminencia del hostigamiento en las distintas sociedades.

El hostigamiento sexual y acoso, *bullying o mobbing*, son formas de manifestación del hostigamiento, inciden en conductas que además de constituir un delito, transgreden la dignidad y bienestar personal, familiar y laboral de quienes lo sufren, principalmente las mujeres, pero principalmente impiden el libre ejercicio de los derechos humanos, dañándolos incluso de formas irreparables, ya que el hostigamiento inicia como algo que pasa desapercibido ya sea en bromas (ofensivas, sexuales, en doble sentido), piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia, miradas morbosas o gestos sugestivos, roses, cartas, notas, mensajes de texto y llamadas, hasta evolucionar a amenazas, contacto físico no deseado, maltrato, violación sexual e incluso el homicidio o feminicidio en casos de mujeres .

El hostigamiento sexual y acoso sexual, son de connotación sexual y formas de violencia sexual al ser actos que degradan o dañan 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 implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, no obstante, por ello no se debe creer que no daña, vulnera y transgrede los derechos humanos de los hombres, ni que

no atenta contra su dignidad, porque pese a que principalmente las víctimas son mujeres al encontrarse en una situación inferior de poder, los hombres también se encuentran en situaciones de menor poder con respecto a otros hombres e incluso con mujeres.

La OIT (2012, pág. 6) afirma que sin duda, el acoso sexual es un problema de salud y seguridad en el trabajo, y como tal, se puede y se debe contemplar e integrar en la acción preventiva. Además de una política específica de la empresa y de los procedimientos de denuncia mencionados, es preciso: Integrarlo como un factor de riesgo psicosocial, de manera que se evalúe junto con otros riesgos; Incluir indicadores de salud que permitan la identificación del riesgo a través de la vigilancia de la salud, especialmente en las encuestas y exámenes de salud. Incluir en el plan de prevención un conjunto de medidas preventivas que favorezcan un ambiente de trabajo saludable, respetuoso y que fomente la igualdad entre mujeres y hombres. Promover la investigación, tanto en la empresa y el sector, como a nivel nacional, para conocer la incidencia del problema, cómo se presenta, qué colectivos son más afectados, etc., y que la información obtenida se analice integrando criterios de respeto de derechos, igualdad de oportunidades y protección de la salud y del empleo.

De acuerdo al estudio realizado por (Palencia & Plata Santander, 2014) En la actualidad, las estadísticas relacionadas con el acoso escolar generan preocupación respecto a su exploración y medición. Los esfuerzos para su investigación han producido resultados ambiguos y diferencias en cuanto a la prevalencia de este problema, que adopta diversas formas en todas las edades. Por tal motivo, este estudio exploró la existencia del acoso escolar en la universidad y las características que asume.

De acuerdo con Espinosa (2008, págs. 12-16), los comportamientos que se califican como acoso sexual son: a) Físicos, como violencia física, tocamientos o acercamientos innecesarios; b) Verbales, como comentarios y preguntas sobre el

aspecto, estilo de vida u orientación sexual, y c) No verbales, como silbidos, gestos de connotación sexual o exposición de objetos pornográficos.

El hostigamiento sexual y el acoso sexual son conductas de carácter lascivo, indeseadas e indebidas que se ejercen en el ámbito laboral; y en tanto humillan, ofenden, intimidan y atentan contra la salud, la integridad, la dignidad, las oportunidades profesionales y los derechos humanos de las mujeres, constituyen expresiones de violencia sexual y de género (Instituto Nacional de las Mujeres, 2019).

## **1.4 Derechos humanos de las mujeres**

Al hablar de los derechos humanos, se habla de un conjunto de derechos que garantizan una vida digna, algo tan complejo y ante cual se presentan tantas teorías, resoluciones e ideas que definen y describen que es una vida digna, como tener una vida digna, etc. Sin embargo, una vida digna trae aparejada una serie de aspectos, requisitos, necesidades a satisfacer (Pirámide de Maslow) para poder lograrse. La dignidad humana es tan compleja y delicada que requiere de mucho pero principalmente de los derechos humanos como una realidad tangible y de las autoridades como encargadas de su cumplimiento.

No obstante para tener una vida digna, primero hay que tener una vida, y para ello diversas instituciones, organizaciones, asociaciones, movimientos y manifestaciones a lo largo de la historia han luchado por el reconocimiento de los derechos humanos de las personas, no para la creación, sino para el reconocimiento, esto significa que tales derechos por el solo hecho de ser personas ya los posee cada individuo y son inalienables, inembargables, inajenables pero lo más importante es que son universales y progresivos.

Sin embargo, no se debe olvidar que actualmente y a más de doscientos años desde su reconocimiento tanto hombres como mujeres y en especial estas últimas luchan por el reconocimiento, ejercicio y validación de muchos derechos humanos, por la igualdad y por oportunidades en todas las áreas y ámbitos.

Las personas que lucharon y las que siguen luchando por el reconocimiento de tales derechos concuerdan en que para alcanzar una vida digna no solo como mujer o como hombre, sino como persona es necesario vivir en un estado de derecho, en una sociedad donde los derechos humanos sean una realidad y no una pantomima y menos aún una ilusión.

Para tener una vida digna primero se debe respetar, garantizar y salvaguardar los derechos humanos de las mujeres en todos los ámbitos.

Los derechos humanos que se ven afectados cuando se genera violencia son los siguientes:

**Derecho a una vida libre de violencia**, la violencia como se ha referido con anterioridad daña y afecta todos los aspectos de la vida humana, impide el desarrollo de la personalidad, causa severas afectaciones a la salud física, emocional y psicológica que impiden a las personas llevar una vida digna, por tal motivo es necesario que en el ámbito público como en el ámbito privado se garantice este derecho.

**Derecho a la no discriminación**, un derecho humano garantizado en nuestra carta magna, que establece que todos somos iguales, y que las mujeres no pueden ser objeto de diferenciación por ningún motivo.

**Derecho a que se respete su vida, integridad física, psíquica y moral**, en la actualidad el papel que desempeñan las mujeres es variado, y de allí la importancia de transformar los paradigmas y eliminar los estereotipos que afectan la vida y la

integridad de las mujeres, desde su nacimiento hasta su muertes, es necesario que se garantice este derecho, pues en la actualidad se escucha de feminicidios, y esto deriva del irrespeto a la vida y a la integridad de la mujer, a la conquista y enajenación de su cuerpo pero sobre todo demuestra que el estado de derecho en el que se vive esta en colapso.

**Derecho a la igualdad de protección ante la ley**, el sexo mujer está rodeado de estereotipos y falacias, tan es así que su credibilidad está determinada al contexto de la situación, porque a una mujer le preguntan qué fue lo que hizo antes de que le otorguen la protección, sin embargo, la ley debe aplicarse a todos por igual, creándose para las más vulnerables situaciones de igualdad.

Para lograr el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia se hace necesario y pertinente transformar los modelos socioculturales, educar y sensibilizar con base a la perspectiva de género, realizar acciones para prevenir, atender, sancionar, y erradicar la violencia.

# **Capítulo II**

## **El hostigamiento**

## **II. El hostigamiento**

El hostigamiento es una forma de violencia que se manifiesta en las relaciones de poder y subordinación, se expresa en conductas verbales y/o físicas, en miradas, comportamientos ofensivos, destinada a perturbar, alterar o afectar a la víctima física, psíquica o moral, a tal grado que lleva a la víctima a cambiar sus hábitos, vestimenta, comportamientos y muchas veces a abandonar o dejar de frecuentar diversos espacios en los que se sentía cómodo o cómoda

Es una situación que se presenta tanto en el ámbito social, laboral, educativo, familiar y deportivo.

El hostigamiento produce en la víctima daños físicos y psíquicos: estrés, ansiedad, depresión, frustración, impotencia, insomnio, fatiga, disminución de la autoestima, humillación, cambios en el comportamiento, aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, enfermedades físicas y mentales, úlcera, suicidio, hábitos adictivos, entre otras. De acuerdo a la relación en Género, salud y seguridad en el trabajo (CNDH, 2017, págs. 20-21)

Sociales: aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, sufrimiento de un estereotipo negativo, ausentismo, despido en el trabajo, renuncia al trabajo, mal desempeño y disminución de la productividad y discapacidad laboral, entre otras (CNDH, 2017, pág. 21).

### **2.1 Definición legal**

El Hostigamiento atenta contra los derechos humanos y fundamentales. Son éstos los que le permiten gozar de igualdad jurídica a las personas, tanto de oportunidades, de protección, de participación, acceso a la justicia y desarrollo económico y personal, así como una vida libre de discriminación, violencia.

La OIT y la CEDAW (2012, pág. 1) identifican el Hostigamiento y acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. Es una violación de los derechos fundamentales y constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

La Recomendación General núm. 19. De la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW) señala que es un “Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad...”

Palomino (2012, pág. 143) señala que las figuras jurídicas que han adoptado las legislaciones mexicanas contemplan tres denominaciones respecto a la violación del normal desarrollo psicosexual en materia laboral: 27 legislaciones penales contemplan la figura de hostigamiento sexual, 16 de acoso sexual y 3 de aprovechamiento sexual. De la misma manera, 22 legislaciones sólo tipifican un delito (acoso u hostigamiento sexual), 10 tipifican dos (acoso y hostigamiento o aprovechamiento y hostigamiento) y únicamente una detalla los tres delitos, que es el Código Penal de Quintana Roo.

Así mismo indica que en la mayoría de los casos (ocho de nueve),<sup>42</sup> las legislaciones que tienen tipificados tanto el hostigamiento como el acoso, se basan en la idea de que el primero está vinculado a relaciones de subordinación y el segundo no. Por otra parte, el aprovechamiento sexual siempre se inscribe con una connotación bastante específica en las pocas legislaciones estatales que lo contemplan.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia lo define en su artículo 13 “El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar.

Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”.

En el código penal de Quintana Roo, en su artículo 130 Ter, párrafo primero define el Hostigamiento sexual como:

“A quien asedie o acose sexualmente a persona de cualquier sexo o solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, valiéndose de su posición jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique una subordinación”

Así mismo define el acoso sexual en su artículo 130 Bis como:

“A quien asedie o acose sexualmente a persona de cualquier sexo o solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, se le impondrá de seis meses a dos años de prisión y trescientos a quinientos días multa”

El Código Penal Federal, en su título décimo quinto, que corresponde a los Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual, Capítulo I Hostigamiento Sexual, Abuso Sexual, Estupro y Violación, en su artículo 259 Bis. Señala:

“Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.

Como se ha observado el Código Penal de Quintana Roo y el Código Penal Federal no ofrecen una definición concreta del hostigamiento y del acoso, sino todo lo contrario es general, en vez de un concepto que esclarezca lo que hace describir una sola conducta, pero no describir el tipo y sus elementos, solamente dice “al que asedie o acose” el concepto que otorgan las legislaciones se quedan muy cortas y vagas al hablar de acoso y hostigamiento, dentro del concepto que ofrece menciona acose, esto como tal no podría decirse que es definir, cuando dentro del concepto se menciona la el verbo de la acción.

Palomino (2012, págs. 151-152)al respecto propone que el concepto legal de hostigamiento debe contener los siguientes elementos: a) nombrar el delito como asedio, y no como hostigamiento o acoso; b) cambiar la palabra “solicitud” por la de “inducción y/o coacción” de favores sexuales; c) especificar las conductas severas por las cuales el cercamiento de una sola vez puede considerarse delito; d) fijar límites temporales y de frecuencia al asedio reiterado; e) establecer que los actos de naturaleza sexual inducidos o coaccionados pueden ser para sí o para un tercero, aprovechándose de la necesidad o desventaja de la víctima, derivados de amenazas de causarle un mal relacionado a la actividad laboral, y perpetrados sin consentimiento de la misma; f) mantener la idea de que cualquier persona puede sufrir el acoso sexual; g) añadir que estos actos tendrán relación directa con cada proceso de recursos humanos existente en la organización (reclutamiento, selección, formación, desarrollo, promociones y beneficios); h) incluir tanto la variante de jefe-subordinado, como la de colegas, subordinado-jefe, y también la de cliente, proveedor o cualquier otra persona vinculada con la organización, permanente o transitoriamente; i) considerar la modalidad de ambiente hostil y no sólo la de quid pro quo, pero siempre ajustándose en la medida de lo posible a la idiosincrasia mexicana; j) especificar en la norma que el juzgador deberá revisar detenidamente el contexto y todas las circunstancias en las cuales el supuesto acto fue perpetrado; k) considerar como agravantes de la pena el hecho de que el

agresor sea superior jerárquico, alto funcionario o directivo, reincidente, cuando se generen daños y perjuicios, o que acose por discriminaciones acumuladas, y que la víctima sea menor de edad, incapaz, mujer o perteneciente a un grupo vulnerable; l) mantener el agravante por ser servidor público; m) eliminar que sólo se actuará cuando se generen daños o perjuicios; n) señalar que sólo se perseguirá por querrela, a menos que la víctima sea menor de edad o incapaz; o) no imponer la sanción corporal en ningún caso, pero sí imponer multas fijadas de preferencia en días multa y que sean lo suficientemente onerosas como para inhibir verdaderamente la comisión del acto, estableciendo que similar sanción corresponderá al patrón o al Estado u organización social, según sea el caso.

Las legislaciones penales al definir los tipos penas en los códigos deberían ser menos complejos y ser más exactos, así mismo considerar los elementos del tipo penal que lo diferencian de otros, ser más exactos.

## **2.2 Concepto de hostigamiento**

De acuerdo con Einarsen y Johan Hauge, se han acuñado distintos términos y conceptos para describir las situaciones en las que superiores, subordinados y compañeros de trabajo sistemáticamente hostigan o acosan a otros empleados, el así mismo cita a otros autores y afirma que “*mobbing*” parece ser el término preferido en Europa (Zapf, Knorz, y Kulla, 1996), mientras que “*bullying*” es el término más empleado en Reino Unido (Adams, 1992). “Hostigamiento” (Brodsky, 1976) y “abuso emocional” (Keashly, 1998) han sido utilizados en Canadá y EEUU de forma análoga al *mobbing*. (2006, pág. 253)

Pérez Contreras (2019, pág. 163) señala que en la legislación nacional se puede señalar el marco normativo protector de la mujer. En primer lugar, referencia a los de índole constitucional. El artículo 1o. establece el derecho fundamental a la no discriminación que, en esta parte, sigue la estructura de los conceptos prohibitivos de discriminación que establecen los instrumentos internacionales de derechos

humanos. El hostigamiento sexual, está considerado tanto como forma de discriminación como de violencia.

El hostigamiento es “el uso de la fuerza física o el poder, como amenaza o en acto, contra uno mismo, otra persona, o contra un grupo o una comunidad, que resulta o tiene la probabilidad de resultar en daños, muerte o perjuicios psicológicos, problemas de desarrollo o privaciones” OMS, 2002:5 citado por (Cowie, 2007, pág. 88). El Instituto nacional de las Mujeres (2019) respecto al hostigamiento sexual y el acoso sexual señala que son conductas de carácter lascivo, indeseadas e indebidas que se ejercen en el ámbito laboral; y en tanto humillan, ofenden, intimidan y atentan contra la salud, la integridad, la dignidad, las oportunidades profesionales y los derechos humanos de las mujeres, constituyen expresiones de violencia sexual y de género.

Al respecto de la definición es importante señalar que tanto el hostigamiento como el acoso se dan en entornos que nada tienen que ver con lo netamente laboral y por el contrario se desarrolla en las instituciones educativas, en los centros de recreación, en centros lúdicos, en escuelas artísticas, en las casas, en los centros penitenciarios, en los centros de reinserción juvenil, en un sinnúmero de lugares, incluso en las calles toda vez que los son en todas estas que se da un despliegue de poder y se ejerce este por alguna autoridad pública o privada.

El hostigamiento de acuerdo a Olweus citado por Cowie (2007, pág. 89), solo ocurre cuando hay una cierta disimetría de poder.

Olamendi dice al respecto que es un delito que se persigue por querrela de la parte ofendida, quien lo comete se encuentra en una posición jerárquica en el ámbito laboral, docente u otras, y en otros (2007, pág. 52)

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, define el hostigamiento sexual como:

"El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva."

De acuerdo con el mismo instrumento jurídico, el acoso sexual se define como:

"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".

Ambas conductas expresan un ejercicio de poder que conllevan a un estado de indefensión y de riesgo para las víctimas, independientemente que se realice en uno o varios eventos.

## **2.3 Elementos del hostigamiento**

De acuerdo con Loredó, Reid y Deaux, 1995; Maguire, 2010, citados por Hernández, Jiménez, & Guadarrama (2015, pág. 68) Hay varias investigaciones que detallan las formas de cómo conceptualizan los estudiantes el hostigamiento, la conclusión revela que éste depende de cuatro factores: la conducta, la reacción de la meta de la conducta, las intenciones del agresor y la relación que existía entre las dos personas involucradas.

El hostigamiento es el ejercicio de poder en una relación de subordinación real. Para que pueda existir el hostigamiento el primer elemento que debe estar presente es el poder y en segundo lugar una relación de subordinación.

- **El ejercicio del poder**

Según Bourdieu (1990) citado por Ramírez Fernández & Barajas Ledesma (2017, pág. 3) indica que el poder es constitutivo de la sociedad y, ontológicamente, existe en las cosas y en los cuerpos, en los campos y en los habitus, en las instituciones y en los cerebros. Por lo tanto, el poder existe física, objetiva y simbólicamente. así que La incorporación de las jerarquías sociales por medio de los esquemas del habitus, inclinan a los agentes, incluso a los más desventajados, a percibir el mundo como evidente y a aceptarlo como natural, más que a rebelarse contra él, a oponerle mundos posibles, diferentes, y aun, antagonistas: el sentido de la posición como sentido de lo que uno puede, o no, “permitirse” implica una aceptación tácita de la propia posición, un sentido de los límites o, lo que viene a ser lo mismo, un sentido de las distancias que se deben marcar o mantener, respetar o hacer respetar (Bourdieu, 1990: 289).

De acuerdo con Echeverría Echeverría, Paredes Guerrero y Kantún Chim (2017) 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, al respecto el Instituto Nacional de las Mujeres (2019) indica que el hostigamiento y acoso expresan un ejercicio de poder que conllevan a un estado de indefensión y de riesgo para las víctimas, independientemente que se realice en uno o varios eventos.

También comprende conductas verbales y físicas lascivas u ofensivas en relación con la sexualidad, señala citando a otros autores que muchas víctimas no se atreven a romper el silencio por miedo a no ser tomadas en serio o no recibir apoyo por parte de la institución universitaria (Choate, 2003). El silencio es una manifestación del efecto gradual del proceso de domesticación al que se ven sometidas las mujeres. Hay que guardar silencio frente a esta dominación (Castro & Vázquez García, 2008).

El hostigador ejerce el poder sobre la víctima, a quien violenta, agrede, hostiga, estas conductas atípicas se dan en una relación vertical, donde el victimario se

encuentra jerárquicamente encima de la víctima, a quien considera débil, con poca credibilidad, o que puede ser una persona vulnerable para ser su víctima.

- **Relación subordinada**

Echeverría Echeverría, Paredes Guerrero y Kantún Chim como señalan hay un ejercicio abusivo del poder, esto solo se puede observar cuando es quien ejerce el poder el que abusa del mismo, en este sentido se puede concluir que el que hace un mal uso del poder es el que se encuentra en una situación de superioridad y abusa del poder contra quien tiene una relación ya sea laboral o docente, y valiéndose de su posición de superioridad y de mayor poder asedia, acosa, hostiga somete y obliga a aceptar una situación que atenta contra la dignidad humana y viola los derechos humanos de la persona que es su subordinado y que por su misma condición se encuentra en una posición de inferioridad.

- **La falta de consentimiento**

El consentimiento es un elemento importante, puesto que la víctima no consiente, no desea ni acepta las acciones y el asedio de su victimario, es decir que repele y no desea recibir sus atenciones y la violencia que ejerce sobre ella, por lo que al estar en una situación inferioridad queda supeditada a la voluntad de su asediador, simplemente por miedo, temor a represalias se ve en la obligación de callar.

El Instituto Nacional de las Mujeres señala (2019) que un elemento crucial para reconocer cuando estas conductas ocurren es el consentimiento. Es decir, si no son deseadas, permitidas, o toleradas de forma explícita por dos o más personas que participen de ellas, las conductas de carácter sexual que invaden el espacio de la libertad psicosexual constituyen actos de hostigamiento o acoso sexual, según corresponda.

De lo anteriormente expuesto se puede observar que la víctima es sobre quien se ejerce el poder, no consiente la realización de conductas atípicas y/o típicas, se encuentra jerárquicamente debajo del victimario, es un(a) subordinado(a) o un(a) alumno(o) contra quien se ejerce el abuso de poder, por lo general se busca que la víctima sea vulnerable económicamente, psicológicamente, que tenga bajas calificaciones o sea una persona conflictiva o aislada, incluso en ocasiones se busca que sea extrovertida, sociable y de credulidad nula.

## **2.4 Diferencias entre el acoso y el Hostigamiento**

Cowie Helen señala que no hay una única y clara definición del hostigamiento. En cambio, el significado varía de acuerdo a los individuos, las comunidades, y las culturas consideradas al respecto Olamendi Torres señala que, en el hostigamiento sexual, también considerado como acoso sexual en algunas legislaciones penales, el bien jurídico tutelado es la libertad y el normal desarrollo psicosexual (2007, pág. 52)

Cuando se habla de hostigamiento generalmente se hace referencia al acoso, sin embargo, estos son diferentes, ambos son manifestaciones de la violencia, pero estos poseen diferencias notorias que impiden su confusión.

Para tener mayor claridad en cuanto a los conceptos de hostigamiento y acoso la Ley Federal del Trabajo, en su artículo Tercero Bis maneja las siguientes definiciones:

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

de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Artículo adicionado DOF 30-11-2012

En primer lugar, cuando se habla de hostigamiento se hace referencia a una relación donde hay uno que ejerce el poder para provocar daños o afectaciones contra quien se encuentra subordinado.

En el acoso no existe una relación de subordinación, pero si se ejerce un abuso de poder, Santoyo Castillo y Frías (2014, pág. 14), afirman que el acoso escolar se produce exclusivamente entre pares, es decir, entre alumnos/as, siendo una de las múltiples expresiones de violencia en el ámbito escolar, las consecuencias del acoso escolar son múltiples: baja autoestima, ausentismo escolar, disminución del rendimiento escolar, involucramiento en acciones violentas, uso lúdico de sustancias nocivas y repercusiones en la salud física y mental, Incluso, para algunos niños y adolescentes, el acoso escolar produce enfermedades psicosomáticas, ideación suicida o suicidio.

Hernández, Jiménez y Guadarrama (2015, pág. 67) afirman que la diferencia entre el hostigamiento y el acoso sexual estriba en la subordinación que existe en este último, sin embargo ambas expresiones son consideradas como delitos.

Echeverría Echeverría, Paredes Guerrero, & Diódora Kantún Chim, inquieren (2017, págs. 16-17 )que si bien en el acoso sexual no existe subordinación, sí hay un ejercicio abusivo de poder. De acuerdo con Espinosa (2008), los comportamientos que se califican como acoso sexual son: a) Físicos, como violencia física, tocamientos o acercamientos innecesarios; b) Verbales, como comentarios y preguntas sobre el aspecto, estilo de vida u orientación sexual, y c) No verbales, como silbidos, gestos de connotación sexual o exposición de objetos pornográficos.

Afirman así que (2017) el acoso y el hostigamiento sexual son manifestaciones de la existencia de relaciones de poder en las que las personas que se encuentran en

una posición de menor poder son más vulnerables e inseguras y se consideran como competidoras del poder.

Buchanan, Bluestein, Nappa, Woods y Depatie (2013 citados por (Hernández, Jiménez, & Guadarrama, 2015) refieren que el Hostigamiento y Acoso Sexual (HAS) lo integran todas aquellas conductas verbales y no verbales que son insultantes, cuya naturaleza crea ambientes hostiles por medio de la atención no deseada y la coerción sexuales; Einarsen y Skogstad, Zapf et al.,(1996 citado por (Einarsen & Johan Hauge, 2006)) indica que las definiciones de acoso enfatizan la exposición a comportamientos agresivos repetidos y duraderos, siendo percibidos como hostiles por otros miembros de la organización.

De esta forma, el acoso no se refiere a actos únicos y aislados, sino más bien a comportamientos que son persistentes y repetidos, dirigidos hacia una o varias personas por un individuo o por un grupo.

Paludi (2006 citado por (Hernández, Jiménez, & Guadarrama, 2015, pág. 6) indica que el hostigamiento y acoso sexual constituye todos aquellos avances sexuales no deseados, y cualquier otra conducta, donde exista la sumisión como condicionante de empleo o de una determinada situación escolar: un profesor es capaz de prometer algún tipo de a cambio de algún tipo de acercamiento sexual.

En cuanto a los medios que se emplean para hostigar o acosar de acuerdo con Olumide, Adams y Amodu, citado por Hernández, Jiménez, & Guadarrama (2015, pág. 7) existen otros mecanismos que se usan para hostigar y acosar sexualmente. En la actualidad, las tecnologías de la información y las telecomunicaciones son instrumentos que se ocupan para llevar a cabo el acoso cibernético por medio de llamadas telefónicas, mensajes de texto, intercambio de videos a través de teléfonos móviles, correos electrónicos o sitios web.

Por último, se observa en la LGAMVLV, Artículo 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral/escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos."

De los conceptos anteriores y diversas posturas al respecto se puede ver que mientras que el acoso se produce entre pares, en una relación horizontal, es decir, que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la institución.

El hostigamiento se produce en una relación vertical es decir que se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente, ascendente cuando una o varias personas en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la institución acosan a una persona que se encuentra en una posición superior, o descendente cuando una persona en una posición jerárquica superior hostiga o acosa a una persona en una posición subordinada.

Aunque como señala el Instituto Nacional de las Mujeres, (CERO TOLERANCIA al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual, 2019) Ambas conductas expresan un ejercicio de poder que conllevan a un estado de indefensión y de riesgo para las víctimas, independientemente que se realice en uno o varios eventos.

## 2.5 La violencia docente o laboral

La violencia laboral y docente es en sí mismo el hostigamiento solamente que al producirse en el ámbito laboral o docente adquiere otro nombre, es importante que estos conceptos no causen confusión, por el contrario, se pretende que contribuya al mejor entendimiento del hostigamiento como manifestación de la violencia.

Se refiere a las situaciones o actos que una persona o grupo, con o sin jerarquía en el medio laboral, ejercen sobre las mujeres en el desarrollo de su trabajo o consecuencias del mismo, como hostigamiento, discriminación, acoso y abuso sexual, en los 12 meses anteriores a la entrevista, sin importar si tuvo empleo en todo el período o solo una parte.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia vigente ( H.Congreso de la Unión)en su artículo 10, que la 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.

En el numeral 12 afirma que constituyen violencia docente: aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.

La Ley vigente define a la violencia laboral y docente en los siguientes términos (INEGI, s.f.): Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, específico de la relación jerárquica, consistente en un acto

u 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 producir el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Constituye 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, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los problemas laborales y / o escolares. Se expresa en conductas verbales, físicas o embajadas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva un estado de indefensión y riesgo de la víctima, que se realiza en uno o varios eventos. (Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011 (INEGI))

La violencia docente y laboral es el tipo de violencia que se ejerce por las personas que tienen un vínculo docente o laboral; daña la autoestima, daña la salud integral y la seguridad, generando un estado de miedo en la víctima. Este tipo de violencia impide el libre desarrollo de la personalidad, de la sexualidad, pero sobre todo impide el libre ejercicio de los derechos humanos.

Tanto hombres como mujeres tienen el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito académico y laboral, y cuando se viola este derecho por lo general se afectan otros derechos humanos, como el derecho a la seguridad, el derecho a la salud integral, derecho a que se respete su vida e integridad física, psíquica y moral y a que se respete su dignidad humana. La violencia docente y laboral afecta todos los ámbitos de la vida y daña la dignidad humana, merma la autoestima y provoca

sensaciones de miedo, inseguridad, tristeza, culpabilidad, rechazo, problemas de sueño, alteraciones en la concentración y alimentación, aislamiento, deserción escolar, pérdida de la motivación, cambios en la conducta.

