



# PROTOCOLO

para la prevención y atención de  
casos de discriminación, acoso y  
violencia en razón de género.



# ÍNDICE

<b>1.</b> Objeto y fin del protocolo	4
<b>2.</b> Definiciones	5
<b>3.</b> Jurisdicción	8
<b>4.</b> Principios Rectores	8
<b>5.</b> Prevención	10
<b>a)</b> Comportamiento	10
<b>b)</b> Relaciones	10
<b>c)</b> Actividades	10
<b>d)</b> Normas y reglamentos	11
<b>e)</b> Internet y redes sociales	11
<b>f)</b> Comunicación con madres, padres y/o tutores	11
<b>6.</b> Instancias y competencias frente a sucesos acontecidos	12
<b>a)</b> Rectoría	12
<b>b)</b> Vicerrectoría de Bienestar y Formación	12
<b>c)</b> Unidades académicas y administrativas	13
<b>d)</b> Persona de primer contacto	14
<b>e)</b> Comité de Ética	15
<b>f)</b> Consejo Universitario Estudiantil / Consejos de Alumnos de Unidades Académicas	15
<b>g)</b> Tribunal Universitario	16
<b>7.</b> Procedimiento de primer contacto	16
<b>a)</b> Formulación de la queja	17
<b>b)</b> Registro y atención de la queja	18
<b>c)</b> Medidas inmediatas	18
<b>d)</b> Mecanismo de mediación	19
<b>e)</b> Etapas de la mediación	20
<b>f)</b> Seguimiento a los acuerdos de mediación	20
<b>8.</b> Procedimiento ante el Comité de Ética	21
<b>a)</b> Procedencia	21
<b>b)</b> Etapa inicial	21
<b>c)</b> Etapa de Substanciación	22
<b>d)</b> Etapa de valoración y decisión	23
<b>e)</b> Etapa de ejecución	24
<b>9.</b> Vigencia, interpretación y modificación	25
<b>ANEXO</b>	26

La Universidad La Salle (La Salle) promueve la enseñanza, el aprendizaje, la investigación, la adquisición de nuevos conocimientos y competencias, así como el desarrollo armónico de todas las potencialidades y valores del ser humano.

Tales propósitos requieren de un ambiente en el cual sus integrantes -alumnos/as, profesores/as y colaboradores- encuentren las condiciones necesarias para desarrollar plenamente sus dimensiones profesionales, espirituales, humanistas, sociales, culturales y físicas.<sup>1</sup>

La Salle no es ajena a la situación contextual en México y el mundo, en el que las prácticas que contravienen la dignidad humana son una realidad latente; y es partícipe de que toda conducta que distinga, excluya o limite los derechos de una persona por razones de género, orientación sexual o identidad sexual -entre otras- constituye una forma grave de discriminación que debe ser prevenida, atendida y erradicada, en definitiva, especialmente si favorece el acoso y la violencia de género.

Además, La Salle es consciente de que la obligación de respeto y garantía de los derechos humanos compete a toda institución, sea pública o privada que se encuentre autorizada por el Estado para ejercer funciones de autoridad, como el caso de una Universidad como La Salle.

En este sentido, de manera responsable, la Universidad La Salle se suma en el diseño, implementación y seguimiento de un mecanismo concreto para garantizar el acceso a la justicia a través del sistema educativo, para personas que puedan verse afectadas en su contexto. Al tiempo en el que se suma a los esfuerzos para prevenir o detectar actos contra la integridad personal de los miembros de la comunidad lasallista, mediante la difusión de información y capacitación en materia de derechos humanos con perspectiva de género.

<sup>1</sup> Arts. 25 y 26 del Estatuto del Sistema Educativo de las Universidades La Salle, disponible en: [http://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/171/Estatuto-General\\_SEULSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/171/Estatuto-General_SEULSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y); y artículo 21 del Reglamento General de las Universidades La Salle integrantes del Sistema Educativo de las Universidades La Salle (SEULSA), disponible en <http://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/172/Reglamento-General-Vers-03-1-abr-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

# 1. Objeto y fin del protocolo

El presente protocolo es obligatorio y de observancia general y tiene por objeto establecer los mecanismos para prevenir, atender, sancionar y erradicar todo acto de discriminación, acoso y/o de violencia de género que afecte a cualquier persona perteneciente a la comunidad universitaria de la Universidad La Salle.



## 2. Definiciones

Para los efectos del presente protocolo, se entenderá por:



**a) Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud 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.<sup>2</sup>

**b) Acoso:** Cualquier acto o comportamiento, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno universitario, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atente contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización o ataques verbales o físicos, que se realicen de forma evidente, sutil o discreta y que ocasionen humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de interferir en el rendimiento académico o generar un ambiente negativo en el espacio universitario.<sup>3</sup>



<sup>2</sup> Artículo 1, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Véase numeral 1 del Anexo, "Sobre la Discriminación".

<sup>3</sup> Véase numeral 3 del Anexo, "Sobre el Acoso".



**c) Violencia de género:** Cualquier acción u omisión basada en el género o identidad genérica de una persona, dada tanto en el ámbito privado como en el público, que le cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o en extremo la muerte y que es resultado de las desigualdades genéricas de poder que explotan la distinción entre hombres y mujeres, en hombres y mujeres, o bien, en la identidad de género.<sup>4</sup>

**d) Violencia sexual:** Cualquier acción de naturaleza erótico-sexual realizada hacia una persona sin su consentimiento, que puede comprender la invasión física del cuerpo humano o bien consistir o incluir actos que no involucren contacto físico alguno.<sup>5</sup> La violencia sexual se puede dar en las siguientes formas:

- d.1. Acoso sexual, que consiste en conducta/s de naturaleza erótico-sexual ofensiva/s e indeseada/s para quien las recibe, que pueden manifestarse de manera verbal o por cualquier otro medio distinto al contacto físico,<sup>6</sup> y
- d.2. Abuso sexual, que consiste en acto/s de contacto físico de naturaleza erótico-sexual en contra de y sin el consentimiento de una persona, que pueden ir desde tocamientos sexuales indeseados hasta la violación.