El problema que presenta este tipo de violencia es que se ha normalizado, al punto que cuando se es víctima de este tipo de violencia se cree que no existe, que es mentira, que es un acto de venganza contra un profesor o superior jerárquico. La gravedad de esto es que este tipo de violencia es cada día más sutil y casi imperceptible.

# **Capítulo III**

## **Elementos normativos del hostigamiento sexual**

## **Capítulo III. Elementos normativos del hostigamiento sexual**

Son diversos los cuerpos normativos que se han creado con el único fin de eliminar la violencia de género, el acoso y hostigamiento sexual tanto laboral como escolar. Erradicar la violencia constituye uno de los principales objetivos dentro de las políticas públicas a nivel nacional como internacional, la violencia afecta a la sociedad, la política, la economía, el desarrollo económico y sociales, retrotrae a la sociedad de los avances y desemboca en problemas sociales tales como la corrupción, la pobreza, el analfabetismo, suicidios y homicidios, la violencia como tal es el mal de la sociedad porque impide el pleno desarrollo de la libertad, de los derechos humanos, de la dignidad humana, la violencia de género, el acoso y hostigamiento tienen entre sus principales víctimas a las mujeres, sin embargo los hombres no quedan exentos de este tipo de violencia. Es tal la importancia que se le ha dado a estos tipos de violencia que los legisladores se han visto en la necesidad de plasmarlos en leyes, códigos y tratados internacionales para evitar su preminencia y lograr la igualdad de condiciones, un ambiente libre de violencia para el libre desarrollo de la personalidad y sexualidad, como del trabajo digno, etc.

### **3.1 Tratados internacionales**

Los tratados internacionales de los que el Estado mexicano forma parte y ha ratificado en relación con los derechos humanos de las mujeres para erradicar todas las formas de violencia y el acoso, son de carácter vinculante, es decir que son obligatorios y el incumplimiento de los compromisos adquiridos en ellos le ocasionan serias repercusiones a nivel internacional.

La ratificación de tratados internacionales en materia de derechos humanos hace que el estado de derecho que debiera existir en una sociedad como esta impere, pero para ello se requiere hacer caso de todas las observaciones que se realizan a

nivel internacional, con los tratados y su cumplimiento el estado de derecho se hace cada día una realidad.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 1o.

En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Así mismo en su artículo 133, establece “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada entidad federativa se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de las entidades federativas”.

En la Carta Magna se observa que los tratados internacionales juegan un papel muy importante en cuanto a derechos humanos y son de tal importancia que la misma constitución les otorga el valor de ley suprema; la Constitución establece que los derechos humanos en ella reconocidos son solo enunciativos y no limitativos, haciendo evidente la importancia de los tratados internacionales como instrumentos para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos y las garantías establecidas en los tratados para su protección, la constitución misma establece que son ley y por tal motivo señala que las autoridades en el ámbito de sus competencias deben hacerlos valer.

La importancia de los tratados internacionales en materia de derechos humanos para prevenir y erradicar toda forma de violencia y acoso, radica en que su cumplimiento permite el progreso del Estado en sus ámbitos político, económico y social, permite que se hable de desarrollo y crecimiento económico, toda vez que se busca lograr un entorno de igualdad, respeto, acceso a áreas de oportunidad y a una vida libre de violencia que contribuye al respeto irrestricto de la dignidad humana contribuyendo así a la generación de un entorno saludable, y hace posible que hablar de un estado de derecho sea una realidad, puesto que además de otros estados, existen organismos internacionales que vigilan su cumplimiento.

Hablar de derechos humanos hoy en día es complejo, ya que todo derecho humano siempre conllevara a la realización de acciones y modificación o creación de instituciones y la legislación necesaria para lograrlo, los derechos humanos son universales, indivisibles, inalienables y progresivos, pero su reconocimiento ha estado identificado con luchas y revoluciones, esto es un indicio de que aunque en la actualidad las luchas no involucren un valle de sangre, siempre involucrara el derramamiento de ella; la violencia afecta todas las esferas sociales, daña tanto a hombres como a mujeres, en proporciones diferentes atendiendo al tipo de violencia del que se trate pero sus efectos trastocan los derechos humanos y son el principal de los impedimentos de ellos, la violencia altera y vulnera todos los derechos humanos toda vez que al violarse un derecho humano se transgreden otros más.

La violencia y acoso son el principal impedimento del ejercicio de los derechos humanos, la violencia incluye muchas variantes, incluye perpetradores de diversas esferas sociales, está presente en toda la sociedad y daña a todos por igual, por tal motivo cuando se habla de violencia se habla del mayor enemigo de los derechos humanos de las mujeres y de los hombres, ante la violencia los derechos humanos son ilegítimados, pues no los reconoce.

La violencia es la mayor causante de violación de derechos humanos, ante ello hay que hacer algo para frenarla porque está acabando con la vida de mujeres,

hombres, hijas, hijos, hermanas, hermanos, madres, padres, trabajadores, trabajadoras. La violencia en todas sus manifestaciones y el acoso están acabando con la sociedad y con el estado de Derecho.

### **3.1.1 Convenio sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), considerada también como la carta internacional de los derechos de las mujeres, fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981. México la firmó en 1980 y la ratificó el 23 de marzo de 1981 (SCJN, s.f.)

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) es el segundo instrumento internacional más ratificado por los Estados Miembro de la ONU. (ONU Mujeres, 2011)

En la página de la Suprema corte de Justicia de la nación (SCJN) respecto a la convención, reconoce que es un instrumento vinculante, esto, hace referencia al carácter obligatorio del convenio para los Estados parte que lo han ratificado, que se han comprometido en cumplir con cada uno de los compromisos y todo lo establecido en la convención como luchar contra la discriminación de la mujer, proteger los derechos de las niñas para preservar su dignidad y bienestar; asimismo, alentar todas las políticas públicas para ofrecer oportunidades de igualdad; en cuanto al Protocolo Facultativo de la Convención establece procedimientos tanto para las comunicaciones como para las investigaciones. Para el primero autoriza al Comité a recibir peticiones relacionadas con violaciones de los derechos consagrados en la Convención y a emitir decisiones en la forma de

“opiniones y recomendaciones”. El procedimiento para las investigaciones, permite al Comité iniciar investigaciones acerca de violaciones graves o sistemáticas cometidas por un Estado Parte.

El principal de los objetivos de este instrumento es la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, dando a conocer acciones y aplicaciones prácticas impulsadas en favor de los derechos humanos de las mujeres tanto para respetarlos, hacerlos valer y protegerlos; en todos los ámbitos y creando una situación de igualdad y libre de toda discriminación en el ámbito político, económico y laboral, siendo así que en su artículo 1, de acuerdo con Tamayo León (2003, pág. 15) la expresión “discriminación contra las mujeres” denotará “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por 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 y civil o en cualquier otra esfera”.

### **3.1.2 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Belem do Pará**

Esta Convención es uno de los principales instrumentos que reconoce la importancia de garantizar y salvaguardar los derechos humanos de las mujeres, está orientado a aplicar una acción determinada para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra las mujeres, basada en su género, al mismo tiempo que condena todas las formas de violencia contra las mujeres perpetradas en el hogar, en el sector laboral o por el Estado y/o sus agentes, esto en razón de que la violencia contraviene el derecho de toda persona a ser tratada con dignidad y respeto, en un entorno libre de violencia y discriminación.

Ante la violencia contra las mujeres los Estados del Continente Americano sumaron esfuerzos para crear, el 9 de junio de 1994, en el Pleno de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer firmada en la ciudad de Belem Do Para Brasil. El estado mexicano, comprometido con los principios rectores de la Convención, ratificó este convenio internacional el 19 de junio de 1998.

La convención en su primer artículo señala que la violencia contra la mujer es cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado, en el segundo artículo señala los ámbitos en los que se perpetra.

En el Capítulo II denominado “Derechos Protegidos” que abarca del artículo tres al seis, señala una serie de derechos de las mujeres como el derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado; el derecho a que se respete su vida; el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral; el derecho a la libertad y a la seguridad personales; el derecho a no ser sometida a torturas; el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona; el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

En el artículo 7, los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo acciones para garantizar los derechos de las mujeres.

### **3.1.3 Convenio C190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**

En el marco del centésimo aniversario de la Organización Internacional del Trabajo, en la conmemoración de su centésima octava Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra el 10 de junio de 2019 se aprobó el Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El convenio constituye un avance significativo para erradicar la violencia de género en el área laboral, así como un gran avance en la sociedad para evidenciar la violencia en las relaciones de poder, todo esto para garantizar condiciones de libertad y dignidad, de seguridad e igualdad de oportunidades.

El convenio C190 (OIT, 2019, págs. 1-8) reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos y son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente; reconoce la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso, también reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social; afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.

El convenio se integra de 20 artículos, en el primero define la violencia y el acoso como comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

En su título II, sobre el ámbito de aplicación en los artículos 2 y 3, protege a todos los trabajadores y personas en el mundo del trabajo tanto en el sector público como privado, de la violencia y acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en las áreas de trabajo, de descanso, de comer, de pago, en las instalaciones sanitarias o de aseo, en los vestuarios, en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo, etc.

Su título III denominado “Principios fundamentales” que abarca el artículo 4, establece que todo Estado que ratifique el convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

El convenio es uno de los primeros que se centra en la erradicación de la violencia y violencia de género y acoso en el área laboral que abarca a todos los trabajadores y trabajadoras de todos los sectores con un enfoque basado en el género, pues reconoce que las mujeres en relación con los hombres, se ven afectadas de manera desproporcionada por la violencia y el acoso.

El C190 es un instrumento que podría hacer frente a una de las realidades oculta, a la violencia y acoso en el sector laboral pues su aplicación no solo abarca al lugar de trabajo sino también al mundo laboral e incluye la violencia y el acoso de terceros; sin embargo, a la fecha solo ha sido ratificado por el Estado de Uruguay.

## **3.2 Legislación a nivel federal**

### **3.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

La violencia y acoso están relacionados con la trasgresión de los derechos humanos consagrados en la constitución, la violencia constituye uno de los principales enemigos que impiden el pleno ejercicio de los derechos humanos, son un obstáculo para el logro de la igualdad, la paz, el desarrollo.

La violencia constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales e impide total o parcialmente a la mujer gozar de dichos derechos y libertades, impide a la mujer lograr su igualdad jurídica, social, política y económica en la sociedad se ven limitadas, entre otras cosas, por una violencia continua y endémica.

La violencia entretiene la decadencia social que desemboca en la violación de derechos humanos en mayor proporción de las mujeres en comparación con los hombres, haciendo patente la desigualdad de oportunidades y el reconocimiento de los derechos humanos.

La constitución en señala en su artículo primero que:

En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de

conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

La violencia y acoso derivan de la discriminación que es motivada por el origen, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el sexo y el estado civil; que además de violar los derechos consagrados en la constitución mexicana, violan los derechos humanos consagrados en los tratados internacionales.

Peréz Conteras (2019, pág. 7) señala que el artículo 4o. establece y protege el derecho a la igualdad del hombre y la mujer ante la ley, lo que, a juzgar por los hechos, en el caso del hostigamiento sexual, no se ha logrado. En este punto se observa la conjunción de una problemática que involucra tanto al artículo 1o. como al 4º, ya que el hostigamiento es considerado tanto una forma de violencia como discriminación y consiste en el siguiente postulado:

“..., Considerando el marco sociocultural que determina la forma en que se juzga el hostigamiento sexual, resulta discriminatorio el no generar normas concretas; es decir, nos encontramos frente a una forma de discriminación que aparece cuando damos el mismo trato a situaciones o personas diferentes, generando una situación de desventaja en el caso de los últimos”

El hostigamiento atenta contra el artículo 1 de la Constitución mexicana y toda conducta de discriminación por consiguiente el hostigamiento son actos inconstitucionales por contradecir a la norma suprema y vulnerar estos derechos humanos.

Es importante señalar que dentro de la violencia se encuentra el hostigamiento y hostigamiento sexual, que transgreden el derecho a una vida libre de violencia, el derecho al desarrollo libre de su personalidad, el derecho a la salud integral (física y psicológica) el derecho a la educación cuando el hostigamiento se perpetra en una institución educativa por las autoridades hacia los estudiantes, y viola el derecho trabajo libre de violencia y acoso, el hostigamiento y acoso como formas de violencia violan el derecho al respeto de la vida; el derecho a la integridad física, psíquica y moral; el derecho a la libertad y a la seguridad personales; el derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

### **3.2.2 Ley general de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia**

Lagarde y de los Río (2008) citado por Toledo Leticia (2016) señala que la aprobación de la Ley General debe leerse como parte de un proceso de institucionalidad del género en la agenda pública del Estado, en donde diversos actores y momentos políticos han contribuido a conformarla. Las exigencias de diversos colectivos feministas, académicas, medios de comunicación, organizaciones de madres de familias y organizaciones de derechos humanos se hicieron escuchar frente al Estado mexicano para que respondiera a la lamentable situación de violencia contra las mujeres.

El Instituto Nacional de las Mujeres (2015) señala que La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia fue publicada en 1º de febrero de 2007 -tras un largo proceso legislativo-, y ha sido reformada constantemente de acuerdo con la realidad social y las necesidades. La importancia de esta Ley radica en que el bien jurídico tutelado es el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia.

Es el principal instrumento legislativo con el que cuenta la nación mexicana para cumplir con las obligaciones internacionales adquiridas.

El artículo primero de la ley establece de orden público, interés social y de observancia general en la República Mexicana. Tiene por objetivo establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En el artículo 4 señala los principios rectores que rigen la ley y para que se pueda lograr el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia que son: La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; El respeto a la dignidad humana de las mujeres; la no discriminación, y la libertad de las mujeres.

Define conceptos fundamentales en el artículo 5 y 6, como la violencia contra las Mujeres, derechos humanos de las mujeres, perspectiva de género, empoderamiento de las mujeres y misoginia.

El Instituto Nacional de las Mujeres (2015) señala que es una ley general que definió por primera vez los tipos de violencia, psicológica, física, económica, patrimonial y sexual, para dejar claro que la violencia no necesariamente produce lesiones físicas. Estableció en qué ámbitos de la vida están siendo violentadas las mujeres, definiendo violencia por modalidades: violencia familiar, laboral y docente, comunitaria y violencia institucional. También define el hostigamiento, el acoso sexual y la violencia feminicida, a partir de la cual se tipificará el feminicidio.

Incluye la Alerta de violencia de género como el conjunto de acciones gubernamentales de emergencia para enfrentar y erradicar la violencia feminicida en un territorio determinado, ya sea ejercida por individuos o por la propia comunidad (Instituto Nacional de las Mujeres, 2015).

El capítulo sexto denominado "De las Órdenes de Protección", se divide en distintos tipos de acciones como son las de emergencia, preventivas y de carácter civil, siendo las dos primeras las que cuentan con una temporalidad no mayor a 72 horas, y la acción correspondiente deberá expedirse dentro de las 8 horas siguientes a que la autoridad tenga conocimiento de que la mujer fue agredida. Destaca también los derechos de las víctimas de cualquier tipo de violencia, entre los que se contemplan la atención integral y la reparación del daño. Establece que la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios, se coordinarán para la integración y funcionamiento del Sistema, el cual tiene por objeto la conjunción de esfuerzos, instrumentos, políticas, servicios y acciones interinstitucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres y considera también el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (2015)

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, marcó la pauta para que los estados de la República mexicana incursionaran en él, siendo así que en la actualidad todas entidades federativas cuentan con una ley en materia

de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y con ello un avanza en la lucha para erradicar la violencia, acoso y hostigamiento.

### **3.2.3 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**

Como resultado de la reforma constitucional en materia de derechos humanos realizado en el 2011, se contempló el derecho a la no discriminación como un derecho humano que el Estado mexicano está obligado a proteger y a garantizar su ejercicio.

Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (2017) asevera que fue a partir del 11 de junio de 2003, cuando se promulgó la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, México cuenta con una legislación reglamentaria federal que tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

El origen de esta ley se remonta al movimiento antidiscriminatorio y a favor de la igualdad que se formó en 2001, es decir, la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación integrada por 160 comisionados, quienes elaboraron un diagnóstico en esta materia, así como un anteproyecto de ley.

“La desigualdad y la discriminación que aqueja a diversos grupos es tema prioritario de la agenda nacional, pues vulnera nuestra capacidad para consolidarnos como una sociedad desarrollada con respeto pleno a los derechos humanos” Lic. Miguel Ángel Osorio Chong, Secretario de Gobernación

Diseñar políticas públicas en los municipios que ofrezcan protección a la sociedad contra actos discriminatorios implica un gran desafío. Sin embargo, es necesario

conjuntar esfuerzos para proteger a todas las y los mexicanos de cualquier acto de discriminación y garantizarles condiciones reales de igualdad y libertad.

En el numeral 1 establece que las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

... II.- Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por 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, 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.

De esto se puede observar que esta ley, aunque no señale textualmente el hostigamiento tiene como objeto prevenirlo y eliminarlo, siendo el hostigamiento una forma de discriminación por cuanto quien hace uso del poder hace una distinción entre quien no lo tiene y emplea el mismo poder que lo reviste para asediar, violentar y acosar o para hostigar a un subordinado.

Se observa que la discriminación tiene como resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos

humanos y libertades por muchos motivos, pero el que adquiere mayor relevancia sin ánimos de restarle importancia a los demás motivos de la discriminación, sino que para fines de este estudio se consideraron importantes al hacer más evidente la disimetría del poder, es el de condición social, económica, de salud o jurídica, las preferencias sexuales, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, que hacen más vulnerables a algunas personas o grupos sociales respecto de otros, y por lo tanto blanco de acoso y hostigamiento, toda vez que la discriminación se manifiesta en hostigamiento y acoso evidenciando las diferencias entre personas, grupos y clases sociales.

En el artículo 9, del capítulo II Medidas Para Prevenir La Discriminación, la ley señala las prácticas y acciones que son consideradas como discriminación y entre ellas están muchas que son típicas de la violencia de género, acoso y hostigamiento.

Por esta razón es que esta ley es de vital importancia en el presente estudio, siendo la discriminación una forma de violencia que atenta, trasgrede e impide a la víctima de violencia por la diferenciación y por el hecho de encontrarse en una situación de vulnerabilidad y desventaja con respecto a quien tiene el poder o como se distribuye el poder.

### **3.2.4 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**

Con la reforma constitucional del 2011, en el artículo 1o. de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, se establece el deber del Estado Mexicano de promover y garantizar el derecho a la no discriminación por razón de género, al establecer que todas las personas son iguales ante la ley y prohibiendo la discriminación por razón de género, entre otros, condenando toda práctica de la misma y el reconocimiento del derecho a la igualdad de trato y oportunidades para hombres y mujeres, el respeto al derecho de igualdad, garantizando la exclusión de prácticas

discriminatorias del actuar social cuando tienen su origen en el sistema sexo-género.

La ley cuenta con 49 artículos, en el primero señala que tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento del empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

Los principios rectores de la ley son la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En el artículo 5 señala los conceptos: (Sólo pone 4)

I. Acciones Afirmativas. Es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;

II. Discriminación. Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas;

III. Discriminación contra la Mujer. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por 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 y civil o en cualquier otra esfera;

IV. Igualdad de Género. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

La discriminación tiene su origen en distintos motivos, el principal de ellos el género, converge en la violencia, en concreto, el acoso y hostigamiento, haciendo más evidente esa distinción o diferenciación en las relaciones de poder, por cuestiones de género, por sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, se puede observar que en tanto que en el hostigamiento todas las conductas atípicas derivan de la situación particular de la víctima, estos se ven potenciados cuando se da la disimetría de poder en relaciones verticales y también en las relaciones de poder horizontales, que impiden o anulan el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

El acoso y el hostigamiento se da precisamente porque se hace la diferenciación entre la víctima y el victimario, entre quien ejerce el poder y el que se subyuga a él, sin embargo la ley en cuestión al igual que la constitución claramente señalan que sin importar cualquier motivo, causa o circunstancia, todas las personas en la República Mexicana son iguales ante la ley, y no debería hacerse ninguna distinción por razón de género, sexo o condición social, hecho que contrasta con la realidad al ser esta más cruda que lo dispuesto en las leyes, pues es un hecho que aun en la actualidad y en la nación Mexicana siguen existiendo estereotipos y discriminación en todos los estratos sociales, en lo económico, político y social y que es la mujer y grupos minoritarios los que se encuentran en desventaja por un abismo enorme con respecto a los hombres y la distribución del poder.

Es por ese motivo que esta ley es importante porque la igualdad pese a ser un derecho tutelado por la constitución y por otras leyes, aun no es una realidad, por el contrario, la ausencia de igualdad es el principal motivo de discriminación, acoso y hostigamiento en todos los sectores.

La ley ha sido reformada en nueve ocasiones, el 6 de junio de 2011, el 6 de marzo de 2012, el 14 de noviembre de 2013, el 10 de noviembre de 2014, el 5 de diciembre de 2014, el 4 de junio de 2015, el 24 de marzo de 2016, el 23 de abril de 2018 y el 14 de junio de 2018, las reformas han adaptado la ley a las necesidades de la sociedad, así mismo han ido perfeccionándola para que sus efectos sean eficaces y eficientes, así como para logra su objetivo principal.

### **3.2.5 Código Penal Federal**

El hostigamiento se contempla en el Código Penal Federal desde el año 1991 en la Reforma 56 emitida mediante decreto expedido por el entonces Presidente Constitucional Carlos Salinas de Gortari, en el que se añade el artículo 259 BIS al código para quedar:

“Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docente, domésticas, o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción de hasta cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause perjuicio o daño.

Solo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida” (1991, pág. 23)

El viernes 15 de julio de 2018 el presidente de la república en turno, en ese entonces Enrique Peña Nieto emite el decreto por el que se reforma el primer párrafo del artículo 259 Bis; se adiciona un Título Séptimo BIS con un Capítulo I; un artículo 199 Septies; y una fracción V al artículo 266 Bis del Código Penal Federal (2018, pág. 30). Con tal decreto en

el que se reforma el artículo 259 Bis, se añade al código la definición de hostigamiento, cabe señalar que esas reformas realizadas son relacionadas con el libre desarrollo sexual. Para quedar como sigue:

El código penal Federal contempla en su TÍTULO DÉCIMO QUINTO denominado Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual, Capítulo I Hostigamiento Sexual, Abuso Sexual, Estupro y Violación

Artículo 259 Bis. - Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año. *Párrafo reformado DOF 15-06-2018*

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida

Como puede observarse en los conceptos que da el código en ambas reformas, en el primero de los casos se hizo necesaria la incorporación de una figura jurídica delictiva penada en la ley, esto no es más que el hostigamiento, fueron muchas las causas que llevaron a los legisladores a la incorporación de esta nueva figura, más la de mayor importancia es la de solucionar un problema, pues es el derecho para las personas y no las personas para el derecho, es decir que el derecho debe responder a los problemas sociales, brindando una solución aceptable para lograr la perfecta armonía de las personas, en segundo lugar y derivada del concepto es que el hostigamiento se da en relaciones de subordinación, es decir que se produce un abuso del poder contra quienes se encuentran en desventaja y en una situación inferior con respecto al poder, siendo esta una situación que necesitaba urgentemente un dispositivo legal que lo regulara para evitar tales

situaciones que vulneran los derechos humanos, dañan la dignidad humana y violan los derechos sexuales, de salud.

### **3.3 Legislación Local**

El Estado de Quintana Roo y para ser más específicos dentro de la legislación de la Universidad de Quintana Roo, se encuentra el marco normativo aplicable al Sujeto Obligado incluye leyes, códigos, reglamentos, decretos de creación y manuales, cabe destacar que incluye leyes federales, leyes estatales, tratados internacionales; leyes mencionadas con anterioridad tanto federales como estatales, estos instrumentos tienen relevancia en cuanto de violencia laboral o docente, acoso y hostigamiento se habla, y que sirven para regular las relaciones dentro de instituciones públicas y organizaciones sociales con el fin de evitar y erradicar la violencia, la violencia de género, el acoso y hostigamiento para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, se encuentren en posiciones jerárquicas superiores o inferiores.

Se han seleccionados las siguientes con el objeto de ser más específicos y no redundar en las leyes, convenciones o modelos que fueron abarcadas con anterioridad, a fin de no ser extenuantes en su análisis.

#### **3.3.1 Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo**

Con el congreso constituyente de 1974, en el año de 1975 el doce de enero, el naciente estado de Quintana Roo ya contaba con una Constitución que plasmaba los deseos, anhelos y sentimientos de los ciudadanos quintanarroenses, deseos que hacen de este Estado lo que hoy en día es, sin embargo con los nuevos

paradigmas tanto internos como nacionales e internacionales y con las reformas constitucionales a nivel nacional se hace necesario igualmente reformar la constitución del estado de Quintana Roo, con el fin de adaptarse a los nuevos retos y anhelos de la sociedad que cada día lucha por el reconocimiento de derechos y una situación de igualdad entre todo sus habitantes.

Es así que derivado de la reforma constitucional del 2011 en materia de derechos humanos el 30 de julio del 2013 se hacen reformas a diversos artículos de la constitución política del estado libre y soberano de Quintana Roo, quedando como sigue en cuanto al tema relativo al acoso y hostigamiento relacionado con el derecho a la educación integral, al libre desarrollo de la personalidad, a una vida libre de violencia, a la dignidad humana, a la igualdad de oportunidades y muchos otros que son afectados por los fenómenos como el hostigamiento y acoso, que transgreden e impiden el pleno ejercicio de los derechos humanos.

“Artículo 8º.- Es función del Estado proveer el desenvolvimiento de todas las facultades de sus habitantes y promover en todo a que disfruten sin excepción de igualdad de oportunidades... Párrafo adicionado POE 30-07-2013”

Como se observa en el artículo anterior es función del estado a través de sus órganos, organismos e instituciones centralizadas como descentralizadas, en su orden estatal como municipal proveer el “desenvolvimiento de todas las facultades de sus habitantes” esta frase abarca más allá de lo que se puede imaginar, pues en este sentido se debe contemplar que para que haya desenvolvimiento en todas las facultades es necesario que el Estafo garantice el irrestricto ejercicio de todos los derechos humanos, como los anteriormente mencionados así como de aquellos que permiten al ser humano desarrollarse plenamente en el ámbito personal, espiritual, profesional, académico y económico, los cuales se ven afectados por la violencia en su manifestación como acoso, *bullyng*, hostigamiento docente o laboral e incluso el sexual y la violencia de género, estos abundan en todos los ámbitos y estratos sociales impidiendo la labor del estado o frenándola, causando malestar y daños a la estructura social.

Artículo 12.- La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás, son fundamento del orden político y la paz social.

En el Estado de Quintana Roo, todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y esta Constitución, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esos mismos ordenamientos establezcan.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los tratados internacionales de la materia, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Párrafo adicionado POE 06-03-2019

Todas las autoridades estatales, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado de Quintana Roo, deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. Párrafo recorrido (antes tercero) POE 06-03-2019 Artículo reformado POE 30-07-2013

En el numeral 12 se reconoce la dignidad humana, una noción que abarca un sinnúmero de conceptos, acciones, objetos, abarca un todo, como bien señala y a la luz de la interpretación que la SCJN hace al respecto, entendiéndose como:

La dignidad humana no se identifica ni se confunde con un precepto meramente moral, sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano, merecedor de la más amplia protección jurídica, reconocido actualmente en los artículos 1o., último

párrafo; 2o., apartado A, fracción II; 3o., fracción II, inciso c); y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En efecto, el Pleno de esta Suprema Corte ha sostenido que la dignidad humana funge como un principio jurídico que permea en todo el ordenamiento, pero también como un derecho fundamental que debe ser respetado en todo caso, cuya importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, sino que se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta -en su núcleo más esencial- como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada.

Dignidad humana. Constituye un derecho fundamental que es la base de los demás derechos humanos reconocidos constitucional y convencionalmente. (SCJN Primera Sala, 2016 )

La dignidad puede verse como un principio y como un derecho, que constituye el fundamento de los demás derechos humanos, es con la dignidad humana que se puede entender el alcance de los principios de los derechos humanos como el de universalidad, indivisibilidad, interdependencia y progresividad, de allí que los derechos humanos por legítimos son numerosos y los que aunque son reconocidos aun es necesario que sean garantizados por el estado con todos sus esfuerzos, para que sean una realidad y no solo estén escritos en la constitución como puros anhelos de la nación mexicana y de los quintanarroenses.