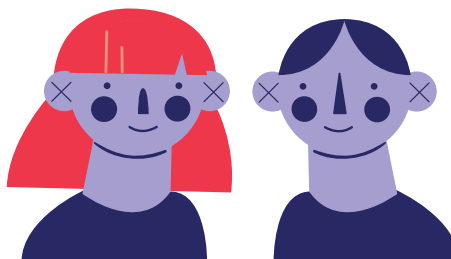


<sup>4</sup> La presente combina la definición de “violencia contra la mujer” del artículo 1 de la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar La Violencia Contra La Mujer “Convención De Belem Do Para”, 5 fracción IV, de la Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y de las Directrices Aplicables a las Intervenciones de Violencia por Razón de Género en Situaciones de Emergencias Humanitaria del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. Véase numeral 2 del Anexo “Sobre la Violencia de Género”.

<sup>5</sup> Tribunal Penal Internacional para Ruanda. Fiscal vs. Jean-Paul Akayesu. 2 de septiembre de 1998. No. Ictr-96- 4-T. para 688; y Corte IDH. Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de noviembre de 2006. Serie C No. 160, párr. 306.

<sup>6</sup> Recomendación General N°19 de la CEDAW: La violencia contra la mujer (11° periodo de sesiones 1992), artículo 11, párrafo 18; y PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016, numeral 6.

**e) Perspectiva de género:** La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.



**f) Persona de primer contacto:** Persona que atenderá a la persona agraviada en el primer momento. Estará capacitada en la atención de casos de violencia de género, atención a víctimas y técnicas de escucha activa. Tendrá asignado tiempo de su encargo institucional para atender las quejas que requieran su intervención conforme al presente protocolo.



**g) Comité de Ética:** Órgano competente para recibir y dirimir las denuncias que por discriminación, acoso y violencia de género le sean turnadas por la persona de primer contacto. Estará integrada por tres personas (mínimo dos mujeres) con

conocimiento y sensibilización en materia de discriminación y perspectiva de género y serán nombradas por el Rector con el apoyo de las áreas que estime apropiado convocar en el proceso.

**h) Comunidad universitaria:** Comprende a las autoridades universitarias, personal docente y de investigación, personal administrativo, alumnos y alumnas, padres y madres o bien tutores y tutoras de las alumnas y alumnos cuando se trate de menores de edad, así como las asociaciones de alumnos y alumnas aprobadas por la Universidad La Salle.<sup>7</sup>



<sup>7</sup> Artículo 7 del Reglamento de alumnos de las Universidades integrantes del sistema educativo de las Universidades La Salle, disponible en: [http://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/738/Reglamento%20de%20alumnos%20SEULSA%202019\\_13%20feb%202019.pdf?sequence=5&isAllowed=y](http://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/738/Reglamento%20de%20alumnos%20SEULSA%202019_13%20feb%202019.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

### 3. Jurisdicción

Este protocolo tendrá aplicación para la prevención y para la atención de probables actos de discriminación, acoso o violencia de género que sucedan:

- a) Dentro de cualquier espacio físico o virtual de la Universidad La Salle
- b) Fuera de cualquier espacio físico o virtual de la Universidad La Salle, sí:
  - b.1. La conducta tenga relación con una actividad o programa de la Universidad; o
  - b.2. La conducta tenga el efecto de crear un ambiente de hostilidad dentro de La Salle en perjuicio de algún miembro de la comunidad universitaria.

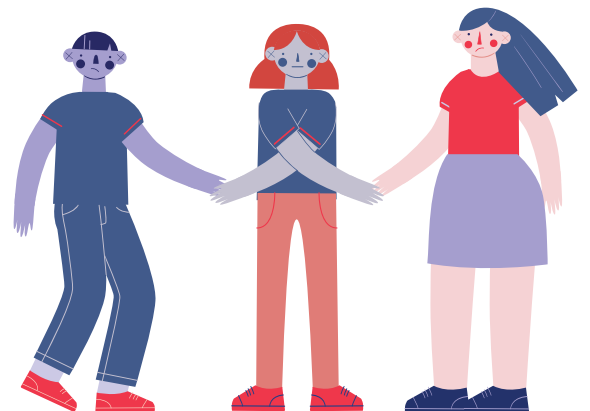
### 4. Principios rectores

En la implementación, operación e interpretación del presente protocolo, se deberán considerar los siguientes principios rectores:



a) **No tolerancia:** Todo hecho acreditado de discriminación, acoso, violencia de género o sexual será sancionado de conformidad con la reglamentación aplicable.

b) **Buena fe:** En todo momento se presumirá la buena fe de la persona agraviada, así como la presunción de inocencia de la persona señalada. Sin embargo, toda imputación o acusación falsa será sancionada.





**c) Confidencialidad:** Todas las personas que intervengan en un proceso de atención a un caso materia del presente protocolo estarán obligadas a guardar confidencialidad estricta, por lo que la revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en el procedimiento y únicamente respecto de lo que es necesario que conozcan.

**d) No victimización secundaria:** La persona agraviada deberá ser tratada con respeto a su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin ningún maltrato o trato diferenciado en la atención a los hechos de los que se duela. Además, se deberá impedir, hasta donde sea posible y sin perjudicar el debido proceso, exponer a la persona agraviada a cualquier tipo de actuación que pueda causarle un sufrimiento psicológico o emocional adicional.