El principio de la dignidad humana, previsto por el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, debe considerarse como un derecho humano a partir del cual se reconocen: la superioridad de la persona frente a las cosas, la paridad entre las personas, la individualidad del ser humano, su libertad y autodeterminación, la garantía de su existencia

material mínima, la posibilidad real y efectiva del derecho de participación en la toma de decisiones, entre otros aspectos, lo cual constituye el fundamento conceptual de la dignidad. Así, la superioridad del derecho fundamental a la dignidad humana se reconoce también en diversos instrumentos internacionales de los que México es Parte, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como la Declaración y Programa de Acción de Viena; de ahí que deba considerarse que aquél es la base de los demás derechos humanos reconocidos constitucional y convencionalmente. (SCJN Tribunales Colegiados de Circuito, 2018)

Artículo 7º.- Son Ley Suprema en el Estado de Quintana Roo, las disposiciones que establezcan la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y esta constitución. Los ordenamientos que de ellas emanen forman la estructura jurídica de Quintana Roo. Artículo reformado POE 30-07-2013

Como se observa en la tesis y en el artículo 7 de la constitución del estado de quintana roo, la dignidad y los demás derechos humanos están reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sino también en los instrumentos internacionales de los que el Estado Mexicano forma parte, de allí que en el artículo 7 de la Constitución estatal se les reconozca como norma suprema y solo por ese hecho la dignidad humana, el derecho a la no discriminación, a la igualdad, a una vida libre de violencia, al libre desarrollo de la personalidad, a un medio ambiente libre de violencia, a la educación integral, deberían ser prioridad para Estado, para sus organismos, órganos e instituciones como lo es la Universidad de Quintana Roo, cuyo fin es hacer del artículo 32 una realidad, porque la educación como bien señala los artículos anteriores y los artículos del 6 al 10 de esta constitución para lograr el desarrollo económico y social, el crecimiento económico, el desenvolvimiento de todas las facultades de los habitantes y para

promover en todo a que disfruten sin excepción de igualdad de oportunidades, así como para lograr la democracia en sus dimensiones, social, económica, política y cultural, y para hacer trascender la cultura mexicana se necesita la educación y que esta sea integral y de calidad.

Artículo 32.- La educación es un derecho fundamental del ser humano y de la sociedad. Todo individuo tiene derecho a la educación en los términos de la legislación aplicable.

Párrafo 3. La educación cumple un eminente valor social de interés general. Su orientación descansa en el desenvolvimiento integral de la persona como miembro de una colectividad, y propicia el acceso generalizado a la instrucción pública.

Párrafo 5 La educación en el Estado de Quintana Roo, será laica, científica, democrática y nacionalista. Procurará el constante mejoramiento cultural, social, político y económico del pueblo. Se sustentará en los valores de la Cultura de la Legalidad, el respeto a los Derechos Humanos y la conciencia de la solidaridad nacional e internacional. Luchará contra los privilegios, la exclusión y las rupturas del tejido social. Combatirá la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios. Párrafo reformado POE 30-07-2013

La educación es un derecho en el que descansa el progreso de la sociedad al procurar el mejoramiento cultural, social, político y económico de la sociedad quintanarroense y nacional al formar para de una república federal, como lo es la mexicana; el desarrollo integral de la persona al sustentarse en los derechos humanos necesarios para alcanzar la plenitud personal.

Es por esto que la educación constituye el pilar de la estructura social y del establecimiento del estado de derecho en una sociedad en crisis como lo es la nación mexicana al estar sujeta a la violencia, violencia de género, a la discriminación, a la corrupción, que hacen necesaria la implementación de legislación que pueda ser aplicable y responda a las necesidades de la sociedad.

### **3.3.2 Modelo de Equidad de Género MEG:2012**

El Instituto Nacional de las Mujeres (2015) señala que el Modelo de Equidad de Género (MEG) proporciona una herramienta dirigida para los centros de trabajo asuman el compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas, para reorganizar y definir mecanismos que incorporen la perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas y/o a favor del personal, que conduzcan a corto y mediano plazo al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo.

Este es uno de los instrumentos derivados de las acciones afirmativas para alcanzar una igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, emana de que la igualdad de género supone el pleno y universal derecho de hombres y mujeres al disfrute de la ciudadanía, no solamente política sino también civil. Es una estrategia para que las instituciones se desarrollen condiciones equitativas, a través de la revisión de políticas y prácticas internas, para re-organizar y definir mecanismos que incorporen una perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas.

El Modelo de Equidad de Género MEG probó ser una estrategia completa como un instrumento innovador, modernizador, estructurado y sistemático, demostrando su viabilidad y éxito para promover la equidad en el ámbito de las organizacionales; así como para establecer mecanismos de cooperación y corresponsabilidad entre el gobierno y las empresas (Instituto Nacional de las Mujeres, 2015).

Constituye un modelo de cómo conducir y hacer transversal la perspectiva de género en el ámbito laboral. Este sistema MEG ejemplifica a las instituciones los procedimientos, paso a paso, para detectar, en primer lugar, las condiciones de inequidad existentes, a definir las acciones que se deben realizar para modificarlas.

Las principales acciones del modelo versan en la mejora del capital humano con visión de género, optimización del entorno laboral y las relaciones interpersonales, la adopción del MEG hace efectivos y medibles diversos mandatos legales

En suma, el MEG permite promover una cultura de respeto a las diferencias, de igualdad de oportunidades, formalizar una política de equidad de género, con procedimientos y acciones definidas, identificar sus retos en la materia. establecer un mecanismo para evaluar la situación de la institución, de sus políticas y, sensibilizar en temas de género, promover un clima de respeto, brindar mayor seguridad y protección al personal.

El MEG fue adoptado por la universidad en el 2012 para re-organizar y definir mecanismos que incorporen la perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas a favor del personal, para que a corto y mediano plazo se logre establecer condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo. Se basa en un sistema de mejora continua, bajo cuatro enfoques: planificar, hacer, verificar y actuar.

El Modelo de Equidad de Género 2012, fue el que dio origen al Procedimiento para la Atención de Quejas contra Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual o Laboral en el 2013, vigente hasta el 2018 cuando se crea el Procedimiento para la Atención de Casos de Hostigamiento y/o Acoso Sexual en Agravio del Alumnado de la Universidad de Quintana Roo, con su implementación y compromisos adquiridos.

Entre los compromisos adquiridos con el Modelo de Equidad de Género destacan los siguientes: Defensa de los derechos humanos, combatir la discriminación, promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres para buscar la eliminación de las desigualdades, establecer medidas específicas para prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de hostigamiento, generar un ambiente organizacional libre de violencia que favorezca la calidad de vida.

Constituye el protector, de un fuerte compromiso con la prevención y combate de todas las formas de vulneración de los derechos fundamentales en la Universidad a nivel organizacional, y principalmente de la consagración y articulación de un

mecanismo para la defensa de estos derechos, además, visibiliza y articula la transversalidad de la perspectiva de género, el respeto a las diferencias y una apuesta por la prevención y combate de toda forma de violencia, hostigamiento y discriminación.

### **3.3.3 Ley De Acceso De Las Mujeres A Una Vida Libre De Violencia Del Estado De Quintana Roo**

Ley publicada en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Quintana Roo, mediante el DECRETO NÚMERO: 226 en la ciudad de Chetumal, Q. Roo, el 27 de Noviembre de 2007.

Es una ley que complementa y desarrolla la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y tiene por objeto establecer las disposiciones jurídicas aplicables en el Estado de Quintana Roo y sus Municipios para, desde la perspectiva de género, prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres; así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación. Tiende a la prevención, atención y erradicación de usos y prácticas de ejercicio de violencia contra las mujeres, así como a su correspondiente sanción. Esto derivado del derecho a el respeto a la dignidad humana, a la Igualdad jurídica y a la no discriminación.

Para alcanzar su objetivo se rige por los principios de igualdad jurídica entre la mujer y el varón; el respeto a la dignidad humana de las mujeres; la no discriminación, y la libertad de las mujeres.

La ley ofrece conceptos de equidad, igualdad, violencia contra las mujeres, Derechos Humanos de las Mujeres, Empoderamiento de las Mujeres, perspectiva de género, misoginia.

En su artículo 5° Menciona los tipos de violencia contra las mujeres:

I. La 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;

II. La 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;

III. La violencia patrimonial. - Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;

IV. La 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;

V. La 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 implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto;  
Fracción reformada POE 04-07-2017

VI. La violencia moral. - Se reputa como tal todo acto u omisión encaminados a la vejación, escarnio y mofa de la víctima que se sienta afectada en su calidad humana y en su moral como persona, cuya finalidad esencial sea

exponerla al desprecio de los demás y le impida el buen desarrollo a la integración social; Fracción reformada POE 04-07-2017

VII. La violencia obstétrica.- Es toda acción u omisión intencional por parte del personal de salud, que dañe, lastime o denigre a la mujer durante el embarazo y parto, así como la negligencia en su atención médica que se exprese en un trato deshumanizado, en un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, trayendo consigo pérdida de autonomía y capacidad de decidir libremente sobre sus cuerpos y sexualidad; considerando como tales, la omisión de la atención oportuna y eficaz de las emergencias obstétricas y practicar el parto por vía de cesárea, existiendo condiciones para el parto natural, sin obtener el consentimiento voluntario, expreso e informado de la mujer; Fracción reformada POE 28-05-2014, 04-07-2017

VIII. La violencia contra los derechos reproductivos. - Toda acción u omisión que limite o vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y voluntariamente sobre su función reproductiva, en relación con el número y espaciamiento de los hijos, acceso a métodos anticonceptivos de su elección, y acceso a una maternidad elegida y segura, y Fracción adicionada POE 28-05-2014. Reformada POE 04-07-2017

La ley señala las modalidades en las que se presenta la violencia, que pueden ser en familiar, laboral y docente, en la comunidad, institucional, Violencia Feminicida y violencia política.

También habla de la violencia laboral y docente en su artículo 8°

Por violencia laboral y docente se entenderá aquella que 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.

ARTÍCULO 10.- Constituyen violencia docente aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones o características físicas, en su caso, que les inflijan maestras o maestros.

La ley en su artículo 11 define el Hostigamiento sexual y el acoso.

El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral, escolar o ambas. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Con la reforma del 2017 en su numeral 12 referente al Estado y los municipios, señala que, en el ámbito de sus respectivas competencias, tomarán en consideración:

- I. Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales, de docencia o ambas;
- II. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos en el Estado; Fracción reformada POE 04-07-2017
- III. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores, y Fracción reformada POE 04-07-2017
- IV. Fortalecer el marco de la legislación penal para asegurar las sanciones a quienes hostiguen y acosen. Fracción adicionada POE 04-07-2017

De lo anterior se desprende el compromiso de los organismos, órganos e instituciones del Estado, las concesionadas y las privadas; garantizar el derecho a la igualdad, a una vida libre de violencia en las relaciones laborales y de docencia, así como de diseñar programas que brinden servicios reeducativos para víctimas y agresores, así como el de difundir a la sociedad que el hostigamiento y el acoso son delitos, estos son objetivos que aún no se han logrado en la sociedad ni en las instituciones, pero que son necesarios para lograr que la cultura trascienda, para alcanzar objetivos de desarrollo y el absoluto respeto y ejercicio de los derechos humanos, para vivir en una sociedad libre de violencia, con igualdad de oportunidades, sin discriminación y donde no prevalezcan más los estereotipos sociales.

ARTÍCULO 13.- Para efectos del hostigamiento sexual o el acoso sexual, el Estado y los municipios deberán:

- I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;
- II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos;
- III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.
- IV. Prohibir que el nombre y la imagen de la víctima se divulguen para evitar algún tipo de sobre victimización, que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o el trabajo;
- V. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas;
- VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y

VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir o dar curso a una queja, o en ambas.

El hostigamiento y acoso, son delitos que deben ser tratados como tal, que laceran la sociedad y degradan la dignidad humana de la mujer en la mayoría de los casos, sin embargo no porque en los casos de los hombres sea menos frecuente significa que deba olvidarse que ellos al igual que las mujeres son víctimas de estos delitos y que impiden el libre desarrollo de su personalidad, por ello las instituciones deben establecer mecanismos y protocolos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, así como brindar la atención, protección y seguridad a las víctimas y no seguir violentando sus derechos, al ignorar esta situación.

La ley incluye la Alerta de Violencia de Género Contra las Mujeres, las órdenes de protección, menciona el Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar, y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, el Programa Estatal Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres y de las competencias del Estado, de la Secretaria de Seguridad, de la Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional, de la Secretaría de Gobierno, de la Secretaria de Salud, Secretaría de Educación, de la Fiscalía General del Estado, del Instituto Quintanarroense de la Mujer, del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia Del Estado y los Sistemas Municipales, de los Municipios, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Desarrollo Agropecuario, Rural y Pesca, de la Comisión para la Igualdad de Género de la Legislatura del Estado, del Instituto Electoral de Quintana Roo.

De igual manera incluye un capítulo exclusivo para las víctimas, su atención, el de refugios para ellas, y el responsabilidad y sanciones para los responsables

### **3.3.4 Ley De Educación Del Estado De Quintana Roo**

Es la ley que regula la educación que imparten el Estado y sus Municipios, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios.

En su artículo 3 establece:

La educación es el medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura; es un proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad, y es factor determinante para la adquisición de conocimientos, destrezas, habilidades, capacidades, aptitudes, actitudes y valores a fin de desarrollar en el individuo las competencias para la vida que le permitan enfrentar con éxito diversas tareas, y para formar a mujeres y a hombres, de manera que tengan sentido de solidaridad social.

Artículo 5.- Todo individuo tiene derecho a recibir educación de calidad en condiciones de equidad, por lo tanto, todos los habitantes del Estado tienen las mismas oportunidades de acceso y permanencia en el sistema educativo Estatal, con solo satisfacer los requisitos que establezcan las disposiciones legales aplicables. Artículo reformado POE 14-04-2017

Como se observa en los artículos 3 y 5, la educación es el pilar para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura, por tal motivo si se desea crear una cultura libre de violencia, de igualdad entre la mujer y el hombre, libre de discriminación, donde los individuos, estudiantes puedan desarrollar plenamente su personalidad y sea participante activo en la transformación de la sociedad, su desarrollo cultural, social, político y económico es de vital importancia que dentro de las instituciones no se tolere, no se ignore, y mucho menos se oculte el hostigamiento y acoso, que son antagónicos de los derechos humanos, de la dignidad, de la igualdad, de la vida libre de violencia y que impiden una educación eficaz e integral, así como el desarrollo libre de la personalidad.

Es derecho de todos el recibir educación de calidad, libre de hostigamiento que le resta calidad a la educación, y en condiciones de equidad, con el acceso a las

garantías, oportunidades, bienes, servicios y demás derechos constitucionales y legales, sin discriminación por condiciones de sexo, edad, estado civil, religión, idioma, raza, preferencia sexual, estado de salud, o cualquiera otra situación de las personas (LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, 2007, pág. 3)

El fin de la educación con base al artículo 12 consiste en desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentar en él, a la vez, el amor a la Patria, el respeto a los derechos humanos y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia; contribuir al desarrollo integral del individuo, para que ejerza plena y responsablemente sus capacidades humanas; favorecer el desarrollo de facultades para adquirir conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes, actitudes, valores y competencias para la vida, así como la capacidad de observación, análisis y reflexión críticos; permitir al alumno incorporarse a la sociedad, fomentar la valoración de la diversidad de la cultura de inclusión como condiciones para el enriquecimiento social y cultural; fomentar el sentido de pertenencia con las comunidades del Estado para reforzar la identidad quintanarroense, entre otros.

Para que se puedan lograr los fines de la educación es necesaria la armonía entre los derechos humanos y la educación, y sobre todo el respeto a la dignidad humana y una vida y entorno libre de violencia en los centros educativos, es decir libre de hostigamiento y acoso que frenan la educación y en algunos casos permiten la propagación de estas conductas en otros lugares, pues al ser una institución educativa el lugar donde convergen culturas, estudiantes de distintos entornos sociales que aprenden dentro de ellas conductas y repiten patrones que son proyectados en sus entornos sociales, es transcendental que se asegure la seguridad de estos y se erradique totalmente el hostigamiento y acoso. Esto a fin de garantizar sus derechos como alumnos, algunos de los cuales señala el artículo 43 de forma enunciativa mas no limitativa.

Recibir educación básica y media superior de calidad con equidad, de forma gratuita en planteles educativos públicos; adquirir los conocimientos correspondientes al

nivel que cursa, el desarrollo de habilidades, así como la construcción de valores y actitudes; es decir, la formación en las competencias propuestas por el currículo aplicable; tener igualdad de oportunidades para recibir educación conforme a los planes y programas de estudio y demás disposiciones vigentes aplicables; recibir la protección y el cuidado necesario para preservar su integridad física, psicológica y moral y recibir la información necesaria para el autocuidado; ser respetado, no ser difamado, ni recibir insultos verbalmente, por escrito, a través de medios electrónicos o mediante cualquier otro medio de expresión; recibir trato respetuoso de los demás alumnos y del personal escolar y participar activa y conscientemente en el proceso educativo como agentes de su propia formación.

El acoso y hostigamiento impide el pleno ejercicio de los derechos antes mencionados en primer lugar porque cuando hay hostigamiento la educación deja de ser de calidad para la víctima, se desarrolló en un ambiente de discriminación que afecta a sus demás compañeros, en vez de fomentarse el amor propio se crean complejos de inferioridad y baja autoestima, dañando así la seguridad y el desarrollo de la personalidad de los estudiantes, ya no se enseñan valores sino antivalores, ya no se dan condiciones de igualdad para todos, no se preserva la integridad física, psicológica y moral, ya no se da condiciones de respeto e igualdad, etc.

La educación es el pilar de la sociedad para construir un mejor futuro, para crear condiciones de igualdad, es el acceso al ejercicio de otros derechos y fundamental para que para que la sociedad adquiera los conocimientos y principios necesarios para que se desarrolle en todo su esplendor, para que reine una cultura jurídica y de respeto, para el establecimiento de un estado de Derecho.

### **3.3.5 Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo**

El 27 de noviembre de 2007, mediante el decreto N° 227 de la XI legislatura se adiciona un párrafo segundo a los artículos 89 y 103 respectivamente; se adicionan

dos capítulos al Título Cuarto de la Sección Primera del Libro Segundo que serán el IV y el V, que contienen los artículos 130 BIS y 130 TER, para tipificar los delitos de acoso sexual y hostigamiento sexual respectivamente, recorriéndose el actual capítulo IV al VI del mismo título; se reforma el artículo 176 bis; y se reforma el párrafo primero del artículo 176 TER y los párrafos primero.

Posteriormente se e hacen nuevas reformas a este artículo mediante el decreto 359 de la XII Legislatura el 30 de noviembre de 2010, la última reforma a este artículo es realizada el 4 de julio de 2017 con el decreto 062 de la XV Legislatura.

Para quedar como sigue:

TÍTULO CUARTO Delitos Contra la Libertad y Seguridad Sexual (Denominación reformada POE 30-11-2010) CAPÍTULO V Hostigamiento Sexual, Capítulo adicionado POE 27-11-2007

ARTÍCULO 130 Ter. A quien asedie o acose sexualmente a persona de cualquier sexo o solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, valiéndose de su posición jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique una subordinación, se le impondrá de seis meses a dos años de prisión y de trescientos a quinientos días multa. (Párrafo reformado POE 30-11-2010, 04-07-2017)

Cuando el hostigamiento sexual se cometa contra una persona menor de dieciocho años de edad, o con alguna discapacidad, o que no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho, o por cualquier causa no pueda resistirlo, la pena de prisión se aumentará hasta en una tercera parte de la prevista en el párrafo anterior y se perseguirá de oficio. Párrafo reformado POE 30-11-2010

Al que reincidiere en la comisión de este delito, se le aplicará el doble de la pena de prisión señalada en los párrafos anteriores y quinientos días de multa.

Si el sujeto activo fuese servidor público, docente o parte del personal administrativo de cualquier institución educativa o de asistencia social, el delito será perseguible de oficio, y además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le inhabilitará para ocupar cualquier otro en el sector público hasta por dos años; en caso de reincidencia, la inhabilitación será definitiva.

### **3.3.6 Ley Orgánica De La Universidad De Quintana Roo**

Fue emitida mediante el Decreto 071 del 14 de septiembre de 1994.

En sus fines de acuerdo a lo que señala el numeral 1°

I...

La formación de los individuos se orientará a ser integral, con clara actitud humanística, social y científica; dotados de espíritu emprendedor, innovador y de logro de objetivos; encauzados a la superación personal, comprometidos con el progreso del ser humano, del amor a la patria y a la conciencia de responsabilidad social;

III.- Organizar, fomentar y realizar programas y actividades relacionadas con la creación artística; la difusión y extensión de los beneficios de la cultura que propicien el avance en su conocimiento y desarrollo;

Artículo 4°.- Para el cumplimiento de sus fines, la Universidad contará con las siguientes facultades:

II.- Expedir todas las normas y disposiciones internas, para el debido cumplimiento de sus fines;

Artículo 55.- Cuando algún miembro de la comunidad universitaria incurra en responsabilidad por cometer actos contrarios a ésta ley, su reglamento general y las demás disposiciones y normas que rigen la vida de la Universidad, será sancionado.

Artículo 56.- Son causas graves de responsabilidad:

I.- La realización de actos que debiliten o tiendan a debilitar los fines, principios, facultades, autoridades, estructura orgánica y actividades de la Universidad;

III.- La realización de actos contrarios a la moral y al respeto que deben guardarse entre sí los integrantes de la comunidad universitaria;

Como se observa la formación de los individuos establece que será integral, esto abarca todo, tanto personal, emocional, espiritual, económico, social, cultural, artístico, de salud, orientado en la superación personal, con el progreso del ser humano, del amor a la patria y a la conciencia de responsabilidad social; pero para esto hay que crear un ambiente de respeto, de igualdad, libre de violencia, donde impere el irrestricto ejercicio y goce de los derechos humanos. Donde se pueda crear conciencia social sobre la sociedad y los problemas que la atañen como lo es la violencia, la violencia de género, el acoso y hostigamiento, para que se logre su erradicación y para la construcción de una cultura de derecho.

En su artículo 4 señala que para el debido cumplimiento de sus fines la Universidad de Quintana Roo podrá expedir todas las normas y disposiciones internas, por ello es menester la creación de un protocolo encaminado a la prevención, investigación, sanción y erradicación de la violencia de género, el acoso y hostigamiento dentro de la misma institución para garantizar: La educación integral, con actitud humanística, social y científica.

Para dotar de espíritu emprendedor, innovador y de logro de los objetivos de sus estudiantes, que cuando son víctimas de violencia se ven limitados, sus derechos son menoscabados y pierden el espíritu innovador por la violencia a la que son sometidos, que los marca y los limita, los coloca en situaciones de desventaja y vulnerabilidad y les impide lograr sus objetivos.

Es necesario que la educación se de en un ambiente libre de violencia en todas sus modalidades para que los alumnos de la Universidad de Quintana Roo puedan tener superación personal, se comprometan con el progreso del ser humano, puedan tener amor a la patria y a adquieran conciencia de responsabilidad social, así como conocimiento y desarrollo personal, profesional, social, político, económico.

## **Capítulo IV**

# **Análisis comparativo de los procedimientos, modelos y protocolos para investigar, prevenir y sancionar el acoso y hostigamiento en las instituciones educativas**

## **IV. Análisis comparativo de los procedimientos, modelos y protocolos para investigar, prevenir y sancionar el acoso y hostigamiento en las instituciones educativas**

Las instituciones educativas de calidad y comprometidas con sus estudiantes, docentes y personal administrativo, en la actualidad cuentan con un protocolo o un procedimiento para investigar, prevenir y sancionar el acoso y hostigamiento dentro de sus instalaciones, esto con el fin de erradicar la violencia en sus modalidades de acoso y hostigamiento, para garantizar una educación de calidad e integral, así como el desarrollo de habilidades de sus estudiantes, el desarrollo libre de su personalidad y sexualidad, así mismo para crear un entorno de respeto e igualdad, libre de violencia, donde los derechos humanos sean una realidad y se respete el derecho a la educación integral y al trabajo digno.

Es por tales motivos que en su marco normativo cuentan con disposiciones legales que han creado de acuerdo a las necesidades de la misma institución y esas son las que se analizarán en el presente capítulo.

### **4.1 Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM**

El protocolo en su introducción señala las razones de su emisión, las mejoras que se le han realizado en los últimos años y su objetivo que consiste en articular mejor la estructura y el procedimiento que actualmente tiene la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) para la atención de los casos de violencia de género a través de las instancias dependientes de la Oficina de la Abogacía General (OAG). El protocolo establece los conceptos y situaciones en los que se da la violencia de género, señala los instrumentos jurídicos que lo mencionan y como estos buscan

propiciar que se dé la igualdad de género y frenar la violencia de género desde su origen.

Enfatiza etapas fundamentales de la atención a casos de violencia de género: la orientación, la entrevista a la persona que considera haber sido víctima de éstos actos, el establecimiento de medidas urgentes de protección, el acompañamiento de la persona que presenta su queja y el seguimiento al cumplimiento de las sanciones. Asimismo, establece la posibilidad de resolver algunos casos a través de un procedimiento alternativo con enfoque restaurativo.

Establece lineamientos precisos sobre los pasos y criterios que deberán seguir las instancias dependientes de la Oficina de la Abogacía General y busca definir pautas relevantes para otras autoridades de la Universidad que participan en la atención de casos de violencia de género.

Se compone de cinco secciones y dos anexos:

- En la primera sección se plantean los principios que deben regir la atención de estos casos como el principio de debida diligencia, información adecuada, confidencialidad y accesibilidad, haciendo hincapié que se debe atender a las buenas prácticas y las obligaciones de la Universidad en la materia.
- La segunda sección aborda y especifica qué actos configuran la violencia de género, proporciona algunos ejemplos y presenta reglas generales sobre los casos en los que el Protocolo podrá ser aplicado. Señala claramente que el protocolo aplica para los actos de violencia de género ocurridos en las instalaciones e intermediaciones universitarias, así como en espacios distintos a los recintos institucionales, siempre y cuando intervenga una persona integrante de la comunidad de esta Casa de Estudios que vulneren la normativa, el orden, la disciplina, los principios o valores que deben guiar la

conducta de los universitarios, y que derive de una relación académica, laboral o análoga

- En el tercer apartado se establecen las autoridades, instancias, instancias dependientes de la oficina de la abogacía general y personas actoras que pueden brindar atención participan en el procedimiento previsto en este instrumento, de las personas orientadoras, de la defensoría de los derechos humanos, así como sus funciones y la naturaleza de la labor de coordinación de la Oficina de la Abogacía General, de igual manera señala el seguimiento que se dará a los casos de violencia de género.
- El cuarto apartado detalla el procedimiento de atención, explicando cada una de sus etapas. se determinan las medidas de contención necesarias en el primer contacto, se considerarán los elementos para determinar las medidas que deben implementarse en casos urgentes de protección para la persona que presenta la queja en la segunda etapa, contempla las medidas de contención para la persona que presenta la queja, señala las directrices para la entrevista en el levantamiento de la queja, por último señala como se realizara el acompañamiento ante el Ministerio Público para levantar la denuncia o querrela correspondiente.
- En la cuarta etapa se determinan como se llevará a cabo la investigación en casos de violencia de género y se marcan las directrices para proteger los derechos de la persona en situación de víctima en casos de violencia de género en el procedimiento formal y en el procedimiento alternativo.
- Se abarca también el seguimiento de las sanciones y acuerdos derivados de un procedimiento alternativo con enfoque restaurativo.

- La última sección plantea el tema de la evaluación de los mecanismos de atención, en los Anexos se ofrece el marco jurídico tanto la normatividad internacional, como la nacional y universitaria aplicable.

Finalmente ofrece diagramas de los procedimientos que se realizan dentro de la Universidad y toda la bibliografía consultada.

El protocolo atiende también los casos de hostigamiento y acoso de manera general, es decir que no se centra en ello, pero como se ha señalado con anterioridad, cuando se habla de violencia de género se habla también de discriminación, acoso y/o hostigamiento sexual.