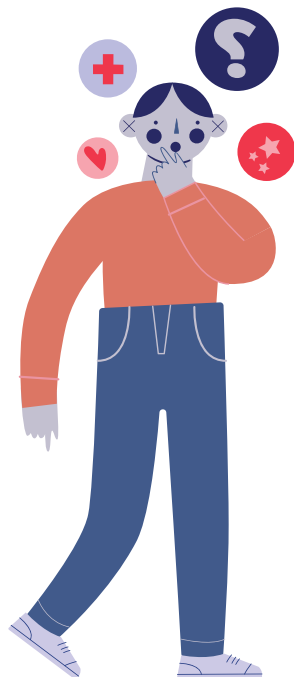
**e) Debido proceso:** La persona señalada dispondrá de todas las posibilidades de defensa según las circunstancias del caso. Se le sancionará únicamente cuando exista certeza de su culpabilidad fuera de duda razonable y de la misma forma se le restituirá en lo posible cuando se determine su no culpabilidad.

**f) Debida diligencia:** La actuación con debida diligencia es una obligación de todas las personas que participen en las diversas etapas del presente protocolo en tanto todas las conductas materia del

mismo vulneran la integridad y dignidad de las personas que las padecen. Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente.

**g) Prohibición de represalias:** La Universidad La Salle tomará las medidas necesarias para evitar cualquier represalia académica o laboral en contra de quien haya formulado una queja o denuncia.

**h) Autonomía personal:** Se deberá de respetar la voluntad de la persona agraviada para continuar o interrumpir un proceso en el que esté involucrada, siempre y cuando su voluntad no se encuentre viciada o condicionada indebidamente.



## 5. Prevención

Toda persona integrante de la comunidad universitaria<sup>8</sup> deberá observar las siguientes medidas de prevención:

### a) Comportamiento

- a.1. Brindar un trato igualitario, tolerante, equitativo y respetuoso en toda situación.
- a.2. Evitar apodos, burlas, bromas, chistes y sobrenombres o referencias.
- a.3. Evitar saludos de abrazo y/o contactos físicos más allá del saludo de mano a las alumnas y alumnos, y viceversa.

### b) Relaciones

- b.1. Establecer y preservar relaciones de respeto entre las personas integrantes de la comunidad universitaria. No descarta el trato de “usted” de alumnos o alumnas a personal docente o directivo.
- b.2. Evitar las relaciones personales no académicas o de amistad entre alumnas o alumnos y personas colaboradoras, docentes, directivas o administrativas.

### c) Actividades

- c.1. Evitar actividades sociales, comidas y convivencias similares en las que confluyan alumnos o alumnas y personal docente o directivo, más allá de las fiestas de graduación y de las convocadas por las autoridades universitarias o consejos de representación del alumnado.
- c.2. Realizar las actividades extra-aula en la Universidad o en los sitios necesarios (reclusorios, empresas, laboratorios, etc.) previa autorización.
- c.3. Evitar en lo posible reuniones o citas de alumnos o alumnas y personal docente o directivo que se lleven en privado. Se procurará invitar a una tercera persona para que en su caso dé testimonio.
- c.4. La atención, revisión y/o auscultación médica que se realice en consultorio deberá practicarse por personal médico del mismo género que la o el paciente, o bien, en presencia de enfermero/a necesariamente.

<sup>8</sup> Alumnos/as, profesores/as, empleados/as y colaboradores/as

#### **d) Normas y reglamentos**

- d.1.** Aplicar la reglamentación universitaria sin distinciones y con la debida explicación las personas interesadas. En todos los casos, deberá existir un acta escrita debidamente firmada por quienes hayan intervenido en la aplicación.

#### **e) Internet y redes sociales**

- e.1.** Utilizar preferentemente los canales institucionales establecidos para la comunicación no oral entre los integrantes de la comunidad universitaria.
- e.2.** Observar especial cuidado con el uso de redes sociales: Facebook, Twitter, Instagram, etc. La Internet y las redes sociales se utilizarán estrictamente para intercambio de información universitaria.
- e.3.** Prohibir y evitar el envío o reenvío de fotos, memes, bromas y demás material por vías electrónicas, que no cumpla con los criterios anteriores o no sea por razones estrictamente académicas o universitarias.

#### **f) Comunicación con madres, padres y/o tutores**

- f.1.** Cuidar la protección de datos personales. Por disposición legal, está prohibido revelar información personal o reservada, tal y como nombre, domicilio, datos escolares, datos familiares, etc.
- f.2.** Proceder siempre con base en un criterio de mayoría de edad de los alumnos y alumnas. En caso de que se traten asuntos sobre estudiantes mayores de edad con sus padres o representantes, en todos los casos deberán estar presentes los alumnos o alumnas correspondientes, salvo por causas justificadas.
- f.3.** Establecer y preservar un diálogo respetuoso con los padres o tutores. No descarta el trato de “usted” en ambos sentidos.
- f.4.** Tener en cuenta que las conversaciones “off the record” no existen; las grabaciones pueden darse ocultas o abiertas; consentidas o en secreto.
- f.5.** En caso de que los padres o tutores vayan acompañados de abogado/a, suspender el diálogo e informar a los/as superiores y al abogado general.

- f.6. En caso de amenaza de cualquier forma (expresa, tácita, etc.) sobre demandas, denuncias, juicios, procesos o similares, suspender el diálogo e informar al/a superior y al abogado general.
- f.7. Toda comunicación con el abogado general será por conducto del Rector, Vicerrectores o Director de Administración, de acuerdo con el caso.

## 6. Instancias y competencias frente a sucesos acontecidos

Las Instancias competentes para atender los actos de discriminación, acoso y violencia de género o sexual que hayan ocurrido, deberán realizar las acciones siguientes:

### a) Rectoría

- a.1. Designar por la temporalidad que considere apropiado y remover libremente a las personas integrantes de el Comité de Ética, garantizando la participación mayoritaria de mujeres en su integración.
- a.2. Convocar a las áreas que estime apropiado para que participen en el proceso de designación, evaluación y remoción de los/as integrantes del Comité de Ética.
- a.3. Resolver en definitiva cualquier situación no prevista en el presente protocolo o que requiera interpretación, por sí o mediante la Junta de Áreas.