## **4.2 Universidad del Caribe. Procedimiento para la Atención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual**

La Comisión de Igualdad de la universidad del Caribe (Unicaribe) (2019) Institución académica constituida el 11 de julio de 2018, obedeciendo a la convicción de construir una comunidad universitaria, con cultura de igualdad, que se manifieste en un trato digno y respetuoso, con una carga equitativa y equiparable de obligaciones en la cual las personas se sientan seguras de ejercer sus derechos diseña y aprueba en mayo del 2019 el Procedimiento para la Atención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual, que se activa en agosto del mismo año; tiene el objetivo de establecer un mecanismo para la denuncia y atención de casos de acoso y hostigamiento sexual, en apego a la normativa universitaria y legislación aplicable; con discreción y respeto a la dignidad de las partes involucradas, además de imparcialidad. Su alcance es en casos de acoso y hostigamiento sexual tanto del personal como del estudiantado, dentro y fuera de las instalaciones universitarias, derivadas de alguna actividad institucional.

El procedimiento define el acoso sexual como “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” (2019, pág. 3) y el hostigamiento sexual como “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” (2019, pág. 3)

Cabe destacar que el procedimiento recalca la diferencia entre el acoso y hostigamiento sexual al determinar que en el acoso no existe la subordinación mientras que en el hostigamiento hay una relación de subordinación real de la víctima.

En el procedimiento se hace una clasificación de las faltas verbales, no verbales y/o con contacto físico en:

Niveles	Conductas
<b>1. Leve</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual que incomoden.</li> <li>- Piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia física.</li> <li>- Miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden.</li> <li>- Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa.</li> </ul>

<p><b>2. Media</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo o de las actividades académicas.</li> <li>- Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseados.</li> <li>- Amenazas que afecten la situación en el trabajo o actividades académicas si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales.</li> <li>- Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto al rechazar las proposiciones sexuales.</li> </ul>
<p><b>3. Alta</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contacto físico no deseado (manosear, sujetar).</li> <li>- Presión para tener relaciones sexuales (forcejeo, acorralar).</li> <li>- Intento de violación.</li> <li>- Enfrentamiento físico, golpes.</li> </ul>

El procedimiento básicamente se inicia cuando la persona presenta la queja ante la Coordinación General que la recibe y contacta con ella para que lo ratifique, en caso de no hacerlo lo integra la información a la estadística únicamente, si lo ratifica procede a programar citas con las partes involucradas para integrar el expediente, posteriormente designa a una persona de primer contacto a quien turna los datos de contacto de las partes, esta integra el expediente con la descripción de los hechos, el procedimiento continua y la persona que presenta la queja entrega los documentos que considere probatorias a la persona contra la que presenta la queja, después la Coordinación General designa Comisión, turna el expediente y se firman acuerdos de confidencialidad, que son remitidos a la Comisión de Atención a Quejas que analiza la queja y propone forma de atención ya sea conciliatoria u ordinaria, seguidamente notifica la forma de atención que en caso de ser la primera programa día, lugar, hora para la reunión, así como conciliador/a, en el segundo caso emite acuerdo y medidas probatorias en su caso, posteriormente emite la resolución y notifica a la Coordinación General que se encarga de notificar la resolución a los involucrados e informa del plazo solicitar revisión en caso de hacerlo interpondrá su recurso ante la Coordinación General, de no hacerlo la Coordinación enviara la

resolución a la instancia responsable del establecimiento de la sanción, se archivara el expediente dando fin al proceso.

No obstante, a lo anterior la Universidad del Caribe (2019) señala que las y los estudiantes, así como personal académico o administrativo, que consideren estar siendo víctimas de acoso u hostigamiento sexual dentro de la Unicaribe, o en actividades académicas fuera de sus instalaciones, sólo tienen que enviar un correo a la dirección electrónica denunciaviolenciasexual@ucaribe.mx, para que se le dé cita con una de las psicólogas de la institución y el área jurídica; única ocasión en la que tendrá que relatar lo sucedido. Esto a fin de evitarle una revictimización, al tener que contar su versión una y otra vez. A partir de ahí, se le notificará a la parte señalada y se conformará una comisión que atenderá el caso bajo los principios de igualdad, confidencialidad, calidad, imparcialidad e institucionalidad, la Comisión de Atención a Quejas.

### **4.3 Universidad Autónoma de Yucatán (UADY) Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales.**

El protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales fue aprobado por el H. Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Yucatán en sesión extraordinaria el 4 de julio de 2019 y entró en vigor el 15 de agosto, tiene como objetivo general establecer los procedimientos de prevención, atención y sanción de los casos de violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales, que se relacionan con integrantes de la comunidad universitaria, para propiciar y fortalecer las prácticas de convivencia armónica y el desarrollo de una cultura de prevención y denuncia.

Sus principios rectores son el trato digno y respetuoso, la confidencialidad, el ambiente saludable, el debido proceso, la debida diligencia, la igualdad de oportunidades sin discriminación, la perspectiva de género, la transparencia, y por una vida libre de violencia, todos estos son derechos humanos.

Dentro de sus conceptos abarca el de violencia de género, violencia psicológica, física, patrimonial, económica, sexual y también cualquier otra forma de violencia análogas, define el hostigamiento y el acoso sexual, el abuso sexual; brinda un panorama general de sus conceptos resultado de una revisión de la literatura que hable sobre el tema, de los instrumentos internacionales, menciona las legislaciones que hablan de ello, como la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán, el código Penal del Estado de Yucatán

El protocolo hace un listado de las conductas consideradas como acoso y hostigamiento, así como establecer la magnitud de las conductas agrupándolas en leves, moderadas y graves.

En el protocolo se aborda el tema de la discriminación y se mencionan los instrumentos jurídicos y toda la normatividad que la respalda, como la literatura existente del tema, en él se hace mención de otros protocolos utilizados en otros países.

La aplicación del protocolo es para todas las personas que integran la comunidad universitaria tanto personal directivo, académico, administrativo y manual, como para el alumnado, el alumnado de programas de movilidad o el que desarrolla alguna actividad académica en escenarios reales de aprendizaje, para los prestadores de servicio profesional a la institución y para los que brindan un servicio al interior de la universidad. El protocolo cuenta con un Modelo de Prevención, en él se establecen las estrategias para prevenir y las medidas de prevención que se tomaran.

El modelo de atención contemplado en el protocolo establece que será aplicable para las quejas que se presente por violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales, si se presume de la comisión de un delito lo turnara a las autoridades competentes y se brindara el acompañamiento necesario por parte de la universidad.

El procedimiento se iniciará con la presentación de la queja ante la Comisión Ejecutiva para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso Sexuales a través de una ventanilla de atención única en una página electrónica o directamente si la víctima así lo considera, señala que solo se recibirán dentro de los doce meses posteriores a la comisión del acto denunciado, en casos de menores de edad no habrá un plazo límite, posteriormente se hará el primer contacto entre el abogado, el psicólogo y la víctima a quien se le hará una entrevista y realizaran las preguntas guía contempladas en el protocolo.

En caso de que la víctima requiere atención médica o psicológica se le canalizará a las instituciones correspondientes.

Posteriormente se dará el seguimiento o cierre del caso e informará a la víctima los plazos establecidos para el análisis de procedencia y resolución del caso.

Se integrará el expediente, se elaborará el informe de queja, se procederá a conformar la comisión ejecutiva permanente el cual estará integrado por tres miembros de la comunidad universitaria, un secretario técnico, comités investigadores que se conformaran dependiendo de quien presenta la queja y contra quien la presenta. Una vez conformado el comité se notificará a los integrantes de del comité investigador y a la persona acusada, a esta última se le realizara una entrevista, donde se le informara del proceso que se sigue en su contra y podrá

proporcionar testigos, seguidamente se inicia con la etapa de investigación y por último se determinarían las sanciones y sanciones.

Es importante señalar que se realizará una evaluación e informe anual del protocolo para asegurar el cabal cumplimiento de sus objetivos y para asegurar la mejora de los procedimientos con base en las quejas presentadas, los casos resueltos y de las medidas de prevención realizadas para disminuir el número de estas conductas en la institución educativa.

#### **4.4 Universidad de Quintana Roo. Procedimiento para la atención de casos de hostigamiento y/o acoso sexual en agravio del alumnado de la Universidad de Quintana Roo**

El 11 de octubre del 2013 derivado del modelo de equidad de género, se crea el procedimiento para la atención de quejas contra discriminación, acoso y hostigamiento sexual o laboral con el objetivo de brindar al personal administrativo y docente de la Universidad de Quintana Roo el medio a través del cual puedan denunciar conductas de acoso y hostigamiento sexual, así como levantar quejas por discriminación y las que deriven de ella, primordialmente tenía un alcance para el personal administrativo y docente perteneciente a la institución, esto para garantizar el respeto de derechos humanos del personal de la institución universitaria, previniendo y erradicando toda forma de discriminación, violencia y acoso, promoviendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres así como para garantizar un clima organizacional de respeto a los derechos humanos y con apego a los derechos laborales.

Este procedimiento si bien su objetivo es la prevención y erradicación de la discriminación, acoso y hostigamiento sexual, como el establecimiento de una relación y entorno laboral que garantice la salud integral y el pleno respeto de derechos humanos y laborales, se quedó corto en cuanto a su alcance puesto que solo era para el personal de la universidad y no hacía mención de toda la comunidad

universitaria como los alumnos quienes son el objeto principal de dicha institución y quienes sustentan su existencia, ya que son los estudiantes la razón de ser de una universidad o de una institución educativa, mismos que a su vez al estar bajo la autoridad de los docentes o personal universitario son víctimas de discriminación, acoso y hostigamiento.

El procedimiento consistía básicamente en lo que señala el siguiente diagrama de flujo tomado del procedimiento para la atención de casos de hostigamiento y/o acoso sexual en agravio del alumnado de la Universidad de Quintana Roo (2012, pág. 8)

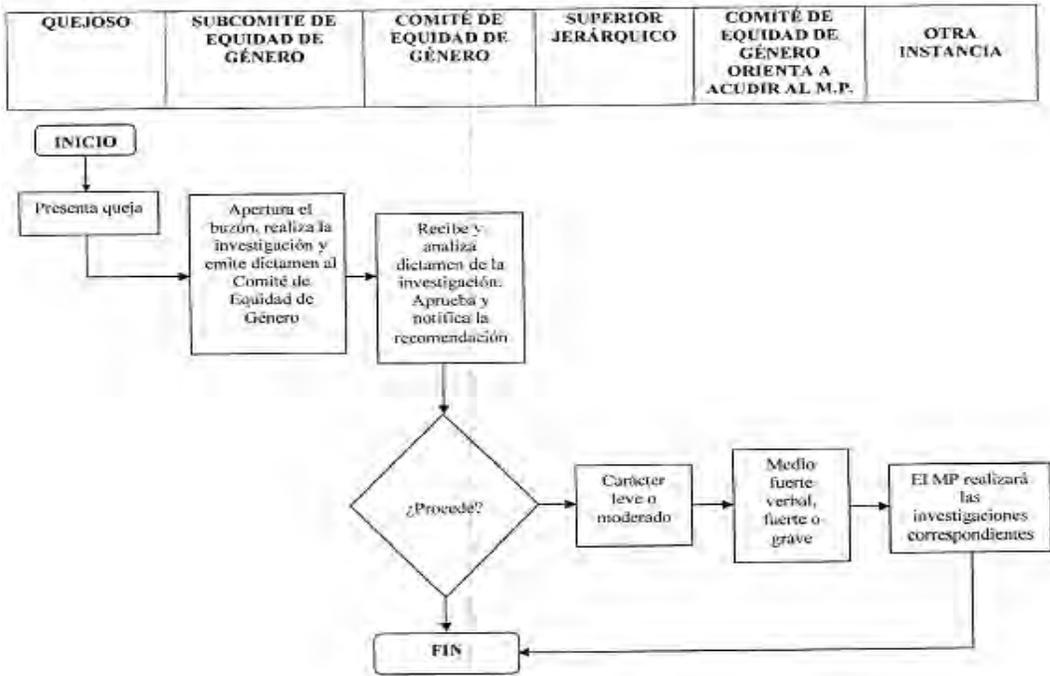


Ilustración 1 Procedimiento para la Atención de Quejas contra Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral

El procedimiento se inicia con la presentación de la queja en el buzón, con la que el subcomité da la apertura a la investigación y posteriormente se emite un dictamen al Comité de equidad de género, este recibe y analiza el dictamen de la investigación si no procede se da fin al procedimiento y en caso de que proceda aprueba y notifica la recomendación al superior jerárquico con el carácter en el que procede si es leve o moderado resolverán caso de ser medio fuerte orientara a

acudir al Ministerio Público quien realizará las investigaciones correspondientes poniendo fin al procedimiento.

El procedimiento incluía las definiciones de acoso sexual y hostigamiento sexual del código penal, y de acoso laboral de la Ley federal del Trabajo que estaba vigente en el 2012, para la investigación se conformó un subcomité y para la denuncia la apertura de buzones.

Como se ha señalado el procedimiento originalmente solo hacía alusión al personal de que labora en la institución, afortunadamente en el actual procedimiento vigente realizado en el 2018 denominado Procedimiento para la Atención de Casos de Hostigamiento y/o Acoso Sexual en Agravio del Alumnado de la Universidad de Quintana Roo tanto el objetivo como alcance se amplía a “conocer y dar atención a los casos de posibles hechos de hostigamiento y/o acoso sexual cometido por algún integrante de la comunidad universitaria en agravio del alumnado de la Universidad 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 de Quintana Roo” (2018 Version 2019, pág. 1), se puede observar que menciona a toda la comunidad universitaria.

Se rige por 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 alumno o de la alumna como posible víctima.

El procedimiento define:

- **Violencia laboral y docente** como aquella que “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.” (2018 Version 2019, pág. 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.
- **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.
- **Igualdad:** garantizar que todas las personas sean iguales en el goce y en el ejercicio de los derechos.
- **No discriminación:** exige que las personas no sean sujetas a distinciones arbitrarias e injustas.
- **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.

El instrumento normativo señala que podrán ser responsables Director(a) de División o Coordinador(a) de Unidad, Jefe(a) de Departamento, Tutores, personal académico, personal administrativo, alumnos(as) y que la queja deberá presentarse ante el Jefe del Departamento de Servicios Estudiantiles y Gestión en el caso de las Unidades Académicas de Cancún y Playa del Carmen, en el caso de la Unidad Académica de Cozumel ante el Director de la División de Desarrollo Sustentable, sin embargo, no hace mención de la autoridad ante quien se presentara la queja en el caso de la Unidad Académica de Chetumal.

El procedimiento señala “al tener conocimiento o detectar posibles situaciones de hostigamiento y/o acoso sexual que se cometa en agravio del alumnado, deberá orientarlo(a) para que en caso de considerarlo procedente el/la estudiante, acuda a la DGAJ a interponer una queja en contra del posible responsable (2018 Version 2019, pág. 3), esto da a entender que el director(a) de división o coordinador(a) de unidad, jefe(a) de departamento, tutores, personal académico, personal administrativo, alumnos(as), Dirección General de Bienestar Estudiantil, pueden levantar la queja de considerarlo necesario ante la Dirección General de Asuntos Jurídicos, esto último evidencia que el procedimiento pese a las mejoras que ha tenido toma a la ligera estos delitos y permite que se sigan ignorando, ya que deja a la consideración de la víctima quien se encuentra aún vulnerable y temerosa de las posibles repercusiones que podría causarle la denuncia, del testigo a quien muchas veces no le interesa denunciar por evitarse problemas o de quien tuvo conocimiento del hecho delictivo porque el acoso y hostigamiento son delitos que no deben tomarse a la ligera.

La palabra “consideren” denota que ser víctima de estos delitos no es tan importante de acuerdo al nivel de violencia al que han sido sometidas y que sus quejas no siempre serán procedentes de acuerdo a lo que consideren las autoridades de la Dirección General de Asuntos Jurídicos ya que muchas veces la queja no procede por tratarse de cuestiones como miradas, burlas constantes, toques, roses, chistes de mal gusto, etc., y no se lleva hasta las últimas instancias.

El procedimiento para atender casos de hostigamiento y acoso es muy general respecto al hostigamiento y acoso, no es específico y tampoco ofrece protección para las víctimas, tan es así que esto restringe en demasía su efectividad y eficiencia.

Todo esto desemboca en que en la actualidad el acoso y el hostigamiento pasen desapercibido al ser conductas y delitos que se han normalizado dentro de la

institución educativa, sin embargo, es tan común, pero son pocos los casos de los que la Dirección General de Asuntos Jurídicos tiene conocimiento como se observa en las siguientes imágenes:

La tabla 1 corresponde a una respuesta de solicitud de información en la que se señala que son 15 los casos de hostigamiento y acoso de los que la Dirección General de Asuntos Jurídicos tiene conocimiento mientras que en el segundo obtenido de la misma forma se observa que son 17 los casos, del 2013 al 2019.

Según esos datos, son pocos los casos que se tiene registrados y éstos porque la víctima se sintió tan afectada que considero que era necesario denunciar y tuvo la información o asesoría para hacerlo y seguramente insistió en la investigación para que fuera procedente. Sin embargo ¿Cuántos son los casos de los que se desconoce porque la víctima o quien tenía conocimiento del hecho no consideró importante su queja porque había una posibilidad de que su queja no procediera y esta la causara perjuicios y repercusiones negativas, porque el procedimiento no brinda la protección suficiente para las víctimas del acoso y hostigamiento?

A continuación, se anexa la respuesta a una solicitud de información, la cual fue emitida por la Universidad de Quintana Roo el 4 de diciembre de 2019.

Año	Fecha exacta	Materia de la queja	División	Resolución	fecha de resolución
2013	No se tiene registro alguno de queja presentada por actos de acoso y/u hostigamiento.				
2014	No se tiene registro alguno de queja presentada por actos de acoso y/u hostigamiento.				
2015	15/04/2015	Hostigamiento	DCSEA	Conciliación	12/05/2015
	04/11/2015	Acoso sexual	DCSEA	Suspensión	05/01/2016
	04/12/2015	Acoso	DCI	Suspensión	10/12/2015
2016	No se tiene registro alguno de queja presentada por actos de acoso y/u hostigamiento.				
2017	03/03/2017	Acoso		Apercibimiento	26/05/2017
2018	15/12/2017	Hostigamiento	DCPH	Separación de grupo	16/04/2018
	21/02/2018	Hostigamiento Sexual	DCS	Ninguna – la queja fue anónima	
	16/04/2018	Acoso Sexual	DCS	Ninguna – el responsable no es miembro de la comunidad universitaria	
2019	16/03/2019	Acoso	DCI	Ninguna – el responsable no es miembro de la comunidad universitaria	
	29/03/2019	Hostigamiento	DCSEA	Ninguna – el responsable no es miembro de la comunidad universitaria	
	05/06/2019	Acoso	DCS	En investigación	
	10/06/2019	Hostigamiento	DCSEA	La parte quejosa se desistió	
	28/06/2019	Hostigamiento	DCS	Ninguna – el responsable no es miembro de la comunidad universitaria	
	01/10/2019	Hostigamiento	DCI	Amonestación por escrito	23/10/2019
	16/07/2019	Hostigamiento	DCS	Ninguna – el responsable no es miembro de la comunidad universitaria	
	29/11/2019	Hostigamiento sexual	DCPH	En investigación	

Tabla 1 Quejas por acoso y hostigamiento de acuerdo por año y división, solicitud de información del 4-12-2019

Como se refirió, en esta respuesta, se observa que del año 2013 al 2019 son 15 los casos presentados, 8 de ellos presentados en el 2019, 2 en el 2018, 2 en el 2017 y 3 en el 2015, de los cuales 7 fueron por hostigamiento simple, 3 por hostigamiento sexual, 4 por acoso simple y 2 por acoso sexual

AÑO	FECHA EXACTA	MATERIA DE LA QUEJA	RESOLUCIÓN	FECHA DE RESOLUCIÓN
2013	No se tiene registro alguno de queja presentada por actos de acoso y/u hostigamiento.			
2014	No se tiene registro alguno de queja presentada por actos de acoso y/u hostigamiento.			
2015	15/04/2015	Hostigamiento	Conciliación	12/05/2015
	04/11/2015	Acoso sexual	Suspensión	05/01/2016
	04/12/2015	Acoso	Suspensión	10/12/2015
2016	No se tiene registro alguno de queja presentada por actos de acoso y/u hostigamiento.			
2017	03/03/2017	Acoso	Apercibimiento	26/05/2017
	15/12/2017	Hostigamiento	Separación de grupo	16/04/2018
2018	21/02/2018	Hostigamiento Sexual	Ninguna – la queja fue anónima	
	16/04/2018	Acoso Sexual	Ninguna – el responsable no es miembro de la comunidad universitaria	
2019	16/03/2019	Acoso	Ninguna – el responsable no es miembro de la comunidad universitaria	
	29/03/2019	Hostigamiento	Ninguna – el responsable no es miembro de la comunidad universitaria	
	09/04/2019	Acoso sexual	Amonestación y aplicación de medidas cautelares	11/04/2019
	05/06/2019	Acoso	En investigación	
	10/06/2019	Hostigamiento	La parte quejosa se desistió	
	28/06/2019	Hostigamiento	Ninguna – el responsable no es miembro de la comunidad universitaria	
	01/10/2019	Hostigamiento	Amonestación por escrito	23/10/2019
	05/10/2019	Acoso	Ninguna – los involucrados no son miembros de la comunidad universitaria	25/10/2019
	16/07/2019	Hostigamiento	Ninguna – el responsable no es miembro de la comunidad universitaria	
	29/11/2019	Hostigamiento sexual	En investigación	

Tabla 2 Quejas por acoso y hostigamiento por año y sanción, solicitud de información del 8-01-2020

De igual manera se muestra el contenido de la respuesta a una nueva solicitud de información, la cual fue emitida el 8 de enero de 2020.

A diferencia de la tabla anterior se tienen registrados 17 caso, 3 de ellos en 2015, 2 en 2017, 2 en 2018, y 10 en 2019, de las cuales 7 son por hostigamiento, 2 por hostigamiento sexual, 5 por acoso y 3 por acoso sexual.

En el siguiente cuadro se observan las sanciones aplicadas por la presentación de las quejas por acoso y hostigamiento sexual.

Solicitud de información del 4-12-2019	solicitud de información del 8-01-2020
- Conciliación 1	- Conciliación 1
- Suspensión 2	- Suspensión 2
- Apercibimiento 1	- Apercibimiento 1
- Separación del Grupo 1	- Separación del Grupo 1
- Ninguna la queja fue anónima 1	- Ninguna la queja fue anónima 1

<ul style="list-style-type: none"> <li>- No perteneciente a la comunidad Universitaria 5</li> <li>- En Investigación 2</li> <li>- desistió el quejoso 1</li> <li>- Amonestación por escrito 1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No perteneciente a la comunidad Universitaria 6</li> <li>- En Investigación 2</li> <li>- Desistió el quejoso 1</li> <li>- Amonestación por escrito 1</li> <li>- Amonestación y aplicación de medida cautelar 1</li> </ul>
--	--

*Tabla 3 cuadro comparativo de las sanciones impuestas el 2013 al 2019*

Otro aspecto importante que se debe señalar entre el primer y último procedimiento es que mientras en el primero se contemplaba los tipos y gravedad de las conductas en el procedimiento que actualmente está vigente no mencionan las conductas siguientes:

**Leve:** verbal, chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.

**Moderado:** no verbal, sin contacto físico, miradas, gestos lascivos, muecas.

**Medio fuerte verbal:** llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.

**Fuerte:** algún tipo de acoso sobre otra que conste de cualquier manipulación para desacreditar a una persona dentro o fuera de la fuente laboral, inhabilitación en la calidad del trabajo en equipo (aislamiento), sobrecarga selectiva del trabajo, quietar áreas de responsabilidad clave, ofreciendo a cambio tareas rutinarias, sin interés, difamación en la fuente laboral, ridiculización, atacar a sus convicciones personales, o cualquier falta de probidad u honradez en contra del trabajador, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos.

**Grave:** contacto físico no deseado, manoseos, sujetar o acorralar; y presiones tanto físicas como psicológicas para obtener contactos íntimos y las que se deriven de éstas. (2012, pág. 5)

Por último el procedimiento básicamente se desarrolla como se muestra en el siguiente diagrama de flujo (2018 Version 2019, pág. 6)

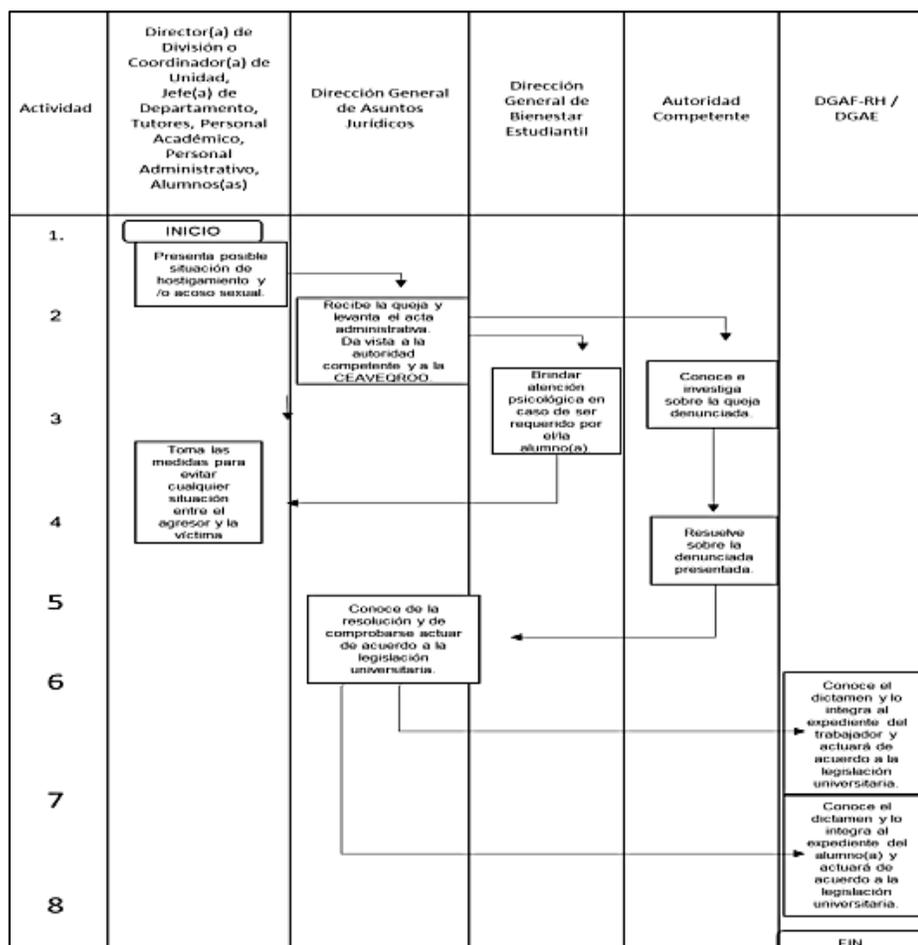


Ilustración 2 Procedimiento para la Atención de Casos de Hostigamiento y/o Acoso Sexual en Agravio del Alumnado de la Universidad de Quintana Roo

El procedimiento actual en comparación con el del 2013 es más completo y además incluye a la comunidad universitaria en su totalidad, sin embargo, aún carece de ser específico y completo, le faltan definir los conceptos, el procedimiento es más ilustrativo, se especifica aún más las funciones de las autoridades, de la dirección general de asuntos jurídicos, de la dirección general de bienestar estudiantil.

El procedimiento que por el que se solucionan los conflictos de acoso y hostigamiento no cuenta con personal especializado, no tiene comisión que investiguen los casos que se presentan, todo es resuelto por la Dirección General

de Asuntos Jurídicos, que además tiene muchas responsabilidades para atender eficientemente los casos que se le presenten.

### 4.5 Análisis de resultados de la encuesta sobre el hostigamiento y acoso en la Universidad de Quintana Roo

En la encuesta realizada del 9 al 14 de mayo del 2020 a 64 integrantes de la comunidad universitaria de forma electrónica, se obtuvieron los siguientes datos:

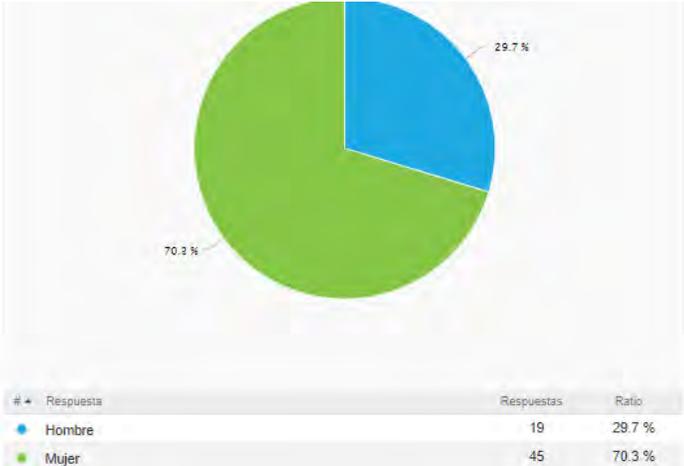


Ilustración 3 Sexo de las personas encuestadas obtenido de (Encuesta sobre Acoso y Hostigamiento en la UQROO, 2020) realizado a través de Survio.mx

Las edades de las personas encuestadas son:

Número de personas y edades				
5 (25 años)	10 (22 años)	10 (21 años)	11 (19 años)	1 (42)

De las 64 personas solo 8 de ellas pertenecen a un grupo LGTB y 56 no, una es de 1° semestre, 14 de 2°, 3 de 3°, 3 de 4°, 1 de 5°, 7 de 6°, 7 de 7°, 13 de 8°, 5 de 10° semestre, 9 son egresadas y egresados y una de ellas está de baja temporal, todas son pertenecientes del campus Chetumal, 55 de ellas siguen activas, 7 son egresadas y 2 están inactivas.

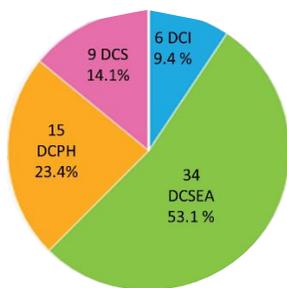


Ilustración 4 División a la que pertenecen

Del total de personas encuestadas, 6 pertenecen a la División de Ciencias e Ingeniería, 34 a la División de Ciencias Sociales y Económico Administrativas, 15 a la División de Ciencias Políticas y Humanidades y 9 a la División de Ciencias de la Salud

De las personas encuestadas algo realmente alarmante es que solo el 17.2 % dijo saber a quién dirigirse en caso de presentar una situación de acoso y/o hostigamiento, mientras que el 82.8 % no sabe a quién acudir.

Significa esto que no se está dando promoción a los procedimientos para la seguridad del alumnado, ya que la mayoría de este no sabe a dónde ni ante quién acudir en caso de que sean víctimas de violencia, discriminación, acoso y/o hostigamiento; esto demuestra que no hay conocimiento por parte del alumnado y ante el desconocimiento lo que les toca es aguantar situaciones que vulneran sus derechos, que ponen en riesgo su salud, su vida y su educación.

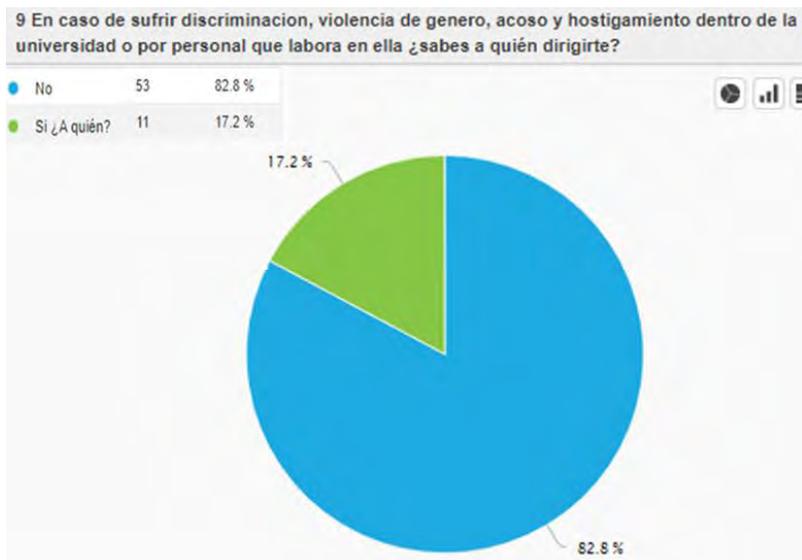


Ilustración 5 En caso de sufrir discriminación, violencia de género, acoso y hostigamiento dentro de la universidad o por personal que labora en ella ¿sabes a quién dirigirte?

Como se observa en la ilustración 6, el 48.4 % de las personas encuestadas manifestó no haber presenciado una situación de acoso y hostigamiento hacia otro compañero o compañera, y el 51,6 % dijo haber visto una situación así.

Es alarmante que más del 50% haya presenciado una situación de violencia, y como se ha podido observar esto no es de una sola licenciatura, sino que está presente en varias de las divisiones, lo que hace cuestionarse que es lo que anda mal, para que estas situaciones de violencia, donde son cometidos delitos pasen desapercibidas, sean normalizados y peor aún sean ignoradas.

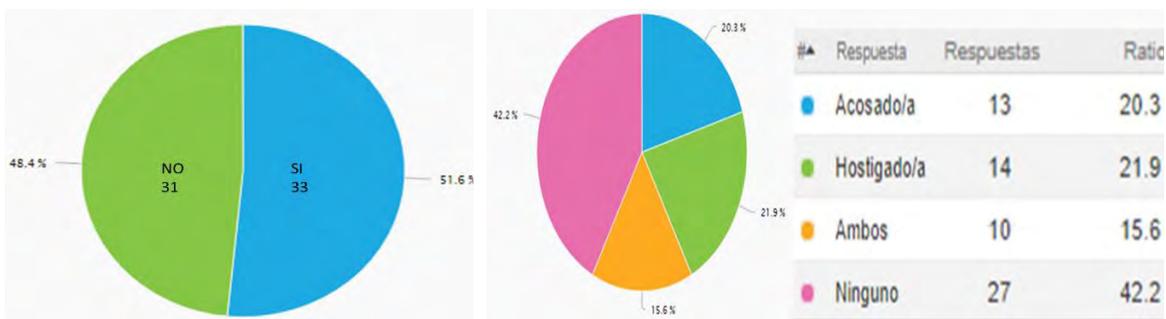


Ilustración 6 Has presenciado una situación de acoso y/o hostigamiento hacia algún compañero

Ilustración 7 ¿Hostigado o acosado?

Con respecto a quienes han sufrido hostigamiento y/o acoso, como se puede ver en la ilustración 7, 20.3% han sido acosados o acosadas, el 21.9% hostigadas u hostigados, el 15.6% ha sufrido ambos y el 42.2 % no ha sido víctima de ninguno. Cerca del 60% de las personas encuestadas han sufrido acoso y/o hostigamiento, de los cuales el 43.8 % lo ha sufrido de sus docentes, el 37.5% de nadie que trabaja en la universidad, el 3.1% de personal académico. El 3.2% de personal administrativo, el 3.1% de su director o directora de división, el 18.8% de algún compañero o compañera y el 7.8% de otras personas.



Ilustración 8 ¿Quién te a hostigado o acosado?

Docente	6	9.4 %
Tutor	5	7.8 %
Personal Administrativo	2	3.1 %
Personal Academico	0	0 %
Jefe/a de departamento	4	6.3 %
Coordinador/a de unidad	4	6.3 %
Director/a de División	3	4.7 %
A nadie porque no he sido víctima de ningun tipo de violencia en la Universidad, ni por parte del personal, ni de la comunidad universitaria	26	40.6 %
Otro...	23	35.9 %

Ilustración 9 ¿A quién se lo contaste?

Como se puede ver en la ilustración 9 las y los universitarios no confían en los docentes, tutores, académicos, ni en los jefes de departamentos, coordinadores de unidad o directores de división para hacerles de su conocimiento situaciones de violencia dentro de la universidad que estén viviendo para resolverlo, solamente el 47.6% confía en todos ellos, de los encuestados.

Es preocupante que la comunidad estudiantil no confié en los encargados de velar por su seguridad y no acudan a ellos; esta situación solo genera que las personas que son víctimas sigan siendo víctimas y las que no, sean propensas de serlo, porque no se actúa ni se hace nada al respecto.



Ilustración 10 ¿en qué año te sentiste acosado/a?

Comparando los resultados obtenidos en la solicitud de información se puede apreciar que mientras en los informes oficiales se cuentan con 17 casos registrados tanto en los casos de acoso y hostigamiento del 2013 al 2019, 42 de los encuestados dijo haber sido víctima de acoso en ese periodo y 40 de hostigamiento, es notable la diferencia que se observa entre la encuesta y la respuesta de solicitud a la información obtenida en el 2019. Esto hace que surjan inquietudes entre porque las y los universitarios no acuden a las instancias correspondientes para frenar la violencia.

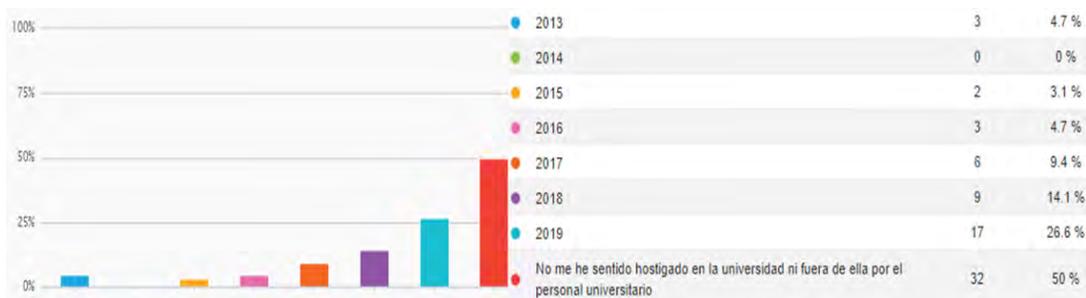


Ilustración 11 ¿En qué año te sentiste hostigado/a?

De quienes manifestaron haber sido víctima de acoso y/o hostigamiento, el 29.7 % considera que fue leve, el 23.4% moderado, el 10.9% medio fuerte, el 9.4 fuerte y el 6.3% lo consideró grave.

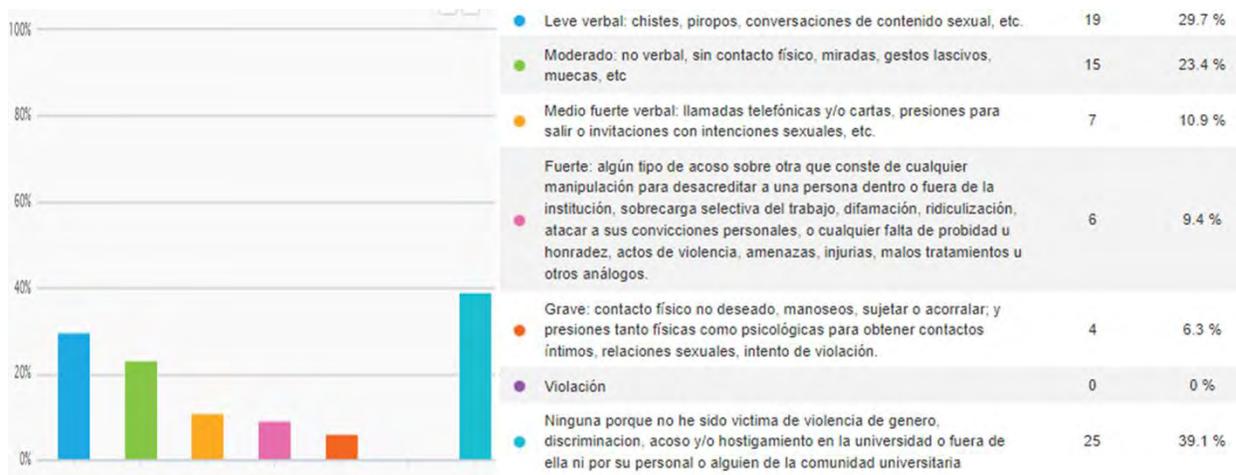


Ilustración 12 Tipo de Conducta

De las y los que presentaron sus quejas como se observa en la ilustración 13 solo el 1.6% lo hizo ante el jefe de departamento, el 4.7% ante el coordinador de la unidad, el 7.8% ante el director de la unidad, del restante que fue víctima el 7.8 no lo presentó porque tuvo miedo, el 12.5 no lo presentó porque no confía en las autoridades universitarias, el 23.4% no sabía ante quién presentarlo y el 3.1 no presentó ninguna queja porque así se lo recomendaron.

Es grave la situación de las y los universitarios pues desconocen de los medios con los que cuentan para hacer valer sus derechos, y si los conocen temen las represalias o que no se haga nada al respecto, y en muchos casos no confían en las autoridades universitarias.

Estos datos lo que demuestran es que las autoridades universitarias no están haciendo lo que les corresponde, son omisas en cuanto de acoso y hostigamiento se trata y en muchos de los casos son los que victimizan a las y los universitarios, valiéndose de su poder y autoridad al encontrarse en una situación jerárquica superior, olvidando su deber y haciendo lo contrario,

jefe(a) de departamento	1	1.6 %
coordinador(a) de unidaddc)	3	4.7 %
director(a) de división	5	7.8 %
Ninguna porque tuve miedo	5	7.8 %
Ninguna porque no confio en las autoridades universitarias	8	12.5 %
Ninguna porque No sabia ante quien,ni como hacerlo	15	23.4 %
Ninguna porque me recomendaron no acerlo al acudir a las autoridades correspondientes	2	3.1 %
Ninguna porque no he sido victima	25	39.1 %
Otro...	7	10.9 %

Ilustración 13 ¿Ante quién presentaste una queja?

De las y los que presentaron quejas solo 12.5 % afirma que se resolvió, el 10.9 dice que no se resolvió.



Ilustración 14 ¿Se resolvió tu queja?

De las y los que fueron víctimas de acoso y hostigamientos el 29.7% consideró necesario presentar una queja formal ante la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Universidad y el mismo porcentaje considero no necesario hacerlo.

Esto evidencia que como establece el procedimiento, se deja a la consideración de la víctima el presentar una queja por un delito que es real y que se cometió en la institución educativa, de esta forma y con el mismo procedimiento las autoridades universitarias se desligan de los problemas que atañen a la comunidad universitaria,

olvidando sus compromisos con la sociedad, con las y los universitarios y dejándolos a la merced de sus asediadores.

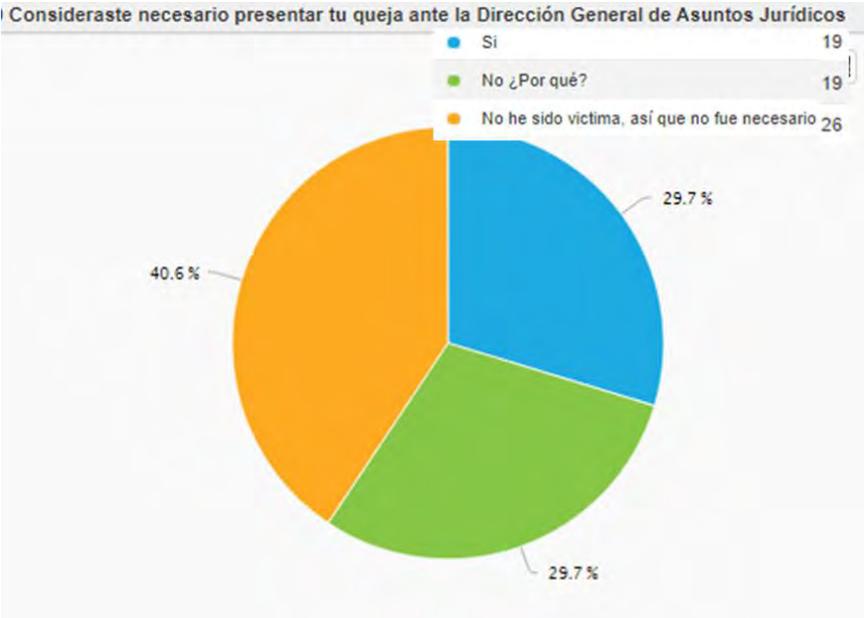


Ilustración 15 Dirección General de Asuntos Jurídicos

En cuanto a las sanciones que se impusieron a las y los responsables se pueden apreciar cuáles fueron los resultados en la ilustración 16, cuadro que muestra los datos que vertieron las personas encuestadas.

Para el caso de acoso 15 dijeron que no recibieron ninguna sanción, 4 que si, 24 dijeron no haber puesto ninguna queja y 21 no fueron víctimas de acoso.

Acoso		Hostigamiento	
● No	15	● Si ¿Cuál?	5
● Si	4	● No, porque así lo determinaron las autoridades	8
● No he sido victima, así que no hay responsable	21	● No Porque tuve miedo de reportarlo	6
● No porque no puse una queja ni lo reporte con las autoridades correspondientes	24	● No porque no presente ninguna queja, ni lo reporte con alguna autoridad	20
		● No porque no he sido victima, así que no hay responsable	25

Ilustración 16 ¿El responsable recibió alguna sanción?



*Ilustración 177 Las autoridades universitarias respondieron de forma eficaz y eficiente.*

En cuanto al hostigamiento 5 manifestaron que los responsables si recibieron una sanción, 8 que no, 20 que no presentaron ninguna queja y 25 que no han sido víctimas de hostigamiento.

El 26.6% considera que las autoridades universitarias no respondieron eficaz ni eficientemente, y solo el 6.3% que sí.

El 67.2% no lo ha experimentado.

La situación de acoso a llevado a 5 de las víctimas a dar de baja materias, a 2 a suspender sus estudios temporalmente, a dos las ha llevado a cambiar de carrera, a 13 a cambiar de horario, 16 dijeron eligieron otra opción como querer buscar asistencia psicológica en la DCS, mantenerse a distancia, reprobar la materia, baja autoestima, aguantar a quien ejerció el acto indebido, huir de él, evitarlo, no querer estar sola, pelearse con docentes y decirles sus verdades, bajar puntos por eso, cambiar de rutas y amistades; a otras no les ha afectado o decidieron no hacer nada.

El hostigamiento a inducido a 4 alumnas y alumnos a dar de baja materias, a 3 a suspender temporalmente sus estudios, a 1 cambiar de carrera, a 12 cambio de horarios, a 15 querer ayuda por psicología para tener las herramientas contra la persona que me molesta, reprobar la materia, evitarlo, tener miedo, aguantar, estrés, no disfrutar de la clase y por lo tanto no aprender correctamente y a sentir inseguridad.

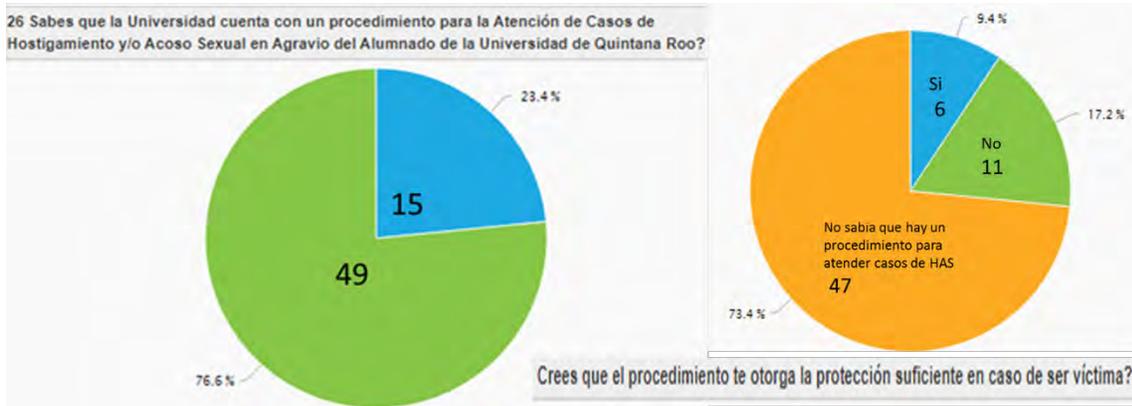


Ilustración 188 ¿Hay un procedimiento?

De las personas encuestadas el 76.6% dijo no saber sobre la existencia del Procedimiento para la atención de casos de hostigamiento y/o acoso sexual en agravio del alumnado de la Universidad de Quintana Roo y solo el 28.4 dijo saber que la universidad contaba con uno, en cuanto a la protección que brinda a las víctimas solo el 9.4 dijo que creía que si brindaba seguridad y protección suficiente y el 17% dijo que no brindaba protección para las victimas tal como señala la ilustración 18.

Como se observa en la ilustración 19, en cuanto al nivel de confiabilidad del procedimiento las y los encuestados señalaron que el nivel de confiabilidad es de 2.7 en una escala del 1 al 5, donde 1 (Nada confiable) 2 (Regularmente Confiable) 3 (Suficientemente Confiable) 4(Confiable 5 (Muy confiable, eficaz y eficiente para las victima)



Ilustración 19 Nivel de Confiabilidad

Solamente el 40.6% (26) consideran que el procedimiento cuenta con un encargado que se especialice en este tipo de situaciones, mientras que el 59.4 % (38) consideran que no cuenta con personal especializado en la materia. El mismo número dijo confiar y no confiar en las autoridades universitarias para interponer una queja por acoso y hostigamiento en caso de ser víctima en el mismo orden, es decir que casi el 60 % afirmo no confiar en las autoridades y creer que no cuentan con personal capacitado para atenderlos en caso de presentar una queja por hostigamiento y/o acoso.



Ilustración 20 Nivel de confiabilidad de las autoridades

El nivel de confiabilidad que le otorgaron las y los encuestados a las autoridades encargadas de atender las quejas fue de 2.5, en una escala del 1 al 5 donde 1 No es confiable, 2 Medio confiable, 3 Suficientemente Confiable, 4 Confiable, 5 Muy confiable; el 28.1% dijo que las autoridades no son confiables, el 28.1% que son medio confiables, el 25% suficientemente confiables, el 7.8% confiable y el 10.9% dijo que son muy confiables.

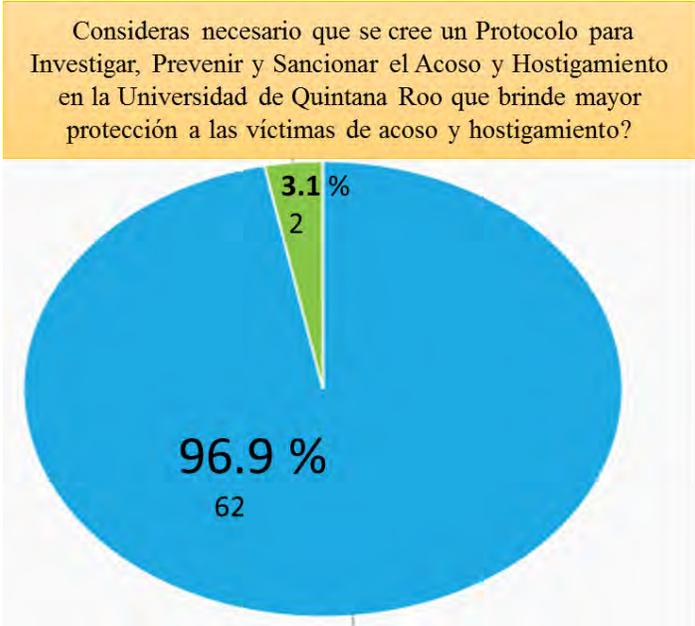


Ilustración 21 ¿Es necesario un protocolo?

En la última de las preguntas se les cuestionó sobre si era o no necesario un protocolo especializado para la investigación y sanción del hostigamiento y acoso, y el 96.9 % dijo que si era necesario. Esto evidencia que, en cuestión de las medidas para prevenir el acoso y hostigamiento, el alumnado no está conforme con la labor de las autoridades universitarias, así mismo que no conocen o confían en el procedimiento ni en los encargados de su ejecución. Ante tal perspectiva se hace urgente la implementación de un protocolo que garantice la protección de la víctima, así como la imparcialidad de las autoridades en su ejecución, las víctimas desean que alguien las guie y oriente, así como que cuide de sus intereses, pues el miedo les hace continuar en las situaciones que ponen en riesgo su dignidad, su vida y

que vulneran sus derechos humanos, arremeten contra sus sueños y proyectos de vida, sus planes se ven dañados al ser víctimas de violencia.

**Propuesta de protocolo para  
investigar, prevenir y sancionar el  
acoso y hostigamiento en la  
Universidad de Quintana Roo**

## **V. Propuesta de Protocolo para investigar, prevenir y sancionar la violencia de género, discriminación, acoso y hostigamiento (sexual) en la Universidad de Quintana Roo**

Del análisis de los procedimientos y protocolos para investigar, prevenir y sancionar el acoso y hostigamiento en algunas de las instituciones educativas se observa que un procedimiento dista en demasía de la seguridad que ofrece un protocolo, aunque si se considera desde sus conceptos se podría dilucidar que ambos son lo mismo, sin embargo, esta más alejado de la realidad.

De acuerdo al diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (RAE) un procedimiento es la acción de proceder, método de ejecutar algunas cosas y el protocolo es la secuencia detallada de un proceso de actuación científica, técnica, médica, etc.

Como se entrevé, los conceptos son similares y podría afirmarse que son lo mismo y muchas veces confundirse, aunque se usen como sinónimos es importante señalar que el protocolo a diferencia del procedimiento establece un conjunto de acciones de forma minuciosa, puede incluir comportamientos y métodos, es detallado y concreto, mientras que el procedimiento es un conjunto de acciones predefinidas que deben realizarse de la misma manera para lograr el resultado deseado. Por lo habitual el procedimiento muestra un proceso general, los pasos que deben seguirse para lograr un objetivo y el protocolo es meticuloso y muy minucioso y concienzudo.

En los protocolos y procedimientos analizados se observó que, en el protocolo en contraste con el procedimiento, se acaparan más elementos, incluyen definiciones completas y esclarecedoras, conceptos integrales, en él se establecen las pautas que deben regirlo, los principios rectores, los derechos de las partes, las formas de protección de las partes, los órganos y personas encargadas de ejecutarlo, la forma de su elección, las formas de sanción, la normatividad aplicable, incluye supuestos,

no es cerrado sino más bien abierto a distintas posibilidades, pero sobre todo es más seguir y garantista, así como confiable tanto para las partes como para los que lo conforman, brinda orientación y cuenta con personal especializado en los casos o en su defecto para turnarlo con los especialistas correspondiente, también se conforman de una comisión objetiva al estar integrada por quienes representan a todas las partes intervinientes (víctimas y responsables) que será encargada de investigar.

Por lo antes expuesto se propone la elaboración de un Protocolo para Investigar, Prevenir y Sancionar el Acoso y Hostigamiento en la Universidad de Quintana Roo que señale de manera objetiva, clara y sencilla el trato que deben recibir las víctimas de estos delitos y las conductas consideradas típicas de estos delitos, el protocolo se basará en los Tratados Internacionales, Leyes federas, estatales y en el Código Penal tanto Federal como el Estatal que hablen de la violencia de género, del acoso y hostigamiento sexual.

De la violencia de género porque la violencia de género es un problema mundial, no se trata de algo jurídico sino social, político y económico, basado en los estereotipos sociales y en los roles de género, de este devienen la discriminación negativa, el acoso y hostigamiento, la violencia docente y laboral. Ciertamente al hablar de hostigamiento y acoso no se puede dejar de lado la violencia de género porque la esencia de éstos son la violencia, son la forma en la que se manifiesta la violencia y la discriminación; la discriminación es uno de los peores males sociales que hace creer que las personas son diferentes y tiene su origen en los estereotipos y roles sociales arraigados a la cultura, pero que es una práctica ilegal al vulnerar el derecho irrestricto a la igualdad de todas las personas.

De manera preventiva se propone la realización de campañas de capacitación e información, así como foros, conversatorios, conferencias, etc., dirigida a los estudiantes, a los docentes, al personal académico y administrativo, a los prestadores de servicios y proveedores de la institución, encaminadas a la

prevención, reconocimiento e identificación, y a la denuncia de este tipo de prácticas que atentan y dañan la dignidad de las personas.