### b) Vicerrectoría de Bienestar y Formación:

- b.1. Ser la instancia coordinadora de la implementación, seguimiento y monitoreo del presente protocolo.<sup>9</sup>
- b.2. Difundir de manera permanente y mediante vías físicas y virtuales el presente protocolo y los mecanismos que del mismo se habiliten.
- b.3. Llevar el registro de las personas de primer contacto y propiciar las condiciones que les sean necesarias para la realización efectiva de su labor.

<sup>9</sup> Con fundamento en la fracciones I y V del artículo 103 del Estatuto del Sistema Educativo de las Universidades La Salle, disponible en: [http://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/171/Estatuto-General\\_SEULSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/171/Estatuto-General_SEULSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- b.4. Establecer los mecanismos apropiados, entre ellos un número de teléfono, una dirección de correo electrónico y los demás que determine convenientes, para que cualquier persona pueda formular quejas de manera accesible, inmediata y confidencial.
- b.5. Establecer las condiciones que garanticen la independencia y autonomía técnica y de gestión de las personas de primer contacto y de el Comité de Ética en todas las etapas del procedimiento.
- b.6. Llevar el registro estadístico sobre la incidencia de actos materia del presente protocolo y tomar en cuenta dichos datos en cualquier plan de desarrollo, formación y capacitación.
- b.7. Realizar acciones de fortalecimiento institucional para garantizar un ambiente libre de violencia que incluya la prevención, atención y erradicación de toda conducta de discriminación, acoso o violencia de género.
- b.8. Resolver e interpretar cualquier cuestión no prevista por el presente protocolo, recogiendo el parecer de las personas que estime apropiado, así como promover su actualización permanente.

#### **c) Unidades académicas y administrativas:**

- c.1. Adoptar una política de no tolerancia a las conductas de discriminación, acoso y violencia de género y difundirla persistentemente y de manera expresa a los/as integrantes de la comunidad universitaria bajo su responsabilidad.
- c.2. Promover que las personas bajo su responsabilidad reciban capacitación en materia de género, discriminación y sensibilización, con perspectiva de derechos humanos.
- c.3. Promover una cultura de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar las acciones llevadas a cabo para tales fines.
- c.4. Contar con personas de primer contacto -preferentemente psicólogos/as o trabajadores/as sociales- y proporcionarles el apoyo y medios necesarios para realizar su función adecuadamente.

- c.5. Exhibir de manera ininterrumpida, pública y mediante vías físicas y virtuales los datos de contacto de las personas de primer contacto.
- c.6. Rendir informes mensuales y/o especiales a la Vicerrectoría de Bienestar y Formación en los que se registren las acciones realizadas en cumplimiento de las labores de prevención, así como información estadística sobre los actos de discriminación, acoso y violencia de género o sexual durante ese lapso, o bien, la ausencia de ellos.
- c.7. Preservar en cualquier etapa, la privacidad de la información personal de cualquier caso de discriminación, abuso y violencia de género del que tengan conocimiento.
- c.8. Establecer, en cualquier alianza o convenio que celebren o pretendan celebrar con personas o instituciones externas, la obligación de cumplir y aplicar en lo conducente el presente protocolo.

#### **d) Persona de primer contacto:**

- d.1. Atender toda queja que formule una persona agraviada como persona de primer contacto.
- d.2. Proporcionar información pertinente, completa, clara y precisa a cualquier persona que acuda ante ella para formular una queja.
- d.3. Analizar si la narrativa que formula la persona agraviada y evidencias disponibles concuerdan con conductas de discriminación, acoso o violencia de género en los términos del presente protocolo y si reúne los méritos suficientes para proseguir. Según el caso, la persona de primer contacto podrá consultar a expertos, reservando en todo momento los datos personales de la persona en cuestión.
- d.4. Registrar detalladamente los hechos que le sean narrados y recolectar las evidencias que le sean mostradas o que pueda obtener, en un plazo no mayor a un día hábil.
- d.5. Acompañar y en su caso auxiliar a la persona agraviada ante las autoridades o instancias universitarias correspondientes, con la finalidad de resolver de inmediato la queja formulada como mejor proceda al caso y de acuerdo con las evidencias disponibles.

- d.6. Preservar la confidencialidad de la información personal de cualquier caso sobre el que tenga conocimiento durante todas sus etapas.
- d.7. En los casos en los que una o ambas partes involucradas sean menores de edad, dar aviso inmediato a la persona que ejerza la patria potestad o la tutela y en su caso tomar las medidas necesarias para su máxima protección.

#### **e) Comité de Ética**

- e.1. Recibir, estudiar, valorar, procesar y dar resolución a la queja cuando sea turnada por la persona de primer contacto o por la persona agraviada.
- e.2. Excepcionalmente, convocar a otros miembros de la comunidad universitaria que se consideren calificados para la resolución de la queja, según las características fácticas del caso.
- e.3. Dar seguimiento a los acuerdos emitidos en cada caso y al cumplimiento de las determinaciones o recomendaciones que resulten del proceso.
- e.4. Preservar la confidencialidad de la información personal de cualquier caso sobre el que tenga conocimiento durante todas sus etapas.
- e.5. Presentar el caso ante el Consejo Universitario, omitiendo la información personal y confidencial, si se considera de especial gravedad y trascendencia del que deban derivar criterios generales de prevención y atención.

#### **f) Consejo Universitario Estudiantil / Consejos de Alumnos de Unidades Académicas**

- f.1. Incorporar en sus planes de trabajo, actividades de información y comunicación tendientes a la reflexión en materia de discriminación, acoso y violencia de género, así como sobre la existencia del presente protocolo y su funcionamiento.
- f.2. En caso de que alguna persona integrante de los cuerpos de representación estudiantil sea llamada por el Comité de Ética para intervenir en la sustan-

ciación de una queja, quien acuda deberá preservar la privacidad de la información personal sobre el caso durante todas sus etapas.