Destinar recurso económico al diseño de trípticos, carteles, videoclips, donde se dé a conocer información sobre la violencia de género, el hostigamiento laboral, la discriminación, sobre el acoso y hostigamiento sexual y se señale de manera clara a qué autoridades y en dónde deben acudir en caso de ser víctimas de alguna de estas prácticas.

Realizar visitas a las aulas para informar a los estudiantes sobre el procedimiento para interponer una queja por algún tipo de violencia, acoso y hostigamiento acaecido en la universidad.

Se propone tentativamente como contenido del protocolo, el siguiente:

### **Protocolo para Investigar, Prevenir y Sancionar la Violencia de género, Discriminación, Acoso y Hostigamiento (sexual) en la Universidad de Quintana Roo**

#### Objetivos

El presente protocolo, de observancia general y aplicación obligatoria, tiene como propósito establecer acciones de prevención de la violencia de género, acoso, acoso sexual, hostigamiento y hostigamiento sexual e instaurar procedimientos y mecanismos para atender los casos que involucren a personas de la comunidad universitaria.

#### Específico

- Describir el marco conceptual para entender la violencia de género, el acoso y el hostigamiento en su modalidad simple como sexual
- Exponer el marco jurídico, internacional, nacional y local.

- Establecer mecanismos para la sensibilización y capacitación a la comunidad universitaria en violencia de género, acoso y hostigamiento en sus modalidades simple y sexual, para prevenir dichas conductas
- Crear un órgano encargado de solucionar los conflictos relacionados con la violencia de género, acoso y hostigamiento en sus modalidades simple y sexual, y que en su caso lo canalice a las instituciones correspondientes, así como brindar el acompañamiento y orientación en todo el proceso a las víctimas

#### Principios rectores para la atención a las personas

- De respeto a la dignidad de la persona.
- De igualdad de género.
- No discriminación
- Vida libre de violencia.
- De confidencialidad de la información personal de las partes.
- De debida diligencia.
- Transparencia
- Ambiente saludable
- De legalidad y debido proceso.

#### Conceptos Básicos

Violencia de Género

Actos de violencia de género

Acoso y acoso sexual

Hostigamiento y hostigamiento sexual

Discriminación

#### Ámbito de aplicación

El presente protocolo aplica para las conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual que lleva a cabo algún miembro activo de la comunidad Universitaria contra otra persona, en el marco de una actividad académica o personal, siempre y cuando

la relación entre ellas esté determinada por el hecho de que al menos una es miembro en activo de la comunidad universitaria. Aplica también a no miembros de la comunidad que participan o colaboran en una actividad universitaria y a quienes ejercen una función pedagógica o de autoridad sobre un miembro de la comunidad. También aplica a toda persona que utiliza o solicita los servicios que presta la universidad de Quintana Roo o que le provee bienes o servicios a la universidad por actos perpetrados contra un miembro de la comunidad.

#### Destinatarios

- Personal administrativo
- Personal académico
- Personal directivo
- Jefe(a)s de departamento
- Coordinador(a)s de unidad
- Director(a)s de división
- Alumnado
- Alumnado de movilidad
- Prestadores de servicios profesionales
- Personal que brinda un servicio al interior de la Universidad De Quintana Roo

Aspectos generales sobre el procedimiento de atención de casos

#### Modelo de prevención

Con el propósito de atender el compromiso de la UQROO de asegurar el respeto a la dignidad de sus miembros, así como reiterar su rechazo a la violencia de género y su política de cero tolerancia al acoso sexual y al hostigamiento sexual, la Secretaría General y la Secretaría Administrativa, con la colaboración de los miembros de su comunidad, llevará a cabo actividades de prevención. Para ello, se

elaborará un programa anual de acciones y medidas de prevención que deberá incluir, entre otras:

- La divulgación del Protocolo mediante su publicación en la página electrónica institucional; y difusión de material impreso relativo a la violencia de género, al acoso sexual y al hostigamiento sexual.
- Cursos de inducción sobre violencia de género y en especial sobre acoso sexual y hostigamiento sexual a estudiantes de nuevo ingreso.
- Cursos, talleres, conversatorios, conferencias; campañas al inicio de cursos regulares que incluyan el establecimiento de módulos de información y otras actividades de sensibilización sobre las distintas formas de violencia de género, en especial la sexual y la sexista, así como la difusión de cápsulas, documentales, correos, infografías y otros materiales de difusión.
- Elaboración y distribución de material de difusión impreso para la promoción de la cultura de respeto, trato digno, igualdad y no discriminación por razones de género, así como sobre prevención y denuncia de violencia de género, acoso sexual y hostigamiento sexual. Este material de difusión deberá incluir:
  - Información de naturaleza jurídica relativa a la distinción entre denuncias de carácter administrativo, laborales y penales, por casos de violencia de género, acoso sexual y hostigamiento sexual, así como sus procedimientos de atención. o Información sobre el reconocimiento de la violencia de género de connotación sexual y sexista, que tenga como propósito que los miembros de la comunidad puedan identificar diferentes tipos de violencia, así como las prácticas, actitudes y comportamientos vinculados con la misma. o Difundir los medios que la UQROO pone a disposición de la comunidad.
  - Suscripción de convenios de colaboración con instituciones de educación superior, organismos públicos y privados, y organismos

internacionales para el desarrollo de proyectos de promoción de la igualdad de género y para la erradicación de la violencia de género.

- Evaluación de los procedimientos y mecanismos con propósito de mejorarlos, así como la elaboración de un informe/diagnóstico anual de resultados.

## Modelo de atención

### Casos en los que aplica el Protocolo

En el desarrollo del procedimiento para conocer y atender los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual.

Instancias competentes en la atención de casos

Procedimiento General

Ventanillas de atención (Digital y Directo)

Acuse de recibido de la queja.

### Etapas generales del procedimiento de atención de casos

Etapas I: primer contacto u orientación

Etapas II: Integración del expediente

- Formato informe de la queja
- Conformación de la Comisión ejecutiva para la prevención, atención, investigación y sanción de Discriminación, Violencia de género, Acoso y Hostigamiento sexual.
- Conformación de comités investigadores
- Directrices para la entrevista en el levantamiento de la queja
- Medidas urgentes de protección para la persona que presenta la queja
- Entrevista de la persona contra quien se presenta la queja
- Entrevista de testigos

- Investigación
- Acompañamiento ante el Ministerio Público para levantar la denuncia o querrela correspondiente

## Derechos de las partes

Victima La persona denunciante tendrá derecho a:

I. Ser tratada con respeto, sin discriminación, con seriedad, confidencialidad, rapidez y con igualdad de trato;

II. Recibir orientación y acompañamiento especializado;

III. A no ser re-victimizada ni sometida a juicios de valor sobre su comportamiento y/o cuestionamientos que pongan en duda la veracidad de su denuncia;

IV. Que se le garantice la protección de sus datos personales y de toda su información confidencial, en los términos de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y de las demás normas jurídicas que resulten aplicables;

V. Que se le proporcione atención psicológica y jurídica, cuando así corresponda;

VI. Que se apliquen las medidas de protección establecidas en este protocolo;

VII. Ser acompañada por una persona de su confianza durante la presentación de la denuncia, así como durante la sustanciación de todo el procedimiento; y

VIII. Recibir información sobre el desarrollo de la denuncia y ser notificada en cada etapa del procedimiento.

#### Derechos de la persona denunciada.

I. Ser tratada con respeto, con seriedad, con igualdad de trato y sin discriminación;

II. Que se le garanticen la protección de sus datos personales y de toda su información confidencial, en los términos de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y de las demás normas jurídicas que resulten aplicables;

III. Ser informada de que existe una denuncia en su contra y el nombre de la persona que formula la denuncia, así como de los hechos que se le imputan y de todas las etapas del procedimiento, a fin de otorgarle la garantía del debido proceso, de audiencia, la oportunidad de ofrecer pruebas en descargo y dar contestación a los hechos formulados por la persona denunciante; y

IV. Ser acompañada por una persona de su confianza durante la sustanciación del procedimiento de la denuncia.

#### Sanciones y acciones

##### Autoridades

a) Amonestación. Esta sanción consistirá en una severa advertencia por escrito, que constará en el expediente respectivo, en la cual se apercibirá a la persona o personas sancionadas a evitar en el futuro esa conducta, bajo la pena de que la reincidencia en el mismo acto, será motivo de suspensión y/o remoción en el cargo;

b) Suspensión temporal sin goce de sueldo, sanción que podrá prolongarse por 90 días, sin derecho a participar en los órganos de gobierno de la universidad;

c) Destitución del cargo, que significa la sanción que representa la pérdida del cargo otorgado, entrando el sustituto, de conformidad a los procedimientos previstos en la legislación de la universidad;

d) Expulsión de la universidad, incluyendo las sanciones que den por rescindida la relación laboral

Personal académico, Personal Administrativo, Prestadores de servicios profesionales o proveedores de la Universidad de Quintana Roo

a) Amonestación, la cual se aplicará en los términos del inciso a de la fracción anterior;

b) Pérdida temporal del derecho de ser electo o en su caso ser removido si ostenta algún cargo de instancias académicas y órganos de gobierno universitario;

c) Pérdida temporal del derecho de participar en los procedimientos de promoción y permanencia del personal académico;

d) Revocación del nombramiento académico.

## Alumnado

- a) Amonestación. Conforme a lo señalado en la fracción I de este artículo;
- b) Pérdida temporal del derecho de ser electo o en un caso ser removido, si ostenta algún cargo de instancias académicas y órganos de gobierno universitario;
- c) Suspensión, la cual será temporal hasta por un semestre o periodo lectivo en sus derechos escolares, según la gravedad de la falta cometida;
- d) Nulificación de calificaciones o créditos realizados fraudulentamente, así como las que posteriormente obtenga o presente en materias o asignaturas seriadas de las anuladas por fraude;
- e) Cancelación del derecho a presentar exámenes ordinarios en cuyo caso deberán sujetarse a la clase de examen que les corresponda según las disposiciones aplicables;
- f) Cancelación de la inscripción;
- g) Expulsión definitiva de la universidad. Las sanciones establecidas en este artículo se considerarán conforme a lo dispuesto en este Reglamento General y a las específicas del reglamento de los alumnos.

## Evaluación del Protocolo

Se realizará una evaluación e informe anual, con el fin de asegurar la mejora continua de los procedimientos, considerando las quejas presentadas y sus resultados.

Marco Legal

Fuentes de Información

Transitorios.

## Conclusiones

El acoso, acoso sexual, el hostigamiento y hostigamiento sexual, la discriminación y la violencia de género son delitos y deben ser tratados como tal, no se trata sencillamente de una práctica que deber ser tomada a la ligera, sino de una práctica que en el entorno educativo debe ser erradicada, siendo este el principal eje de formación, donde se enseñan valores, principios y se prepara año con año a generaciones que van a salir a la vida laboral e impactar su entorno social.

Pues como señala la guía de identidad universitaria:

“La Universidad de Quintana Roo es la concreción de un viejo anhelo de los quintanarroenses, por ello se vincula fuertemente con la sociedad a través de una oferta académica caracterizada por la pertinencia, la calidad y el compromiso social.

... Bajo estos cánones, en nuestras aulas se forman profesionistas y técnicos con la solidez académica que los colocará a la vanguardia del crecimiento y el desarrollo de la región y del país, en un estrecho vínculo con la sociedad” (UQROO, s.f.).

El vínculo existente con la sociedad y el compromiso de desarrollo de la región y el país deberían ser los promotores de un ambiente cordial, de respeto donde la violencia de género, abuso de poder, el hostigamiento y acoso no deberían tolerarse y mucho menos ocultarse bajo el seno del *Alma Mater* de miles de universitarios y universitarias que ingresan en las universidad con el ferviente anhelo de contribuir al desarrollo de una nación tan arraigada en estereotipos y roles sociales, procedente de una cultura clasista con tendencia a la discriminación, necesitada de un cambio donde la sociedad pugna por el absoluto respeto del derecho a la igualdad, a una vida libre de violencia, a la igualdad de oportunidades, a la no discriminación, al acceso a la justicia.

Las universidades son semilleros de cambio, donde las y los estudiantes adquieren amor por sus compañeros y compañeras, por su patria y por ello debe ser libre de toda violencia de género, acoso y hostigamiento, porque no solo daña la salud, atenta con el derecho a la vida, a la educación integral, sino que muchas veces promueve la deserción, induce al suicidio e inmerge a profesionales a entornos laborales o sociales donde repiten conductas que vieron, recibieron o en su caso les da la oportunidad de seguir practicándolos.

Las universidades y en especial la Universidad de Quintana Roo no pueden permitir la propagación de estas prácticas, y aún menos olvidar su compromiso con la sociedad de formar profesionales con valores y principios, honestos, que respeten derechos humanos y a las personas.

El quehacer universitario se basa en:

“Formar profesionistas sólidamente preparados, comprometidos con el progreso del ser humano, fuertemente vinculado con la sociedad, capaz de contribuir al fortalecimiento de la cultura y al desarrollo social y económico de Quintana Roo y México (UQROO, s.f.)”

La formación de profesionales preparados y comprometidos con el progreso del ser humano, el fortalecimiento de la cultura y desarrollo económico y social, requiere de una educación integral, basada en el respeto de los derechos humanos y sobre todo a un entorno y vida libre de violencia de los estudiantes en las instituciones educativas, pues primeramente se predica con el ejemplo y como señala el programa de Liderazgo, Identidad y valores “La identidad universitaria, no se puede concebir, sin un firme liderazgo sustentado en valores morales, tiene como finalidad, posicionar a la Universidad en el ánimo social, ejerciendo liderazgo en todos los temas que le atañen, promoviendo y motivando todos los elementos que le dan identidad, basados en los valores morales, que la sustentan”

Debe ser ese compromiso social y el compromiso con los universitarios/as en formación y el personal que labora, en conjunto con los valores morales en los que se sustentan las instituciones educativas, los que den origen a la creación de un protocolo encaminado a la prevención, investigación, erradicación y sanción de aquellas conductas como la violencia de género, la discriminación, el acoso y hostigamiento que les impiden llegar a ser instituciones de calidad, pues una institución de calidad no tolera tales conductas y está libre de ellas, una institución vela por la seguridad física y psicológica de aquellos a quienes acoge y marca las pautas para que exista un entorno de respeto y de relaciones saludables y se encarga de formar profesionales comprometidos con el desarrollo social y económico, pues no puede decir que hay desarrollo cuando la sociedad está en decadencia, cuando los casos de acoso y hostigamiento son normalizados, donde la violencia y corrupción imperan, donde no hay un ejercicio irrestricto de derechos humanos, porque estos no se respetan.

Echeverría Echeverría, Paredes Guerrero, & Diódora Kantún Chim (2017, pág. 17) señalan que el abuso entre el docente y el estudiante es de particular interés y requiere abordarse y prestarle atención. Las universidades, como instituciones educativas, tienen un compromiso no únicamente con la excelencia académica, sino también con el respeto a la dignidad, los derechos y el mérito de las personas.

Cuando en las instituciones educativas y en la sociedad hay violencia de género y abuso de poder sea por acoso y hostigamiento, no se puede afirmar que hay desarrollo, porque estos frenan el desarrollo social.

Es vital que se consideren el acoso y hostigamiento como lo que son, una manifestación de la pandemia que es la violencia de género en la sociedad y en este caso se encuentra inserta en la comunidad universitaria, y es necesario que se tomen las medidas correspondientes para erradicarla, pues la Universidad es el

espacio donde miles de jóvenes interactúan y son formados para producir cambios sociales a fin de mejorar la sociedad y enaltecer la patria.

Es necesario imponer una sanción o castigar a los responsables de cometer este tipo de actos ya que como señalan Echeverría Echeverría, Paredes Guerrero, & Diódora Kantún Chim (2017, pág. 17), se cree firmemente que sancionar a las personas responsables disminuirá la frecuencia de esas violaciones de los derechos humanos, pues la impunidad es la que favorece y perpetúa esa práctica de irrespeto a la dignidad e integridad de las víctimas de acoso y hostigamiento. Es de gran importancia hacer efectivo el derecho a la justicia en cuanto que se favorece la igualdad, se evita la impunidad en las violaciones a los derechos, se eliminan las barreras de discriminación y se beneficia el empoderamiento. En este sentido, es importante sensibilizar a las universidades ante estas situaciones que afectan y violan los derechos estudiantiles, porque al no respetar, al descalificar, maltratar, humillar a una sola mujer o a un solo hombre, se está faltado al respeto, descalificando, maltratando y humillando a la comunidad en su totalidad.

Los procedimientos para responder a las necesidades del alumnado y el personal que labora en estas instituciones al tratarse del acoso, hostigamiento, discriminación y violencia de género, se han quedado muy cortos, no responden eficiente y eficazmente, se limitan en muchas áreas, no protegen a las partes, muchas veces revictimizan a las víctimas, no son muy confiables, no cuentan con el personal especializado, razón por la que los estudiantes universitarios o cualquier víctima ya no confía en ellos.

Bermeo (2008) Citado por Echeverría Echeverría, Paredes Guerrero, & Diódora Kantún Chim (2017) afirma que el hostigamiento y el acoso sexual en una universidad afectan gravemente a la persona que los padece, a sus relaciones personales, su salud y desempeño escolar, contradiciendo así uno de los principales esenciales de una institución educativa, la cual tiene la responsabilidad de fortalecer, desde diversos ejes, la educación del estudiante.

Las consecuencias de ignorar, de soportar, de no prevenir y no sancionar a los responsables del acoso y hostigamiento son graves, de allí la importancia de crear protocolos que permitan el acceso fácil y rápido a la justicia en las instituciones educativas, así como para buscar el cese de este tipo de conductas.

La OIT (2012, pág. 4) indica que las consecuencias para las víctimas son sufrimiento psicológico: como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima, cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio, riesgo de pérdida de trabajo, en este caso riesgo de abandonar sus estudios, bajo rendimiento escolar, reprobación de materias, y aumento de la accidentalidad.

Las personas que son víctimas de violencia, acoso y/o hostigamiento en las universidades enfrentan de igual manera estas barreras y de allí la importancia de contar con un instrumento jurídico, en este caso de un protocolo, que garantice sus derechos, que les brinde protección, que les ofrezca las formas más sencillas de atravesar por el procedimiento que muchas veces por ser complejo o inseguro hace que le rehúyan las víctimas.

Así mismo se señala que es importante contar con personal especializado que no los revictimice, antes bien, le explique los procesos a fin de generarles confianza y motivarlos a vencer sus miedos iniciales, les de acompañamiento y al mismo tiempo borre los prejuicios de interponer una queja o denuncia ante un hecho que viola sus derechos y garantías individuales.

El protocolo es necesario para brindarle mayor protección y dar seguridad a las víctimas, por eso es importante su establecimiento en la universidad.

## Fuentes de información

- H. Congreso de la Unión. (2007, última reforma 2018). LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA. (C. d. Diputados, Ed.) *D.O.F.*. Recuperado el 3 de Mayo de 2020, de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV\\_130418.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130418.pdf)
- Alonzo Zayas, K. (mayo-agosto de 2015). Violencia de género: pandemia de la sociedad. *Estudios del desarrollo social*, 3(2), 87-97. Recuperado el enero de 2019
- Alonzo, A. L. (2009). ¿Mobbing, bullying o qué? Cuando sin relación laboral se linchan alumnos. En F. Peña & S. Sánchez (Eds). *Testimonios de mobbing. El acoso laboral en México*. México: Ediciones Eón. Recuperado el 11 de Noviembre de 2019, de <https://www.crim.unam.mx/congresoviolenacias/sites>
- BARRETO, M. (abril-junio de 2017). Violencia de género y denuncia pública en la universidad. *Revista Mexicana de Sociología*(79), 261-286. Recuperado el 12 de Enero de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/321/32150508002.pdf>
- Castaño C., J. G. (2010). Redalyc.org. *Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología*, , 18-27. Recuperado el 11 de Noviembre de 2019
- CNDH. (septiembre de 2017). Hostigamiento sexual y acoso sexual. *Comisión nacional de los derechos humanos*, 20-21. Recuperado el Febrero de 2020, de <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>
- Comisión de Igualdad. (Mayo de 2019). *Universidad del Caribe*. Recuperado el 6 de Mayo de 2020, de <http://www.unicaribe.mx/comision-igualdad>
- Cowie, H. (Junio de 2007). Hostigamiento Escolar: su naturaleza y cómo prevenirlo. (U. N. Aires, Ed.) *Espacios en Blanco. Revista de Educación*, 17, 85-102. Recuperado el 6 de Noviembre de 2019, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=384539799004>
- Dirección General de Asuntos Jurídicos. (Septiembre de 2018 Version 2019). Procedimiento para la Atención de Casos de Hostigamiento y/o Acoso Sexual en Agravio del Alumnado de la Universidad de Quintana Roo. (U. d. Roo, Ed.) 1-7. Recuperado el 5 de Mayo de 2020, de [http://www.uqroo.mx/modelo\\_equidad\\_genero/archivos/ACA-11-PR-06%20acoso%20sexual%20sep%202019.pdf](http://www.uqroo.mx/modelo_equidad_genero/archivos/ACA-11-PR-06%20acoso%20sexual%20sep%202019.pdf)
- Dirección Jurídica de la Universidad de Quintana Roo. (7 de Febrero de 2012). Procedimiento para la Atención de Quejas contra Discriminación, Acoso y

- Hostigamiento Sexual y Laboral. (C. d. Género, Ed.) *Comite de Equidad de Genero de la Universidad de Quintana Roo*, 1-8. Recuperado el 5 de Mayo de 2020, de [http://www.uqroo.mx/modelo\\_equidad\\_genero/procedimiento\\_equidad.pdf](http://www.uqroo.mx/modelo_equidad_genero/procedimiento_equidad.pdf)
- Echeverría Echeverría, R., Paredes Guerrero, L., & Diódora Kantún Chim, M. (Enero-Abril de 2017). ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS: UN. (CONEIP, Ed.) *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 22(1), 15-26. Recuperado el 11 de Noviembre de 2019, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29251161002>
- Echeverría-Echeverria, R., Paredes-Guerrero, L., Evia-Alamilla, N. M., Carrillo-Trujillo, C. D., Kantún-ChiM, M. D., Batún-Cruz, J. L., & Quintal-López, R. (2018). Caracterización del hostigamiento y acoso sexual, denuncia y atención recibida por estudiantes universitarios mexicanos. *Revista de psicología (Santiago)*, 27(2), 1-15.
- Einarsen, S., & Johan Hauge, L. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. (C. O. Madrid, Ed.) *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 251-273. Recuperado el 30 de Abril de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317121002.pdf>
- Espinosa T, P. (2008). El acoso y hostigamiento en México. Una forma de violencia silenciosa en los centros. *Revista del Instituto Veracruzano de las Mujeres*, 12-16.
- Goslinga, L. (2008). Hostigamiento y acoso sexual. México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- H. Congreso de la Unión. (3 de Junio de 2018). Reforma 141: Código Penal Federal. DOF 15-06-2018. *D.O.F.*, 1. Recuperado el 30 de Abril de 2020, de Cámara de Diputados: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpf/CPF\\_ref141\\_15jun18.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpf/CPF_ref141_15jun18.pdf)
- H. Congreso de la Unión, . (21 de Enero de 1991). Reforma 56: Código Penal Federal. DOF 21-01-1991. *D.O.F.*, 22-24. Recuperado el 1 de Mayo de 2020, de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpf/CPF\\_ref56\\_21ene91\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpf/CPF_ref56_21ene91_ima.pdf)
- H. Congreso del Estado de Quintana Roo. (1974). *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE QUINTANA ROO* (Reforma de 2017 ed.). (X. LEGISLATURA, Ed.) Chetumal, Q.Roo, México: Periodico Oficial del Estado de Quintana Roo. Recuperado el 13 de Mayo de 2020, de <http://documentos.congresoqroo.gob.mx/leyes/fundamental/CN1520170922-D004.pdf>

- H. Congreso del Estado de Quintana Roo. (2007). *LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA* (Reforma de 4-07-2017 ed.). (XV-LEGISLATURA, Ed.) Chetumal , Q.Roo, México: Periodico Oficial del Estado de Quintana Roo. Recuperado el 13 de Mayo de 2020, de <http://documentos.congresoqroo.gob.mx/leyes/L122-XVI-20170704-L1520170704075.pdf>
- H. Congreso del Estado de Quintana Roo. (2014). *LEY DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE QUINTANA ROO* (Reforma 9-08-2019 ed.). (X. Legislatura, Ed.) Chetumal, Q.Roo, México: Periodico Oficial del Estado de Quintana Roo. Recuperado el 13 de Mayo de 2020, de <http://documentos.congresoqroo.gob.mx/leyes/L79-XV-20190809-L1520190809341.pdf>
- H. Consejo Universitario. (2019). *Universidad Autónoma de Yucatán*. Recuperado el 5 de Mayo de 2020, de <https://www.uady.mx/protocolo-violencia-de-genero>
- H. VII LEGISLATURA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE QUINTANA ROO. (1994). *LEY ORGANICA DE LA UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO* (Reforma 4-12-2013 ed.). (X. Legislatura, Ed.) Periódico Oficial del Estado. Recuperado el 13 de Mayo de 2020, de <http://documentos.congresoqroo.gob.mx/leyes/L1420131204063.pdf>
- Hernández, C. A., Jiménez, M., & Guadarrama, E. (2015). La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes en dos instituciones de educación superior. *Revista de Educación Superior*, 4( 44), 63-82. Recuperado el 10 de Diciembre de 2019, de <https://www.redalyc.org>
- INEGI. (s.f.). *INEGI*. Recuperado el Mayo de 2020, de <https://www.inegi.org.mx/app/buscador/default.html?q=hostigamiento#tabMccollapse-Indicadores>
- INMUJERES. (2008). *Instituto Nacional de las Mujeres*. Obtenido de <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamvlv/Veracruz/noviazgo.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (9 de Agosto de 2015). *Gobierno de Mexico*. Recuperado el 3 de Mayo de 2020, de <https://www.gob.mx/inmujeres/prensa/sobre-la-ley-general-de-acceso-de-las-mujeres-a-una-vida-libre-de-violencia>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (7 de Octubre de 2015). *Gobierno de México*. Recuperado el 4 de Mayo de 2020, de <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/modelo-de-equidad-de-genero-2003-2015>

- Instituto Nacional de las Mujeres. (30 de Abril de 2019). *Gobierno de Mexico*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2019, de Instituto Nacional de las Mujeres: <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/cero-tolerancia-al-hostigamiento-sexual-y-al-acoso-sexual>
- Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal. (11 de Junio de 2017). *Gobierno de México*. Recuperado el 3 de Mayo de 2020, de <https://www.gob.mx/inafed/articulos/hace-14-anos-se-promulgo-la-ley-federal-para-prevenir-y-eliminar-la-discriminacion>
- Montesinos C., R. y. (2011). Violencia en las IES. La erosión institucional en las universidades públicas, Iztapalapa. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, , 67-87.
- OEA. (1994). *CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER* . Belem Do Para, Brasil. Recuperado el Marzo de 2020, de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- OIT. (2012). Género, salud y seguridad en el trabajo. *El hostigamiento*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2019, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf)
- OIT. (21 de Junio de 2019). *Convenio 190*. Recuperado el Marzo de 2020, de Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711719.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf)
- Olamendi Torres, P. (2007). *Delitos Contra las Mujeres (Análisis de Clasificación Mexicana de Delitos)*. D.F, México: UNIFEM, INEGI. Recuperado el 1 de Mayo de 2020, de <http://www.corteidh.or.cr/tablas/26389.pdf>
- OLWEUS, D. (1993). *Bullying at School: What We Know and What We Can Do*. (Bullying en la escuela: lo que sabemos y lo que podemos hacer). Blackwell, Oxford. Publishing.
- ONU Mujeres. (2011). Obtenido de ONU Mujeres Mexico: <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2011/12/cedaw>
- Palencia, A. R., & Plata Santander, V. (2014). ACOSO ESCOLAR EN UNIVERSIDADES. *Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología A.C.*, 20(3). Recuperado el 18 de Noviembre de 2019, de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/292/29242800003/html/index.html>
- Palomino, F. (julio-diciembre de 2012). ACOSO SEXUAL EN MÉXICO: ANÁLISIS Y PROPUESTAS. (I. T. México, Ed.) *En-claves del Pensamiento*, VI(12),

133-157. Recuperado el 8 de Mayo de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/1411/141125359002.pdf>

Peréz Contreras, M. d. (enero-junio de 2019). Convenciones y legislación en materia de hostigamiento sexual. (U. N. México, Ed.) *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(10), 159-169. Recuperado el 8 de Mayo de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640265006.pdf>

Ramírez Fernández, M. d., & Barajas Ledesma, E. (2017). Estudio sobre hostigamiento y acoso sexual como una consecuencia de la práctica cultural: el caso de la Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo (UCEM). (U. d. Guadalajara, Ed.) *Diálogos sobre educación. Temas actuales en investigación educativa*, 8(14), 1-24. doi:DOI: <https://doi.org/10.32870/dse.v0i14.215>

Ruiz-Ramirez, R., & Ayala-Carrillo, M. d. (Enero-junio de 2016). Violencia de genero en instituciones de educación. *Ra Ximnhai*, 12(1), 21-32. Recuperado el Enero de 2019

Santoyo Castillo, D., & Frías, S. M. (2014). Acoso escolar en México: actores involucrados y sus características. (A. Centro de Estudios Educativos, Ed.) *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, XLIV(4), 13-41. Recuperado el 30 de Abril de 2020, de <http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/3502/Acoso%20escolar%20en%20M%C3%A9xico%20actores%20involucrados%20y%20sus%20caracter%C3%ADsticas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

SCJN Primera Sala. (2016 ). *Jurisprudencia Constitucional 2012363* (10a Época ed., Vol. Tomo II). Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Recuperado el 13 de Mayo de 2020, de <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?id=2012363&Clase=DetalleTesisBL>

SCJN. (s.f.). *Suprema Corte de Justicia de la Nación*. Recuperado el Marzo de 2020, de Suprema Corte de Justicia de la Nación: <https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/cedaw>

SCJN Tribunales Colegiados de Circuito. (18 de Mayo de 2018). *Tesis Aislada (constitucional) 2016923* (10a Época ed., Vol. Tomo III). (D. t. Circuito, Ed.) Recuperado el 13 de Mayo de 2020, de [https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e18080808000&Apendice=1000000000000&Expresion=dignidad%2520&Dominio=Rubro,Texto&TA\\_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=461&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=3&InstanciasSelecciona](https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e18080808000&Apendice=1000000000000&Expresion=dignidad%2520&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=461&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=3&InstanciasSelecciona)

Sergio Vila-Sanjuán. (2014). *El club de la escalera* (Primera ed.). Barcelona, España: ,Plataforma Editorial. Recuperado el 2020

- Tamayo León, G. (2003). *La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, su Protocolo Opcional y el Comité de la CEDAW: herramientas para la acción*. (F. INDERA, Ed.) Barcelona. Recuperado el marzo de 2020, de file:///C:/Users/admin/Downloads/documentobasedawcastellano.pdf
- Toledo, C. (15 de Agosto de 2016). *FUNDAR Centro de Analisis de Investigación*. (E. Universal, Editor) Recuperado el 3 de Mayo de 2020, de <https://fundar.org.mx/retos-y-aportaciones-de-la-ley-general-de-acceso-de-las-mujeres-a-una-vida-libre-de-violencia/>
- Trujillo Flores, M. M., Valderrabano Almegua, M. d., & Hernández Mendoza, R. (enero-junio de 2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 17(29), 71-. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>
- Universidad Autónoma de México. (2019). Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. 1-36. Recuperado el 5 de Mayo de 2020, de <https://www.derecho.unam.mx/equidadgenero/pdf/Protocolo-2019.pdf>
- Universidad del Caribe. (13 de Agosto de 2019). *Universidad del Caribe*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2019, de <https://www.unicaribe.mx/noticia/habilita-unicaribe-el-procedimiento-para-la-atencion-de-acoso-y-hostigamiento-sexual>
- Universidad del Caribe. (13 de Agosto de 2019). *Universidad del Caribe*. Recuperado el Mayo de 2020, de <https://www.unicaribe.mx/noticia/habilita-unicaribe-el-procedimiento-para-la-atencion-de-acoso-y-hostigamiento-sexual>
- UQROO. (s.f.). *Universidad de Quintana Roo Web Site*. Recuperado el 8 de Mayo de 2020, de <http://www.uqroo.mx/nuestra-universidad/identidad-universitaria>
- Velázquez Sarabia, K. S. (9-14 de Mayo de 2020). Encuesta sobre Acoso y Hostigamiento en la UQROO. (<https://my.surveio.com/>, Ed., & <https://www.surveio.com/survey/d/B6B8C6M4M4A8F1R4S>, Recopilador) Quintana Roo, México. Recuperado el 14 de Mayo de 2020, de <https://my.surveio.com/E2H6T0B5N2W2D0E9F9I9/data/index> <https://www.surveio.com/p/rBcz2M>
- Vélez B., G., & Soraya M., K. (2013). Análisis, prevención y atención del hostigamiento y el acoso escolar y sexual hacia las y los estudiantes: Caso de la Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado el 11 de Noviembre de 2019, de [http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT11/GT11\\_VelezGMunguiaK.pdf](http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT11/GT11_VelezGMunguiaK.pdf).

Zamora, J. (2 de Enero de 2019). Cierra 2018 con tres quejas por conductas atípicas en la UQROO. *Novedades de Quintana Roo*. Recuperado el 10 de Noviembre de 2019, de <https://sipse.com/novedades/quejas-estudiante-hostigamiento-docentes-directivos-uqroo-universidad-quintana-roo-320883.html>

## Anexos

**Anexo 1.** Sobre el Procedimiento para la Atención de Quejas contra Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual o Laboral que fue implementado a partir del 2013 y que estuvo vigente hasta que se implementa en el 2018 el Procedimiento para la Atención de Casos de Hostigamiento y/o Acoso Sexual en Agravio del Alumnado de la Universidad de Quintana Roo

	Comisión Equidad de Género	Código	Revisión	Fecha
	Procedimiento para la Atención de Quejas contra Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual o Laboral	PR-001	011 02/09/2013	11 octubre 2015

### UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO Código del proceso: PR-001

#### PROCEDIMIENTO:

- I. **Objetivo:** Brindar al personal administrativo y docente de la Universidad de Quintana Roo, el medio a través del cual, puedan denunciar conductas de acoso y hostigamiento sexual, y levantar quejas por discriminación y las que se derivaran de las quejas.
- II. **Alcance:** Aplica para el personal administrativo y docente que labora en las tres Unidades Académicas de la Universidad de Quintana Roo, Unidad Académica de Chetumal, Unidad Académica de Cozumel y Unidad Académica de Playa del Carmen. La actualización y revisión de este procedimiento recae en la figura del Comité de Equidad de Género, la expedición y autorización correspondiente a la Presidencia del Consejo de Estudios de Género (Arte Dirección).
- III. **Políticas:** En la Universidad de Quintana Roo nos comprometemos a garantizar el respeto de los derechos humanos de nuestro personal, previniendo y erradicando toda forma de discriminación, violencia, acoso y hostigamiento promoviendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando el equilibrio entre la vida personal y familiar de quienes integran la organización para el fortalecimiento del clima organizacional y la responsabilidad social universitaria.
- IV. **Referencias:** Sin referencias.
- V. **Normas:** Se armonizan las disposiciones legales que en su momento proceden aplicar y/o observar, en la atención de conductas de acoso y hostigamiento sexual.
  1. Normas: Código Penal Federal (Artículos 325, fracción XXXIV, 325, 258, 260 y 261)
  2. Código Penal Estatal (artículos 69 Bis, fracción IV, 129, 130 Bis y Ter)
  3. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Quintana Roo (artículo 8, 9, 10 y 11)
  4. Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos (147 fracción XXX)
  5. Ley Federal del Trabajo,
  6. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
  7. Ley orgánica de la Universidad de Quintana Roo.
  8. Reglamento General de la Universidad de Quintana Roo
  9. Estatuto del Personal Académico de la Universidad de Quintana Roo
  10. Convención Interamericana de Derechos Humanos
  11. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer
  12. Convención de Ginebra de París
  13. Demás tratados internacionales.

	SECRETARÍA	COORDINADORA DEL COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO	RECTORA
FECHA	AGOSTO 2015	AGOSTO 2015	AGOSTO 2015
SIGNATURE Y FIRMA	DR. VICTOR EMBLHE BORTA PERERA	DR. ANTONIA DEL CARMEN DE TORRES	M.A. ELINOR ESCOBAR CASTRO

Version: 01/01/2015

Página 1 de 1

Órgano de Ejecución:

Desarrollado por: Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional, Universidad de Quintana Roo, C. P. 97000, Chetumal, Quintana Roo, México. C. P. 97000, Chetumal, Quintana Roo, México. C. P. 97000, Chetumal, Quintana Roo, México. C. P. 97000, Chetumal, Quintana Roo, México.

NOCTUBR 104

	Comité de Equidad de Género	Código	Revisión	Fecha
	Procedimiento para la Atención de Quejas contra Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual o Laboral	PR-001	0, 11 octubre 2013	11 octubre 2013

VI. Requisitos: Sin requisitos

VII. Anexos: Sin anexos

VIII. Definiciones: Es necesario definir los conceptos legales de discriminación, acoso y hostigamiento sexual a fin de lograr que los integrantes del Comité en univocidad identifiquen tales conductas, y con base en ello, brindar el debido seguimiento y atenciones pertinentes.

Por discriminación se entiende de acuerdo a la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación en su ARTÍCULO 4º-A: "toda distinción, exclusión que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, talla pequeña, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad de personas, social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

El código penal del Estado de Quintana Roo, por su parte en su artículo 132 señala

"ARTICULO 132.- Se sancionará con pena de dos a cuatro años de prisión o de cien a doscientos días de trabajo a favor de la comunidad y multa de cien a doscientos días, al que por razón de género, edad, raza, estado civil, orientación sexual, idioma, ideología, discapacidades, condición social, condición de salud, religión, origen étnico o nacional, embarazo, trabajo o profesión, posición económica, características físicas o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, limite, menoscabe, anule o ponga en riesgo, los derechos, libertades y seguridad de la persona al:

- I.- Provocar o incitar al odio o la violencia;
- II.- Negar un servicio o prestación a la que se tenga derecho, debiéndose entender que toda persona tiene derecho a los servicios o prestaciones que se ofrecen al público en general;
- III.- Humillar, denigrar o excluir a alguna persona o grupos de personas; y
- IV.- Negar o restringir derechos laborales o de otra naturaleza.

Al Servidor público que por alguna de las razones señaladas en el párrafo primero de este artículo, retarde o niegue a una persona un trámite, servicio o prestación al que tenga derecho, se le impondrán de tres a seis años de prisión y se le destituirá e inhabilitará para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por un tiempo igual al de la privación de libertad impuesta..."

Por hostigamiento sexual se entenderá de acuerdo al Código Penal del Estado de Quintana Roo en su artículo 130 Ter:

"ARTICULO 130 TER.- A quien asedie o acose sexualmente a persona de cualquier sexo o solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, valiéndose de su posición jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique una posición de poder, de autoridad o ambas del activo para con el pasivo..."

Por acoso sexual de acuerdo al Código Penal del Estado de Quintana Roo en su artículo 130 Bis

"ARTICULO 130 BIS.- A quien asedie o acose sexualmente a persona de cualquier sexo o solicite favores de naturaleza sexual, para él o para un tercero."



	Comité de Equidad de Género	Código:	Revisión:	Fecha:
	Procedimiento para la Atención de Quejas Contra Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual o Laboral	PH-001	011 versión 2013	11 octubre 2013

El Comité de equidad de Género para mayor diligencia en la investigación y resolución conformará un Subcomité de Investigación de Hechos que será el responsable de realizar la apertura de buzones que se instalarán en las oficinas de la Universidad de Quindío y de investigar las quejas y/o denuncias que presenten los trabajadores, haciéndolo constar en actas de investigación de hechos, así como actas de aperturas de buzón.

Por las demás Unidades Académicas y los demás edificios anexos de la Universidad de Quindío se determinarán los medios electrónicos para su interposición.

Por acoso laboral se tendrá en cuenta lo estipulado en la fracción II del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra establece:

**ARTÍCULO 51...**

El incómodo al pazón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en forma de probidad u honestidad, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, pareja, hijos o hermanos."

**X. Descripción de las actividades:**

NÚMERO DE ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD
1	Denunciantes y/o Quejoso	Podrá presentar su queja llenando el formato FC-CEG/03, depositándolo en el buzón físico o electrónico que al efecto aplique, mediante escrito liso en el que deberá referirse con claridad y especificando los hechos y motivos de la queja y/o denuncia.
2	Comité de Equidad de Género	Aprobará la creación de un Subcomité de Investigación de Hechos.  El Subcomité de Investigación de Hechos estará integrado por: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinadora del Comité de Equidad de Género (1 persona)</li> <li>• Representación de la Dirección Técnica (1 persona)</li> <li>• Representación Jurídica (2 personas)</li> <li>• Representación de Recursos Humanos (1 persona)</li> </ul>
3	Subcomité de Investigación de Hechos	Realizará la apertura de los buzones los jueves de cada semana, y en caso de encontrar alguna queja y/o denuncia, procederá a hacer la investigación de los hechos. La investigación será confidencial, brindará seguimiento al caso y deberá ser realizada en un plazo no mayor a 30 días hábiles, contados a partir del día siguiente hábil de que esto tenga conocimiento.  Posteriormente podrá calificar si procedió o no la queja y/o denuncia y en su caso radicar el asunto. Contará el término de la investigación con 5 días hábiles para rendir dictamen y/o recomendaciones.

	Comité de Equidad de Género	Código	Revisión	Fecha
	Procedimiento para la Atención de Quejas contra Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual o Laboral	PR-001	5 11 octubre 2019	14 octubre 2019

	<p align="center"><b>Subcomité de Investigación de Hechos</b></p>	<p>aplicables al caso, mismo que deberá ser informado al Comité de Equidad de Género, quien en su caso aprobará y emitirá la resolución correspondiente.</p> <p>En los casos que sean calificados como graves y que impacten a nivel local y nacional, el subcomité contará con 5 días hábiles para realizar la investigación y con 1 día más para rendir un informe con resultados al Comité de Equidad de Género, a fin de que en su conjunto, emita recomendación, la cual, en caso de controversia, se determinará con el principio de mayoría simple (50 más uno).</p> <p>Emite recomendación y en sus posibilidades le vincula con el órgano de apoyo que corresponda, pero los casos que admita que no exista materia de acuerdo a la calificación que realice, pero que suplate en materia diversa a las jurídicas.</p> <p>Los factores para determinar si acoso y hostigamiento sexual o laboral son:</p> <p>Las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cual sucedió la conducta señalada, así como la naturaleza de los acercamientos o requerimientos. La determinación de la conducta imputada se basa en los hechos de cada caso particular. Se examina la relación jerárquica para determinar si la persona que presuntamente cometió la irregularidad abusó de su poder jerárquico, lo cual servirá igualmente para determinar si se configura alguno de los delitos antes señalados.</p> <p>Mientras transcurre la etapa de investigación de hechos la persona denunciante podrá solicitar por escrito ser cambiada de adscripción o comisionada a otra área como medida causal, sin que se mayor información del caso a los demás trabajadores, dicha solicitud deberá valorarse previamente por la Universidad y el Comité de Equidad de Género. De la determinación que se tome será notificada al quejoso.</p> <p>Posterior al periodo de investigación, emitirá dictamen y/o recomendación con apego a las normas vigentes, y rendirá informe al Comité de Equidad de Género.</p>
<p align="center">4.</p>	<p align="center"><b>Comité de Equidad de Género</b></p>	<p>Podrá abrir la investigación para su conocimiento y emitir resolución pertinente, dentro de sus facultades y antes del vencimiento del periodo de investigación, relevante en tal caso de sus funciones al Subcomité.</p>

*[Handwritten signature]*

	Comité de Equidad de Género	Código:	Revisión:	Fecha:
	Procedimiento para la Atención de Quejas contra Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual o Laboral	HR-001	01. 11 octubre 2013	15 octubre 2013

		<p>En los casos calificados como graves, evaluará si hay elementos que permitan presumir que la queja fue interpuesta de manera infundada o no, para lo cual deberá emitir un dictamen que podrá ser en los siguientes sentidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hecho discriminación, acoso u hostigamiento sexual o laboral</li> <li>• No hubo discriminación, acoso u hostigamiento sexual o laboral</li> <li>• La investigación no es concluyente</li> </ul>
5	Comité de Equidad de Género	<p>Tamara el Subcomité de Investigación de Hechos en caso de que se determine que la investigación no es concluyente, a efecto de que en un plazo <u>no mayor de 5 días hábiles</u> realice las diligencias que sean necesarias. Dicho plazo <u>podrá prorrogarse por 5 días hábiles más o por el tiempo que se requiera</u> en casos especiales y según la naturaleza del mismo.</p>
6	Comité de Equidad de Género	<p>En caso que en el dictamen se determine la existencia de una conducta de discriminación, acoso u hostigamiento sexual o laboral, deberá establecerse el grado de la conducta de acuerdo a lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Leve: Verbal, crímenes, giropos, conversaciones de contenido sexual;</li> <li>✓ Moderado: No verbal, sin contacto físico, miradas, gestos lascivos, mímica;</li> <li>✓ Medio fuerte verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales;</li> <li>✓ Fuerte: algún tipo de acoso sobre otra que consista de cualquier manipulación para desacreditar a una persona dentro o fuera de la fuente laboral, inhabilitación en la calidad del trabajo en equipo (aislamiento), sobrecarga selectiva de trabajo, quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciendo a cambio tareas rutinarias, sin interés, difamación en la fuente laboral, ridiculización, oficiar sus condiciones personales, o cualquier falta de probidad u honestad en contra del trabajador; actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos.</li> <li>✓ Grave: Contacto físico no deseado, manoseos, sujetar o acomodar y presiones tanto físicas como psicológicas para tener contactos íntimos y las que se derivan de éstas.</li> </ul>



	Comité de Equidad de Género	Código	Revisión	Fecha
	Procedimiento para la Atención de Quejas contra Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual o Laboral	PP-001	4. 11 octubre 2013	11 de agosto 2013

7	Comité de Equidad de Género	Entiende la recomendación y/o sanción si la conducta se considera de carácter <u>leve o moderado</u> . La cual será turnada al Superior Jerárquico del trabajador, para la ejecución correspondiente de acuerdo a la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo y al Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo al Servicio del Poder Ejecutivo del Estado, y la Ley Orgánica y su reglamento.
8	Comité de Equidad de Género	Comunicará por escrito los resultados de la investigación a la persona denunciada y/o quejoso, se considerará la conducta <u>medio fuerte y grave</u> , turnada a la instancia legal correspondiente (Ministerio Público).
9	Área Jurídica	Si el resultado de la investigación judicial se determina la configuración del delito de discriminación, acoso o hostigamiento sexual o laboral, con la sentencia ejecutoriada que al efecto se emita, se deberá dar inicio al procedimiento establecido en la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo y al Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo al servicio del Poder Ejecutivo del Estado, a efecto de que independientemente de la sanción de carácter penal que corresponda, se apliquen las sanciones administrativas con base en dicha normatividad.
10	Área Jurídica	Deberá asesorar a la persona denunciante al respecto. Podrá coadyuvar en los casos recomendados por el Comité de Equidad de Género.
11	Comité de Equidad de Género	Notificará, una vez emitida recomendación y/o sanción, al Superior Jerárquico correspondiente, el cual contará con <u>5 días hábiles</u> para ejecutarla (contados a partir del día siguiente hábil de la notificación), dejando informar a este de las acciones emprendidas que pongan fin al procedimiento.  De incumplir cualquiera de las disposiciones del párrafo anterior, el Superior Jerárquico será acreedor a la sanción establecida en la Ley Orgánica y su reglamento.  Los dictámenes serán inapelables.
12	Comité de Equidad de Género	Enviará expediente al Área Jurídica, para archivarse y se determinará como asunto concluido, si se dictamina y resuelve que no existió la conducta de discriminación, acoso o hostigamiento sexual o laboral, a excepción de los casos en los que se presume que el quejoso se condujo con dolo por conducirse con falsedades o aportar información o pruebas falsas, para lo cual abrirá una investigación

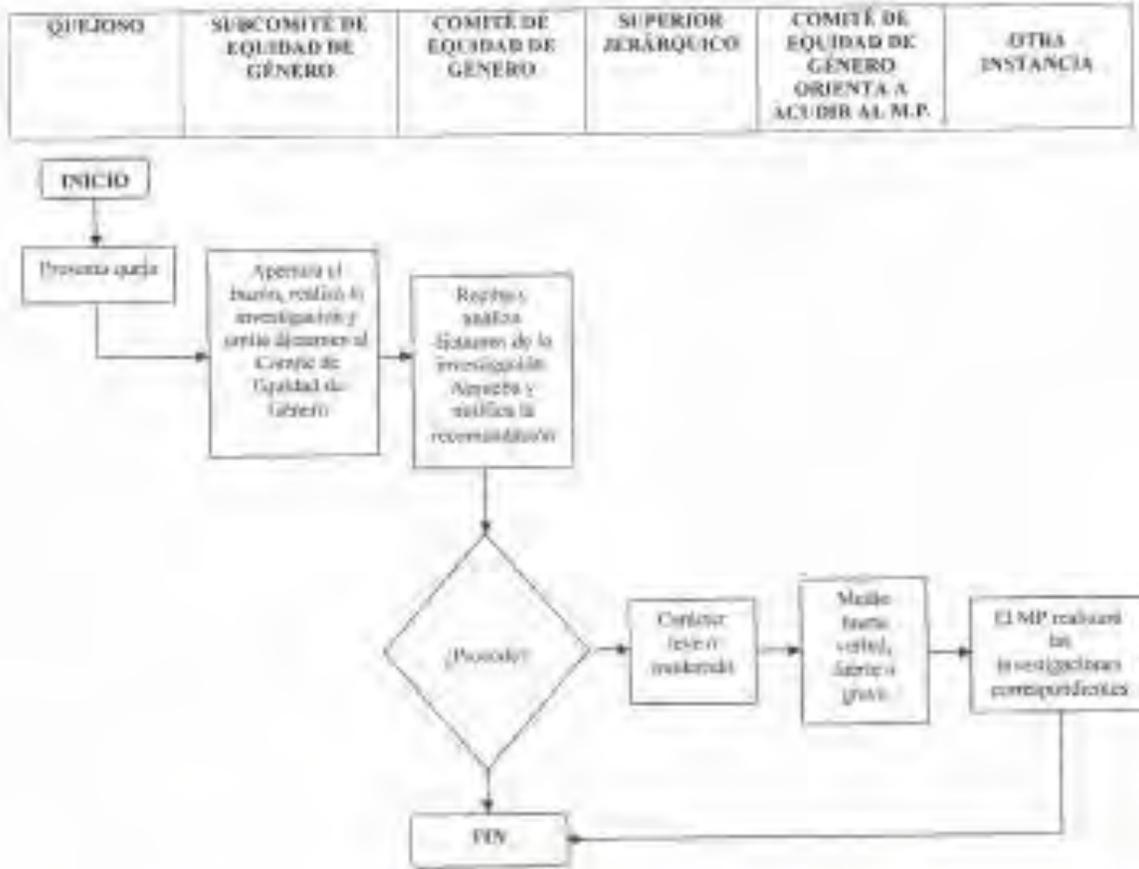
	Comité de Equidad de Género	Uso(s)	Revisión	Fecha
	Procedimiento para la Atención de Quejas contra Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual o Laboral	PR-001	0-11 octubre 2013	11 octubre 2013

		y en su caso emitirá la recomendación y/o sanción correspondiente con base en las leyes vigentes y aplicables a la materia.
13	Cualquier persona	Están obligados a mantener el asunto en estricta confidencialidad para salvaguardar los derechos de las partes, cuando estas tomen parte en el proceso relacionado con la presentación de una queja y/o denuncia.
14	Recursos	Aplicará sanción por divulgación intencional o maliciosa de información requerida como parte del proceso establecido para la tramitación de quejas y/o denuncias sobre discriminación, acoso y hostigamiento sexual o laboral. El compromiso de confidencialidad no debe interpretarse como limitación o impedimento para colaborar en el proceso de una queja o para ser testigo en la investigación de una queja y/o denuncia.
15	Comité de Equidad de Género	Reportará el caso a otra persona de jerarquía superior ya sea de la misma área o fuera de ella, cuando el jefe (a) Superior Jerárquico directo, sea el presuntamente responsable de la conducta irregular, para que brinde la protección necesaria del denunciante y/o quejoso, o en su caso analizar el cambio de adscripción del denunciante y/o quejoso mientras dure el proceso de investigación.
16	Comité de Equidad de Género	Informará a toda persona a quien se le tome una declaración o colabere con la investigación de una queja de discriminación o denuncia de acoso o hostigamiento sexual o laboral en el empleo, de los siguientes derechos durante la investigación: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Su participación en la investigación no constará en su expediente laboral.</li> <li>• Podrá presentar una queja si se toman decisiones sobre su condición de empleo o cuando ésta se ve afectada por acciones de superiores o compañeros (as) de trabajo o su participación en la investigación.</li> </ul>



	Comité de Equidad de Género	Código	Revisión	Fecha
	Procedimiento para la Atención de Quejas contra Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual o Laboral	PP-007	0, 11 octubre 2012	11 octubre 2012

X. Diagrama de flujo:



	QUEJOSO	REVISOR	RECOMENDADO
POSTO	DIRECCIÓN JERÁRQUICA	COORDINADORA DEL COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO	RECTORA
FECHA	AGOSTO 2012	AGOSTO 2012	AGOSTO 2012
ASINARE Y FIRMA	E.C. VIC. PAR. EMILIO ROSA Pineda	M.C. ANGELICA DEL CARMEN FAH TORRES	M.A. ALMAYESTY CORAL CASTELA

Fecha: Febrero 07, 2012

Página 8 de 8

El presente proceso y documentación que se le consultó, se encuentra en el portal SIGC. Este estado puede ser consultado en cualquier momento. **NO CONTROLADA**

Anexo 2.- Respuesta de la Universidad de Quintana Roo a la solicitud de información sobre el número de quejas por acoso y hostigamiento realizadas en la Universidad de Quintana Roo, obtenido el 19 de noviembre de 2019.