#### **g) Tribunal Universitario**

- g.1.** Cualquier resolución que afecte los intereses de algún alumno o alumna, podrá ser impugnada ante el Tribunal Universitario, en términos de la normatividad aplicable.
- g.2.** En tal caso, las personas que intervengan estarán obligadas a preservar la privacidad de la información personal de la que tengan conocimiento.

## **7. Procedimiento de primer contacto:**

El procedimiento de primer contacto se realizará por la persona de primer contacto de conformidad con lo siguiente:

#### **a) Formulación de la queja**

- a.1.** La queja será formulada de manera verbal, escrita o por cualquier otro medio de comunicación a la persona de primer contacto por cualquier persona que se considere agraviada por conductas de discriminación, acoso o violencia de género. Podrá ser formulada por la persona interesada; la persona que ejerza la patria potestad o la tutela en caso de ser menor de edad; por una tercera persona, siempre y cuando la persona agraviada la autorice expresamente; o bien, canalizada por cualquier integrante de la comunidad universitaria que tenga conocimiento de los hechos.
- a.2.** En caso de ser formulada por una tercera persona o canalizada, la persona de primer contacto deberá establecer contacto inmediato y directo con la persona agraviada para confirmar si es o no su voluntad iniciar con el procedimiento de primer



contacto. En caso afirmativo, se iniciará el procedimiento; en caso negativo, se eliminará cualquier constancia.

- a.3. Las quejas deberán contener una relatoría de los hechos ocurridos y las circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que se llevaron a cabo. En lo posible, deberán apoyarse en evidencias.
- a.4. No existe un plazo perentorio para presentar la queja en tanto la persona interesada sea parte de la comunidad universitaria. No obstante, se promoverá que la persona agraviada formule la queja tan pronto como sea razonablemente posible, puesto que la habilidad de recolectar información y datos de prueba para incidir ante un caso puede verse limitada ante un paso significativo de tiempo entre el incidente y la presentación del reporte.
- a.5. Toda queja anónima será investigada en sus méritos por la persona de primer contacto o por la persona que determine el Comité de Ética si no se sabe a qué comunidad pertenece la persona agraviada. En su caso y sin exponer información personal confidencial, el resultado de la investigación será dado a conocer en la misma plataforma y/o forma que la denuncia. El Comité de Ética dará seguimiento a estos casos en la forma que determine de conformidad con la situación particular.

## **b) Registro y atención de la queja**

Ante la formulación de una queja, la persona de primer contacto deberá:

- b.1. Escuchar activamente a la persona agraviada a fin de comprender plenamente la situación, el grado de afectación sufrida y el estado psicoemocional de la persona agraviada.
- b.2. Recibir las evidencias disponibles o, en su caso, recolectar las que pudiesen existir a disposición de la persona agraviada, de un tercero o en cualquier otra forma.
- b.3. Explicar a la persona agraviada el principio de confidencialidad, su alcance y hacerle saber que, en caso de incumplimiento, se considerará falta grave y será sancionado como tal por las autoridades universitarias.

- b.4. Con base en los hechos, las evidencias, el grado de afectación y el estado psicoemocional de la persona agraviada, la persona de primer contacto deberá:
  - b.4.1. Informar a la persona agraviada sobre los derechos que tiene derivados del presente protocolo, el procedimiento previsto en el mismo y los servicios a los que puede acudir;
  - b.4.2. Proporcionar contención emocional a la persona agraviada y en caso de que a solicitud o con voluntad de la persona agraviada se requiera atención psicológica,
- b.5. Formar un expediente en el que registre el suceso narrado según las manifestaciones y apreciación de la persona agraviada, las evidencias recolectadas y la atención que hasta ese punto se haya brindado, según la solicitud o la voluntad de la persona agraviada. Dicho expediente será reservado y confidencial.

### c) Medidas inmediatas

- c.1. De existir cualquier dato que demuestre que la seguridad de la persona agraviada se encuentra en riesgo dentro del campus o que se pueda cometer en su perjuicio un acto de imposible reparación, la persona de primer contacto deberá solicitar a la persona titular de la Unidad Académica o bien, a su superior jerárquico, medidas inmediatas para garantizar la seguridad y bienestar de la persona agraviada.
- c.2. En su caso, las medidas inmediatas serán temporales y proporcionales a la gravedad de la situación denunciada y sus circunstancias de modo, tiempo y lugar.

### d) Mecanismo de mediación

- d.1. De ser procedente y oportuno, se podrá llevar a cabo un mecanismo de mediación. Dicho mecanismo se basará en el diálogo y la concertación para construir acuerdos que den solución al conflicto.

- d.2. En caso de que la persona agraviada no desee el procedimiento de mediación o que la persona señalada no acuda a las reuniones a las que sea convocado, la persona de primer contacto remitirá el expediente a el Comité de Ética.
- d.3. No será procedente acudir al mecanismo de mediación en los casos siguientes:
  - d.3.1. Cuando entre la persona agraviada y la persona señalada haya una relación de poder que desequilibre la neutralidad y efectividad del procedimiento.<sup>10</sup>
  - d.3.2. En caso de falta de consentimiento expreso de las partes involucradas en los hechos.
  - d.3.3. En caso de que la queja derive de violencia física que puedan producir lesiones.
  - d.3.4. Cuando la persona agraviada se encuentre en una situación en la que pueda tener vicios del consentimiento.
  - d.3.5. Cuando los hechos constituyan un delito conforme a las leyes penales vigentes. En este caso, quedarán a salvo los derechos de las partes y la persona de primer contacto dará aviso inmediato a su superior orgánico para que éste, con la misma prontitud, informe al Abogado General.
  - d.3.6. Cuando no sea la primera vez que ocurran hechos de discriminación, acoso o violencia de género entre las partes involucradas.

#### **e) Etapas de la mediación**

- e.1. La persona de primer contacto generará una invitación a entrevista inicial dirigida a ambas partes. La invitación señalará el lugar, la hora y el día de la reunión.
- e.2. En el supuesto de que la persona señalada no se presente, se le enviará una segunda invitación por única ocasión para que acuda en un plazo no mayor de 3 días hábiles. De no presentarse por segunda ocasión, el procedimiento de mediación será concluido y se iniciará el procedimiento de queja ante el Comité de Ética.

- e.3. En caso de que la persona señalada acuda al procedimiento de mediación, se explicará a las partes el objeto y naturaleza del procedimiento y suscribirán los acuerdos de participación al procedimiento de mediación y de confidencialidad, los que se integrarán al expediente.
- e.4. A las reuniones del procedimiento de mediación únicamente asistirán las partes interesadas, sin acompañantes. Únicamente tratándose de menores de edad, asistirá la persona que ejerza la patria potestad o la tutela.
- e.5. La persona de primer contacto conducirá la mediación de manera objetiva e imparcial y procurará que las partes generen sus propios acuerdos o compromisos. En ningún caso los acuerdos versarán sobre cuestiones académicas, económicas, o sobre situaciones administrativas competencia de las autoridades universitarias.
- e.6. Los acuerdos o compromisos a que lleguen las partes serán asentados en un documento que elaborará la persona de primer contacto, mismo al que se le dará lectura en voz alta ante las partes para posteriormente imprimirlo y suscribirlo en tres tantos, uno para cada uno de los/as participantes.
- e.7. En un plazo máximo de un día hábil, la persona de primer contacto deberá informar a el Comité de Ética sobre el procedimiento de mediación y entregarle el expediente formado.
- e.8. Cualquier situación no prevista que surja en el procedimiento, será resuelta de común acuerdo entre las partes o, en su caso, por la persona de primer contacto de modo que se procure la solución de la queja en la mejor forma posible.
- e.9. En el caso excepcional de que la única solución efectiva competa la autorización de una autoridad universitaria, se pondrá a disposición de la misma motivando suficientemente las razones de tal determinación.

#### f) Seguimiento a los acuerdos de mediación

- f.1. La persona de primer contacto dará seguimiento al cumplimiento de los acuerdos concertados y enviará informes periódicos sobre el particular a el Comité de Ética.
- f.2. En caso de incumplimiento de los acuerdos, se podrá continuar con el trámite de queja.

## 8. Procedimiento ante el Comité de Ética

#### a) Procedencia

El procedimiento ante el Comité de Ética procederá en los casos siguientes:

- a.1. Cuando sea improcedente el procedimiento de mediación.
- a.2. Cuando alguna de las partes no desee el procedimiento de mediación.
- a.3. Cuando la persona señalada no acuda a las reuniones a las que sea convocado en el procedimiento de mediación.
- a.4. Cuando alguna de las partes incumpla los acuerdos o compromisos suscritos en el procedimiento de mediación.
- a.5. Cuando la queja formulada sea falsa o se haya formulado con la intención de dañar a la persona señalada o a una tercera persona, en cuyo caso el Comité de Ética determinará las consecuencias procedentes de conformidad con la reglamentación universitaria, previa opinión del Abogado General.

#### b) Etapa inicial

- b.1. El Comité de Ética, según sea el caso, recibirá la denuncia de la persona agraviada, el expediente o el reporte de la persona de primer contacto, la denuncia anónima, o bien, cualquier noticia del hecho.

- b.2. El Comité de Ética analizará el contenido de la denuncia, expediente, reporte, denuncia o noticia, así como las evidencias disponibles y, de considerarlo necesario y en atención al principio de no victimización secundaria, podrá citar a la persona agraviada a una audiencia para que ahonde sobre la situación.
- b.3. En función del análisis de los elementos con los que cuente, y en un plazo no mayor de tres días, el Comité de Ética podrá:
  - b.3.1. Emitir un acuerdo en el que funde y motive la admisión o desechamiento de la denuncia, mismo que será notificado personalmente a la persona agraviada.
  - b.3.2. De ser admitida la denuncia, el acuerdo será enviado en sobre cerrado y confidencial a la persona señalada a través de la dirección de la unidad académica o administrativa a la que esté adscrita. En caso de que la denuncia involucre al titular de dichas unidades, el acuerdo de admisión será entregado por medio de la instancia superior.
  - b.3.3. El acuerdo deberá informarle como mínimo que existe una denuncia admitida en la que lo señalan como autor o partícipe; los hechos en los que se funda la denuncia, las evidencias disponibles, los derechos con los que cuenta, la indicación de que contará con un plazo de cinco días hábiles para presentar a el Comité de Ética un informe o contestación por escrito y en sobre cerrado, ya sea en sus oficinas o mediante correo electrónico.
  - b.3.4. Recolectar las evidencias disponibles o las que pueda lograr, de manera que la resolución se fundamente en un grado de certeza fuera de toda duda razonable.

### c) Etapa de Substanciación

- c.1. Recibida y valorada la contestación o informe, se fijará fecha para audiencia a la que serán convocadas las partes, los testigos que hubiere, así como

las demás personas cuya presencia determine el Comité de Ética.

- c.2. La audiencia será celebrada únicamente en presencia de todas las personas integrantes de el Comité de Ética, de manera oral y conforme a las siguientes etapas:
  - c.2.1. Conforme al expediente y las evidencias recabadas hasta ese momento, el Comité de Ética hará del conocimiento de las partes el conflicto a resolver.
  - c.2.2. La persona agraviada podrá, si así lo desea, expresar su versión de los hechos, sus consideraciones, y referirse a las evidencias existentes.
  - c.2.3. La persona señalada podrá referirse a los hechos que le son atribuidos, así como a las evidencias de las que se valga para acreditar su dicho.
  - c.2.4. El Comité de Ética procederá a recibir las evidencias en el orden que disponga y en presencia de las partes.
  - c.2.5. Las partes podrán solicitar que los/as testigos precisen la información que proporcionen, y dispondrán del uso de la palabra en forma equitativa previa solicitud a el Comité de Ética.
  - c.2.6. El Comité de Ética dirigirá la audiencia en la forma que estime apropiada a la solución del caso, evitando hasta donde sea posible formalidades innecesarias y el diferimiento de la decisión.