Chetumal, Quintana Roo, 19 noviembre 2019  
UQROO/REC/UT/554/19

**“2019, Año del respeto a los Derechos Humanos”**

**Keila Saaraím Velázquez Sarabia  
PRESENTE**

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 45 fracción II, IV y V, 125 y 126 de la Ley General de Acceso a la Información Pública, en lo sucesivo “Ley General”, en relación con los artículos 3 fracción XXVII, 64, 66 fracciones II, IV y V, 151, 152, 153 y 154 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Quintana Roo, en lo sucesivo “Ley estatal” y en atención a su solicitud identificada con el folio **01309719** ingresada a través de INFOMEX, recibida el día 07 de noviembre del año en curso, donde requiere:

- 1. Número de quejas que los alumnos de la universidad del campus Chetumal han puesto por acoso y/o hostigamiento del año 2013 al 2019, por meses y años.**
- 2. cuantas fueron por hostigamiento y cuantas, por acoso, cuantas fueron presentadas por hombres y cuantas por mujeres.**

Para atender la petición y con base a la información proporcionada por la Dirección General de Asuntos Jurídicos, mediante oficio UQROO/DGAJ/303/19, se le informa lo siguiente:

- **Que de los años 2013 y 2014 no se tiene registro alguno de queja presentada por actos de acoso y/u hostigamiento.**
- **Que en el 2015 se presentaron 3 (tres) quejas de las cuales una fue interpuesta por una persona del sexo masculino por hostigamiento; otra fue presentada por una persona del sexo femenino por acoso y la tercera fue interpuesta por una persona del sexo masculino por acoso.**
- **Que del año 2016 no se tiene registro alguno de queja presentada por actos de acoso y/u hostigamiento.**
- **Que en el año 2017 se registró 1 (una) queja por acoso interpuesta por persona del sexo femenino.**
- **Que en el año 2018 se presentaron 3 (tres) quejas por hostigamiento, dos de estas interpuestas por personas del sexo femenino y otra interpuesta por personas de ambos sexos. En el mismo año una persona del sexo femenino interpuso una queja por acoso.**
- **Que a la fecha en el año 2019 se han presentado 2 (dos) quejas por acoso y 6 (seis) quejas por hostigamiento, todas estas interpuestas por personas del sexo femenino.**

En mérito de lo anterior, se le envía la respuesta por la plataforma INFOMEX y se pone a su disposición el presente oficio, acorde a lo previsto en los artículos 151 de la “Ley estatal”, que sobre el particular disponen:

Boulevard Habana s/n, Zona Ignacio Comonfort, Colonia del Bosque, Código Postal 77019, Chetumal, Quintana Roo, México. Teléfono: (983)83 50300; Fax: (983)83 29676 [www.uqroo.mx](http://www.uqroo.mx)

Versión: enero (1, 2014)

Documento electrónico o electrónico que no se conserva digitalmente en el Portal SICC. Códig. : Uqroo/2019/01/0001

Código: REC/01/10/001

**COPIA NO CONTROLADA**



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO  
RECTORÍA  
UNIDAD DE TRANSPARENCIA

Chetumal, Quintana Roo, 19 noviembre 2019  
UQROO/REC/UT/554/19

**“2019, Año del respeto a los Derechos Humanos”**

*Artículo 151. Los Sujetos Obligados deberán otorgar acceso a los documentos que se encuentren en sus archivos o que estén obligados a documentar de acuerdo con sus facultades, competencias o funciones en el formato en que el solicitante manifieste, de entre aquellos formatos existentes, conforme a las características físicas de la información o del lugar donde se encuentre así lo permita.*

*La obligación de proporcionar información no comprende el procesamiento de la misma, ni el presentarla conforme al interés particular del solicitante, cuando sea materialmente imposible. (...)*

Por último, nos ponemos a sus órdenes para la aclaración de cualquier duda que pudiera generarse al respecto o para alguna otra consulta que en lo futuro tenga a bien realizar a esta Unidad de Transparencia, para lo cual ponemos a su disposición el sistema electrónico de atención a solicitudes de información disponible en la siguiente dirección electrónica: <http://infomex.qroo.gob.mx/>, o nuestra oficina ubicada en Boulevard Bahía s/n, esquina Ignacio Comonfort, Colonia del Bosque, de la ciudad de Chetumal, Municipio de Othón P. Blanco, en Quintana Roo o comunicarse al teléfono 983 83 50300 extensión 163, así como a través del correo electrónico [transparencia@uqroo.edu.mx](mailto:transparencia@uqroo.edu.mx), en horario de oficina y en términos de Ley.

Sin otro particular, le envío un cordial saludo.

Atentamente  
“Fructificar la razón: trascender nuestra cultura”

Lic. Michell Jesús Díaz Tello  
Titular de la Unidad de Transparencia



C.c.p. Mtro. Francisco Xavier López Mena – Rector  
C.c.p. Archivo

Boulevard Bahía s/n, esquina Ignacio Comonfort, Colonia del Bosque, Código Postal 77019, Chetumal, Quintana Roo, México. Teléfono: +983 83 50300, Fax: +983 83 29656 [www.uqroo.mx](http://www.uqroo.mx)

Verónica enero 15, 2018

Documento impreso o electrónico que no se consulte directamente en el portal SIGC (<http://sigc.uqroo.mx/>) se considera  
COPIA NO CONTROLADA

Código: REC-001-FG001

Anexo 3. Respuesta de la Universidad de Quintana Roo a la solicitud de información sobre el número de quejas interpuestas por acoso y hostigamiento obtenida el 4 de diciembre de 2019.



Chetumal, Quintana Roo, 04 diciembre 2019  
UQROO/REC/UT/574/19

“2019, Año del respeto a los Derechos Humanos”

C. Keila Saaram Velázquez Sarabia  
**PRESENTE**

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 45 fracción II, IV y V; 125 y 126 de la Ley General de Acceso a la Información Pública, en lo sucesivo “Ley General”, en relación con los artículos 3 fracción XXVII, 64, 66 fracciones II, IV y V, 151, 152, 153 y 154 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Quintana Roo, en lo sucesivo “Ley estatal” y en atención a su solicitud identificada con el folio 01361019 ingresada a través de INFOMEX, recibida el día 28 de noviembre del año en curso, donde requiere: “1. Porcentaje de quejas por hostigamiento y acoso de acuerdo a cada división y departamento de la universidad en el campus Chetumal del 2013 al 2019, por año. 2. Número de quejas que han sido resuelta y forma en la que se resolvió, 3. Fecha exacta en la que se presentaron las quejas en casos de hostigamiento y/o acoso, en el periodo del 2013 al 2019 y en qué fecha se dio solución. Documentación”, (sic); para atender la petición y con base a la información proporcionada por la Dirección General de Asuntos Jurídicos, mediante oficio UQROO/DGAJ/349/19, se procede a dar respuesta a su solicitud en los términos siguientes:

- Se adjunta tabla con la información siguiente:

Año	Fecha exacta	Materia de la queja	División	Resolución	fecha de resolución
2013	No se tiene registro alguno de queja presentada por actos de acoso y/u hostigamiento.				
2014	No se tiene registro alguno de queja presentada por actos de acoso y/u hostigamiento.				
2015	15/04/2015	Hostigamiento	DCSEA	Conciliación	12/05/2015
	04/11/2015	Acoso sexual	DCSEA	Suspensión	05/01/2016
	04/12/2015	Acoso	DCI	Suspensión	10/12/2015
2016	No se tiene registro alguno de queja presentada por actos de acoso y/u hostigamiento.				
2017	03/03/2017	Acoso		Apercibimiento	26/05/2017
	15/12/2017	Hostigamiento	DCPH	Separación de grupo	16/04/2018
2018	21/02/2018	Hostigamiento Sexual	DCS	Ninguna – la queja fue anónima	
	16/04/2018	Acoso Sexual	DCS	Ninguna – el responsable no es miembro de la comunidad universitaria	
2019	16/03/2019	Acoso	DCI	Ninguna – el responsable no es miembro de la comunidad universitaria	
	29/03/2019	Hostigamiento	DCSEA	Ninguna – el responsable no es miembro de la comunidad universitaria	
	05/06/2019	Acoso	DCS	En investigación	
	10/06/2019	Hostigamiento	DCSEA	La parte quejosa se desistió	
	28/06/2019	Hostigamiento	DCS	Ninguna – el responsable no es miembro de la	

Boulevard Bahía s/n, esq. Ignacio Comonfort, Colonia del Bosque, Código Postal 77019, Chetumal, Quintana Roo, México. Teléfono +(983)83.50300. Fax +(983)83.29656 [www.uqroo.mx](http://www.uqroo.mx)

Version: enero 15, 2018

Documento impreso o electrónico que se consulte directamente en el portal SIGC (<http://sigc.uqroo.mx/>) se considera COPIA NO CONTROLADA

Código REC-001/FO-00



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO  
RECTORÍA  
UNIDAD DE TRANSPARENCIA

Chetumal, Quintana Roo, 04 diciembre 2019  
UQROO/REC/UT/574/19

**“2019, Año del respeto a los Derechos Humanos”**

				comunidad universitaria	
01/10/2019	Hostigamiento	DCI	Amonestación por escrito	23/10/2019	
16/07/2019	Hostigamiento	DCS	Ninguna – el responsable no es miembro de la comunidad universitaria		
29/11/2019	Hostigamiento sexual	DCPH	En investigación		

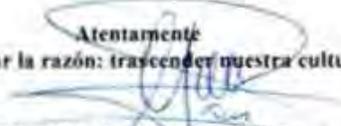
En mérito de lo anterior, se le envía la respuesta por la plataforma INFOMEX y se pone a su disposición el presente oficio, acorde a lo previsto en los artículos 151 de la “Ley estatal”, que sobre el particular disponen:

*Artículo 151. Los Sujetos Obligados deberán otorgar acceso a los documentos que se encuentren en sus archivos o que estén obligados a documentar de acuerdo con sus facultades, competencias o funciones en el formato en que el solicitante manifieste, de entre aquellos formatos existentes, conforme a las características físicas de la información o del lugar donde se encuentre así lo permita.*

*La obligación de proporcionar información no comprende el procesamiento de la misma, ni el presentarla conforme al interés particular del solicitante, cuando sea materialmente imposible. (...)*

Por último, nos ponemos a sus órdenes para la aclaración de cualquier duda que pudiera generarse al respecto o para alguna otra consulta que en lo futuro tenga a bien realizar a esta Unidad de Transparencia, para lo cual ponemos a su disposición el sistema electrónico de atención a solicitudes de información disponible en la siguiente dirección electrónica: <http://infomes.qroo.gob.mx/>, o nuestra oficina ubicada en Boulevard Bahía s/n, esquina Ignacio Comonfort, Colonia del Bosque, de la ciudad de Chetumal, Municipio de Othón P. Blanco, en Quintana Roo o comunicarse al teléfono 983 83 50300 extensión 163, así como a través del correo electrónico [transparencia@uqroo.edu.mx](mailto:transparencia@uqroo.edu.mx), en horario de oficina y en términos de Ley.

Sin otro particular, le envío un cordial saludo.

Atentamente  
  
 Lic. Michell Jesús Díaz Tello  
 Titular de la Unidad de Transparencia



C.e.p. Mtro. Francisco Xavier López Mená - Rector  
C.e.p. Archivo

Anexo 4. Respuesta de la Universidad de Quintana Roo a la solicitud de información sobre el número de quejas por acoso y hostigamiento del 8 de enero de 2020.



Chetumal, Quintana Roo, 08 enero 2020  
UQROO/REC/UT//20

C. Keila Saaraim Velázquez Sarabia  
**PRESENTE**

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 45 fracción II, IV y V, 125 y 126 de la Ley General de Acceso a la Información Pública, en lo sucesivo "Ley General", en relación con los artículos 3 fracción XXVII, 64, 66 fracciones II, IV y V, 151, 152, 153 y 154 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Quintana Roo, en lo sucesivo "Ley estatal" y en atención a su solicitud identificada con el folio 0140159 ingresada a través de INFOMEX, recibida el día 10 de diciembre del año en curso, donde requiere:

1. Cuanto se ha invertido en la protección a las mujeres en la Universidad de Quintana Roo, campus Chetumal.
2. Cuantas campañas, pláticas, y foros para prevenir el hostigamiento y acoso se ha realizado en la universidad del periodo 2013 al 2019.

Anexo:

1. Número de quejas que los alumnos de la universidad han puesto por acoso y/o hostigamiento del año 2013 al 2019, por meses y años.

- a. Ante la Dirección General de Asuntos Jurídicos
- b. Ante el/la director/a de división o coordinador.
- c. Jefe de departamento
- d. Tutores
- e. Personal académico
- f. administrativos

2. Cuantas fueron por hostigamiento y cuantas, por acoso, cuantas fueron presentadas por hombres y cuantas por mujeres.

3. Porcentaje de quejas por hostigamiento y acoso de acuerdo a cada división y departamento de la universidad en el campus Chetumal del 2013 al 2019, por año.

4. Número de quejas que han sido resuelta y forma en la que se resolvió.

5. Fecha exacta en la que se presentaron las quejas en casos de hostigamiento y/o acoso, en el periodo del 2013 al 2019 y en qué fecha se dio solución.

6. Número de trabajadores de la universidad contra quienes se le ha puesto una queja por hostigamiento o acoso del año 2013 al 2019.

a. - A cuantos se les comprobó este acto y cuántos de ellos continuaron laborando en la universidad, después de cuánto tiempo se les volvió a contratar si se les contrato nuevamente.

b. - Cuántos de ellos son trabajadores de base y cuantos por contrato. Cuantos pertenecen al:

- a. Personal académico
- b. Personal administrativo
- c. Funcionarios

De qué área, división, departamento, cuantos años llevan laborando en la universidad, con qué edad contaban en el momento en que se presentó la queja por hostigamiento o acoso.

c. - A cuántos de ellos se les volvió a contratar: después de cuánto tiempo, cuantas veces.

d. - Cuantos son profesores investigadores de tiempo completo

e. - Cuantos son profesores asociados

f. - Cuantos son por asignatura

g. - Cuantos pertenecen al área administrativo, jurídico, etc.

7. Cuál es el procedimiento que se sigue en la universidad cuando se presentan quejas por hostigamiento y/o acoso.

8. De cuantos casos por hostigamiento y acoso ha tenido conocimiento la universidad de quintana roo del 2013 al 2019

9. Cuantas posibles situaciones de hostigamiento y de acoso a detectado la universidad de quintana roo a través de:

Boulevard Bahía s/n, esq. Ignacio Comonfort, Colonia del Bosque, Código Postal 77019, Chetumal, Quintana Roo, México. Teléfono: (983)83 50300, Fax: (983)83 29656 [www.uqroo.mx](http://www.uqroo.mx)

Versión: enero 15, 2016

Documento impreso o electrónico que no se consulte directamente en el portal SIGI\* (<http://sigi.uqroo.mx>) se considerará

**COPIA NO CONTROLADA**

Código REC-001-FO-001



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO  
RECTORÍA  
UNIDAD DE TRANSPARENCIA

Chetumal, Quintana Roo, 08 enero 2020  
UQROO/REC/UT//20

- a. Ante la Dirección General de Asuntos Jurídicos
- b. Ante el/la director/a de división o coordinador.
- c. Jefe de departamento
- d. Tutores
- e. Personal académico
- f. administrativos

Que se hizo al respecto, en cada caso particular del periodo 2013 al 2019

10. Como se ha resultado cada uno del caso por hostigamiento y/o acoso

11. Casos en los que se interpuso denuncia penal atendiendo al tipo penal que establece el art.130 ter del código penal del estado de Quintana Roo. Atendiendo al procedimiento para la atención de casos de hostigamiento y/o acoso sexual en agravio del alumnado de la Universidad de Quintana Roo

12. Cuanto se ha invertido en la protección a las mujeres en la Universidad de Quintana Roo, campus Chetumal.

13. Cuántas campañas, platicas, y foros para prevenir el hostigamiento y acoso se ha realizado en la universidad del periodo 2013 al 2019.”. (sic);

para atender la petición y con base a la información proporcionada por el Departamento de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social y Dirección General de Asuntos Jurídicos, mediante oficios UQROO/SG/DHRSU/088/19 y UQROO/DGAJ/377/19 respectivamente, se procede a dar respuesta a su solicitud en los términos siguientes:

- 1.- Cuánto se ha invertido en la protección a las mujeres en la Universidad de Quintana Roo, campus Chetumal.

En la Universidad de Quintana Roo existe un departamento cuyo objetivo es la de coadyuvar a la consecución de una cultura de igualdad de género, inclusión y responsabilidad social en la comunidad universitaria a través de la transversalización de la perspectiva de género, inclusión y responsabilidad social universitaria en todas las funciones del quehacer universitario y de manera anual con un presupuesto de \$313,496.00 se busca cumplir con el objetivo planteado de manera generalizada a toda la comunidad universitaria.

- 2.- Cuántas campañas, platicas y foros para prevenir el hostigamiento y acoso sexual se han realizado en la universidad del periodo 2013 al 2019.

Del 2013 al 2019 se realizaron un total de 84 actividades relacionadas en la prevención del hostigamiento y acoso sexual en toda la Universidad de Quintana Roo.

ANEXO:

- 1.- Número de quejas que los alumnos de la universidad han puesto por acoso y/o hostigamiento del año 2013 al 2019, por meses y años. (sic)

a. Ante la Dirección General de Asuntos Jurídicos

- 2.- Cuántas fueron por hostigamiento y cuántas por acoso, cuántas fueron presentadas por hombres y cuántas por mujeres. (sic)

Por lo que respecta a los numerales 1 y 2, la información es la siguiente:

- Que de los años 2013 y 2014 no se tiene registro alguno de queja presentada por actos de acoso y/u hostigamiento.
- Que en el 2015 se presentaron 3 (tres) quejas de las cuales una fue interpuesta por una persona del sexo masculino por hostigamiento; otra fue presentada por una persona del sexo femenino por acoso y la tercera fue interpuesta por una persona del sexo masculino por acoso.

Boulevard Bahía s/n, esquina Ignacio Comonfort, Colonia del Bosque, Código Postal 77019, Chetumal, Quintana Roo, México. Teléfono: +(985)83 50360. Fax: +(985)83 29656 [www.uqroo.mx](http://www.uqroo.mx)



- Que del año 2016 no se tiene registro alguno de queja presentada por actos de acoso y/u hostigamiento.
- Que en el año 2017 se registró 1 (una) queja por acoso interpuesta por persona del sexo femenino.
- Que en el año 2018 se presentaron 3 (tres) quejas por hostigamiento, dos de estas interpuestas por personas del sexo femenino y otra interpuesta por personas de ambos sexos. En el mismo año una persona del sexo femenino interpuso una queja por acoso.
- Que a la fecha en el año 2019 se han presentado 4 (cuatro) quejas por acoso y 7 (siete) quejas por hostigamiento, todas estas interpuestas por personas del sexo femenino.
- 4.- Número de quejas que han sido resuelta y forma en la que se resolvió. (sic)
- 5.- Fecha exacta en la que se presentaron las quejas en casos de hostigamiento y/o acoso, en el periodo del 2013 al 2019 y en qué fecha se dio solución. (sic)

En relación a los numerales 4 y 5, la información es la siguiente:

AÑO	FECHA EXACTA	MATERIA DE LA QUEJA	RESOLUCIÓN	FECHA DE RESOLUCIÓN
2013	No se tiene registro alguno de queja presentada por actos de acoso y/u hostigamiento.			
2014	No se tiene registro alguno de queja presentada por actos de acoso y/u hostigamiento.			
2015	15/04/2015	Hostigamiento	Conciliación	12/05/2015
	04/11/2015	Acoso sexual	Suspensión	05/01/2016
	04/12/2015	Acoso	Suspensión	10/12/2015
2016	No se tiene registro alguno de queja presentada por actos de acoso y/u hostigamiento.			
2017	03/03/2017	Acoso	Apercibimiento	26/05/2017
2018	15/12/2017	Hostigamiento	Separación de grupo	16/04/2018
	21/02/2018	Hostigamiento Sexual	Ninguna – la queja fue anónima	
	16/04/2018	Acoso Sexual	Ninguna – el responsable no es miembro de la comunidad universitaria	
2019	16/03/2019	Acoso	Ninguna – el responsable no es miembro de la comunidad universitaria	
	29/03/2019	Hostigamiento	Ninguna – el responsable no es miembro de la comunidad universitaria	
	09/04/2019	Acoso sexual	Amonestación y aplicación de medidas cautelares	11/04/2019
	05/06/2019	Acoso	En investigación	
	10/06/2019	Hostigamiento	La parte quejosa se desistió	
	28/06/2019	Hostigamiento	Ninguna – el responsable no es miembro de la comunidad universitaria	
	01/10/2019	Hostigamiento	Amonestación por escrito	23/10/2019
	05/10/2019	Acoso	Ninguna – los involucrados no son miembros de la comunidad universitaria	25/10/2019
	16/07/2019	Hostigamiento	Ninguna – el responsable no es miembro de la comunidad universitaria	
29/11/2019	Hostigamiento sexual	En investigación		



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO  
RECTORÍA  
UNIDAD DE TRANSPARENCIA

Chetumal, Quintana Roo, 08 enero 2020  
UQROO/REC/UT//20

En mérito de lo anterior, se le envía la respuesta por la plataforma INFOMEX y se pone a su disposición el presente oficio, acorde a lo previsto en los artículos 151 de la "Ley estatal", que sobre el particular disponen:

*Artículo 151. Los Sujetos Obligados deberán otorgar acceso a los documentos que se encuentren en sus archivos o que estén obligados a documentar de acuerdo con sus facultades, competencias o funciones en el formato en que el solicitante manifieste, de entre aquellos formatos existentes, conforme a las características físicas de la información o del lugar donde se encuentre así lo permita.*

*La obligación de proporcionar información no comprende el procesamiento de la misma, ni el presentarla conforme al interés particular del solicitante, cuando sea materialmente imposible. (...)*

Por último, nos ponemos a sus órdenes para la aclaración de cualquier duda que pudiera generarse al respecto o para alguna otra consulta que en lo futuro tenga a bien realizar a esta Unidad de Transparencia, para lo cual ponemos a su disposición el sistema electrónico de atención a solicitudes de información disponible en la siguiente dirección electrónica: <http://infomex.qroo.gob.mx/>, o nuestra oficina ubicada en Boulevard Bahía s/n, esquina Ignacio Comonfort, Colonia del Bosque, de la ciudad de Chetumal, Municipio de Othón P. Blanco, en Quintana Roo o comunicarse al teléfono 983 83 50300 extensión 163 y 576, así como a través del correo electrónico [transparencia@uqroo.edu.mx](mailto:transparencia@uqroo.edu.mx), en horario de oficina y en términos de Ley.

Sin otro particular, le envío un cordial saludo.

Atentamente  
"Fructificar la razón: trascender nuestra cultura"  
  
Lic. Michell Jesús Díaz Tello  
Titular de la Unidad de Transparencia



C.c.p. Mtro. Francisco Xavier López Mena - Rector  
C.c.p. Archivo

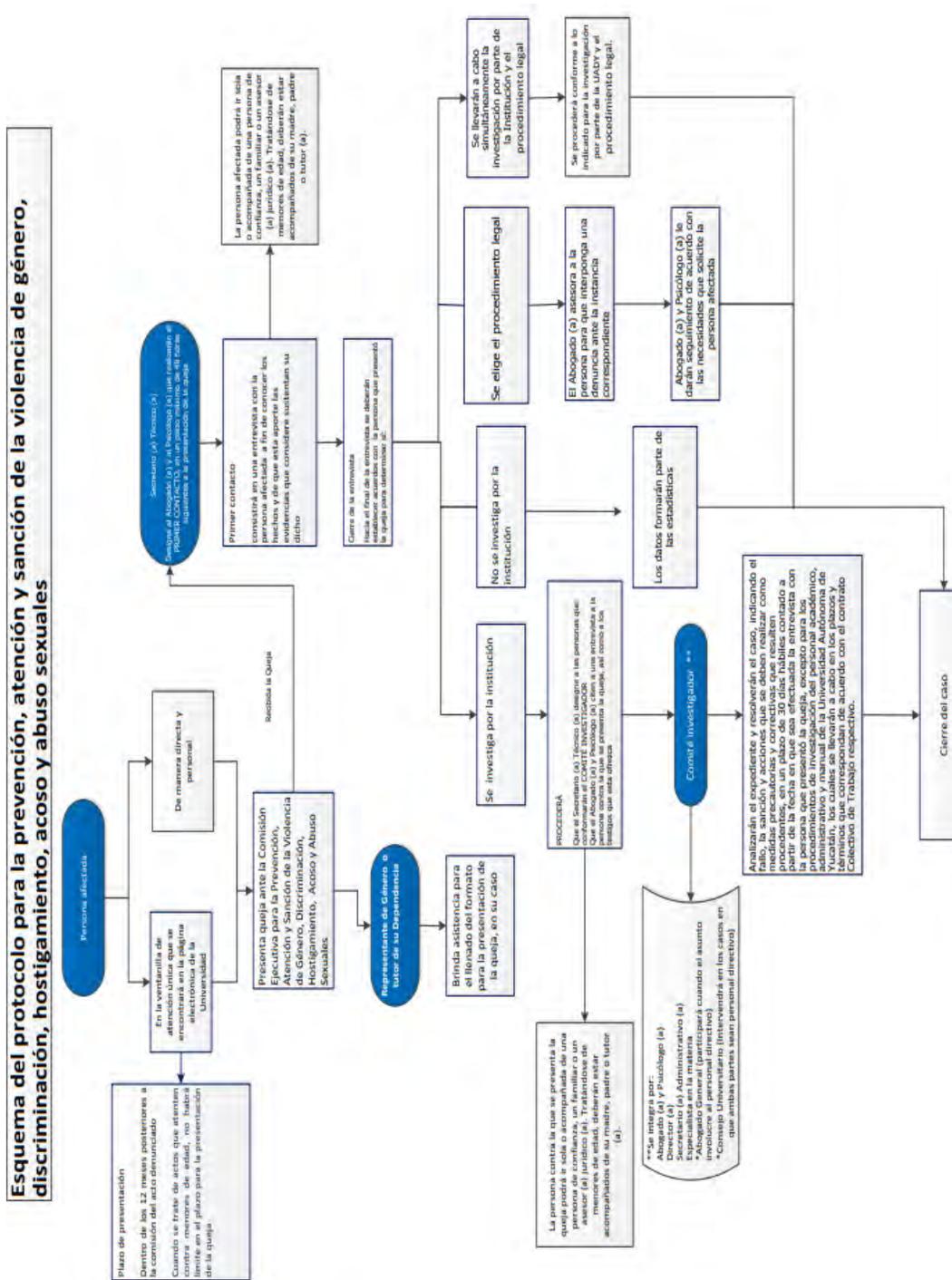
Boulevard Bahía s/n, esquina Ignacio Comonfort, Colonia del Bosque, Código Postal 77019, Chetumal, Quintana Roo, México. Teléfono: +(984)83 50300. Fax: +(984)83 29656 [www.uqroo.mx](http://www.uqroo.mx)

Version: enero 15, 2018

Documento impreso o electrónico que no se consulte directamente en el portal SIGO (<http://sigoi.uqroo.mx/>) se considera  
COPIA NO CONTROLADA

Código: REC-091(FO-00)

Anexo 5. Esquema del protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales, tomado del Protocolo Para La Prevención, Atención Y Sanción De La Violencia De Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso Y Abuso Sexuales, de la Universidad Autónoma de Yucatan (2019, pág. 56)



Anexo 5. Sobre el modelo de la Encuesta sobre Acoso y hostigamiento en la UQROO realizada digitalmente a través de Survio.mx, plataforma para realizar encuestas.

1 Sexo:	▼
2 Edad:	▼
3 Pertenece a algún grupo LGTB:	▼
4 Semestre:	▼
5 Campus	▼
6 Estatus:	▼
7 Licenciatura	▼
8 División:	▼
9 En caso de sufrir discriminación, violencia de genero, acoso y hostigamiento dentro de la universidad o por personal que labora en ella ¿sabes a quién dirigirte?	▼
10 Has presenciado una situación de acoso y/o hostigamiento hacia algun compañero	▼
11 Alguna vez te has sentido: _____ por alguien de la comunidad universitaria, el personal que labora en la universidad, ya sea dentro o fuera de las instalaciones o por meddios electronicos	▼
12 Quien te ha hostigado o acosado :	▼
13 Si has sentido victima de algun tipo de violencia (violencia de genero, discriminación, acoso y/o hostigamiento) ¿A quien se lo contaste?	▼
14 En qué año/s te sentiste acosado/a?	▼
15 En qué año/s te sentiste hostigado/a:	▼
16 La conducta fue:	▼
17 Presentaste alguna queja escrita ante:	▼
18 Tu queja se resolvió internamente con jefe(a) de departamento, coordinador(a) de unidad, director(a) de división	▼
19 Consideraste necesario presentar tu queja ante la Dirección General de Asuntos Jurídicos	▼
20 El responsable de acoso recibió alguna sanción?	▼
21 El responsable de hostigamiento recibió alguna sanción?	▼
22 El responsable de hostigamiento sigue laborando en la universidad?	▼
23 Las autoridades universitarias respondieron de forma eficaz y eficiente (segun tu criterio):	▼
24 La situación de acoso te ha llevado a:	▼
25 La situacion de hostigamiento te ha llevado a:	▼
26 Sabes que la Universidad cuenta con un procedimiento para la Atención de Casos de Hostigamiento y/o Acoso Sexual en Agravio del Alumnado de la Universidad de Quintana Roo?	▼
27 Crees que el procedimiento te otorga la protección suficiente en caso de ser víctima?	▼
28 ¿Por qué?	▼
29 Que tan confiable crees que es?	▼
30 Consideras que el procedimiento cuenta con un encargado que se especialice en este tipo de situaciones?	▼
31 Confiarías en las autoridades universitarias para interponer una queja por acoso y hostigamiento en caso de ser victima:	▼
32 Por qué?	▼
33 Que tan confiables son las autoridades encargadas de atender las quejas (segun tu criterio)	▼
34 Consideras necesario que se cree un Protocolo para Investigar, Prevenir y Sancionar el Acoso y Hostigamiento en la Universidad de Quintana Roo que brinde mayor protección a las víctimas de acoso y hostigamiento?	▼
35 ¿Por qué?	▼