#### **d) Etapa de valoración y decisión**

- d.1. Posterior a la audiencia, el Comité de Ética contará con un plazo de cinco días hábiles para valorar los argumentos esgrimidos, las evidencias recabadas y determinar cuáles serán las pruebas útiles en la toma de la decisión final.

- d.2. En casos estrictamente necesarios, para mejor proveer, el Comité de Ética podrá llamar a testificar a otras personas u ordenar la recopilación de nuevas evidencias, lo que se hará en audiencia oral ante la presencia de las partes.
- d.3. Una vez recolectadas las evidencias y decidido cuáles de ellas alcanzan la categoría de prueba, sea de cargo o de descargo, el Comité de Ética procederá a valorar el caso y a emitir la determinación, que podrá ser de responsabilidad, absolución o mixta, debiendo notificarla de manera personal a las partes
- d.4. El Comité de Ética podrá, asimismo, emitir recomendaciones a las instancias y autoridades universitarias o a cualquier tercero, que estime apropiadas para la prevención de conductas de discriminación, acoso, violencia de género o sexual.
- d.5. Las resoluciones y recomendaciones de el Comité de Ética son vinculantes y contendrán, al menos:
  - d.5.1. La fundamentación y motivación de la recomendación.
  - d.5.2. Una relatoría breve de los hechos que a su consideración sean probados y de las pruebas que fueron valoradas al efecto.
  - d.5.3. El análisis sobre la acreditación o no acreditación de la responsabilidad de la persona señalada.
  - d.5.4. En su caso, la sanción y/o medidas de reparación que deban de ser implementadas.
  - d.5.5. La orden de notificación a las partes por escrito y de manera personal.
  - d.5.6. El nombre y firma autógrafa de las personas integrantes de la Comité.
- d.6. La validez de las determinaciones y recomendaciones de el Comité de Ética queda sujeta a que no resulten contraventoras de disposiciones normativas internas o de leyes de orden público. Por tanto, las sanciones serán de las establecidas en



la reglamentación universitaria o laboral aplicable y en ningún caso serán de índole académica. Las medidas de reparación serán establecidas por el Comité de Ética.

- d.7. Siempre estarán a salvo los derechos de las partes para proceder de conformidad con cualquier vía que considere pertinente.

#### **e) Etapa de ejecución**

- e.1. Las resoluciones y recomendaciones de el Comité de Ética serán ejecutadas de manera inmediata por la instancia o autoridad universitaria competente y de conformidad con la reglamentación interna y legislación aplicable.
- e.2. Una vez ejecutada la resolución y/o cumplida la recomendación, se informará a el Comité de Ética, lo mismo que cuando se realicen acciones en vías de cumplimiento.

## 9. Vigencia, interpretación y modificación

- a** El presente protocolo entrará en vigor a partir de su aprobación por las autoridades universitarias competentes y su expedición por el H. Rector de la Universidad La Salle. En ningún caso podrá ser aplicado en forma retroactiva en perjuicio de persona alguna.
- b** Una vez aprobado y expedido el presente protocolo, deberá implementarse una campaña de difusión permanente sobre la existencia del protocolo y los canales de presentación de quejas.
- c** Las personas de primer contacto serán designadas de inmediato por las unidades académicas y administrativas de la Universidad, comunicando su nombre y datos de localización a la Vicerrectoría de Bienestar y Formación.
- d** La interpretación de lo no previsto en el presente protocolo se hará de buena fe por la persona a la que le esté correspondiendo su aplicación y en última instancia a la Vicerrectoría de Bienestar y Formación.
- e** Cualquier integrante de la comunidad universitaria podrá plantear propuestas de modificación y actualización del presente protocolo. Las propuestas serán presentadas a la Vicerrectoría de Bienestar y Formación y ésta, a su vez, y de ser procedentes, ante las autoridades universitarias competentes.

## / ANEXO

### 1. Sobre el trato discriminatorio

Para efectos de la aplicación del Protocolo, se considera acto discriminatorio, aquel en el que concurren los siguientes elementos<sup>11</sup>:

- 1.1. Una conducta de hacer o no hacer, realizada de manera individual, grupal o institucional, que sin ser objetiva, racional o proporcional, de manera directa o indirecta, en forma intencionada o no, propicie un trato de inferioridad, distinción, exclusión o restricción;
- 1.2. Un efecto derivado de la conducta que tenga como resultado impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o el ejercicio de uno o más derechos humanos y libertades, en especial la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas, y
- 1.3. Un nexo causal entre la conducta y el efecto que esté motivada por una característica de la persona, tal como su origen étnico o nacional, 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 manera enunciativa, se consideran algunas manifestaciones de discriminación las siguientes conductas:

- Distribuir tareas o trabajos académicos con base en estereotipos que emanan de categorías sospechosas de discriminación.

<sup>11</sup> Protocolo de Actuación de los Comité de ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

## / ANEXO

- Otorgar acceso diferenciado a derechos o prestaciones laborales con base en alguna característica sospechosa de discriminación.

### 2.- Sobre la Violencia en razón de género

La violencia por razón de género es un término amplio que describe cualquier acto perjudicial perpetrado contra la voluntad de una persona, y basado en diferencias (de género) sociales adscritas entre hombres y mujeres.

Los actos de violencia en razón de género violan múltiples derechos humanos protegidos por la legislación mexicana e internacional. Generalmente, las violencias en razón de género tienen un impacto mayor en las mujeres y niñas que en los hombres y niños; sin embargo, es importante observar que éstos últimos también pueden ser víctimas de violencia por razón de género o identidad de género.

La violencia en razón de género puede comprender actos de violencia sexual, debiéndose entender por éstos: cualquier acto sexual, intento por tener sexo, comentarios o proposiciones sexuales no deseados, o actos para traficar la sexualidad de una persona, utilizando coacción, amenazas de perjuicio o fuerza física, por parte de cualquier persona independientemente de la relación con la víctima<sup>12</sup>.

### 3.- La violencia sexual puede adoptar muchas formas, incluyendo el hostigamiento sexual, el abuso sexual, la violación sexual, el aborto forzado, entre otras.

Para determinar que un acto representa violencia de género, se deberán valorar elementos tales como: la conducta o comportamiento (acción u omisión) derivada de estereotipos de género, los daños causados (individuales o colectivos), de acuerdo a la persona que los resintió, las asimetrías de poder en la relación de las personas involucradas, las consecuencias (individuales, colectivas, meditas e inmediatas) y las circunstancias fácticas de realización de la conducta.

## / ANEXO

De manera enunciativa, se consideran algunas manifestaciones de violencia de género las siguientes:

- La celotipia, insultos, devaluaciones, chistes sexuales u obscenos;
- Referirse a una mujer u hombre cuya expresión de género no se adecúe a los estándares sociales de feminidad/masculinidad, con adjetivos alusivos a su expresión de género.
- El desprecio persistente de una persona debido a la falta percibida de masculinidad o feminidad estereotipada o la exclusión de una actividad basada en la orientación sexual o la identidad de género;
- Acercamientos sexuales indeseados;
- Tocar, manipular o jugar con la vestimenta de una persona sin su consentimiento.
- Solicitar favores sexuales;
- Llevar a cabo represalias en el ámbito académico o laboral por la negativa a los favores sexuales;
- Generar y difundir rumores sobre la vida sexual de una persona o amenazar con hacerlo;
- Difundir información de índole sexual (fotos, correos, mensajes) sin el consentimiento de la persona;
- Enviar cartas, correos electrónicos, notas, imágenes o cualquier otro contenido sexual no solicitado a una persona;
- Amenazar a una persona de realizar cualquier acción que le depare perjuicio si no se mantiene un contacto sexual;
- Realizar llamadas telefónicas o enviar mensajes de índole sexual por cualquier vía, en La Salle o fuera de ésta;
- Compra de calificaciones, aprobar una materia o una promesa de cualquier trato preferencial a cambio de favores, específicamente de índole sexual.

### 4.- Sobre el acoso

De manera enunciativa más no limitativa, algunos ejemplos de acoso escolar son los siguientes:

- Burlarse de manera peyorativa del acento o la forma de hablar de una persona, de su costumbre, o de su forma de vestir;
- Utilizar insultos o apodos hirientes para referirse a una persona.

## / ANEXO

- Hacer falsas acusaciones o difundir rumores sobre la vida privada de las personas;
- Enviar mensajes ya sea por medios físicos o virtuales no deseados, ofensivos o humillantes a cualquier persona de manera reiterada o persistente;
- Acechar a una persona de manera reiterada o persistente; y
- Difundir una imagen o información que pueda perjudicar o avergonzar a la persona aludida.

### 5.- Sobre las relaciones de poder que desequilibre la neutralidad y efectividad del procedimiento

En la aplicación e interpretación del presente protocolo, se deberá tomar en cuenta lo siguiente:

En el contexto académico, la violencia de género y acoso a menudo implican la atención personal inapropiada de un académico u otro oficial que está en posición de ejercer el poder profesional sobre otra persona. Esto podría incluir una persona que determina la calificación de un estudiante o que de otra manera puede afectar el rendimiento académico o el futuro profesional del estudiante; o un académico titular cuya evaluación de un colega menor puede afectar la vida profesional de este último.

Las relaciones amorosas que podrían ser apropiadas en otras circunstancias, tienen peligros inherentes cuando ocurren entre un instructor u otro funcionario de la Universidad y una persona con respecto a quien él o ella tenga alguna responsabilidad como instructor, asesor, evaluador, supervisor, o cualquiera otra similar. En el profesionalismo que se espera de los

integrantes de La Salle va implícito el reconocimiento, por parte de quienes ocupan cargos de autoridad, de que en sus relaciones con los estudiantes o el personal subalterno hay un elemento de poder del que no deben abusar, ni parecer abusar, en ninguna circunstancia.

### 6.- Ordenamientos Jurídicos Nacionales aplicables

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia;

## / ANEXO

- Ley General para la igualdad entre Hombres y Mujeres;
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; y
- PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

### 7.- Instrumentos Internacionales aplicables

- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial;
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer;
- Convención Americana sobre Derechos Humanos;
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belém do Pará”;
- Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer;
- Declaración de Beijing y la Plataforma para la Acción;
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;
- Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de Género; y
- Recomendación General N°19 de la CEDAW: La violencia contra la mujer (11º periodo de sesiones 1992); y
- Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19.



Protocolo para la prevención y atención de casos de discriminación, acoso y violencia en razón de género de la Universidad La Salle.

Primera edición, febrero 2020

Dr. Enrique A. González Álvarez, *fsc*  
Rector  
Mtro. Jorge M. Iturbe Bermejo  
Vicerrector Académico  
Lic. Roberto Medina Luna Anaya, *fsc*  
Vicerrector de Bienestar y Formación  
Mtro. Alejandro Torres González  
Director de Administración

Documento elaborado por:  
Dr. Jorge Nader Kuri  
Lic. Gema T. Ghayad Curi  
Mtra. Rebeca Nader López



Benjamín Franklin No. 45  
Col. Condesa, Alc. Cuauhtémoc  
Ciudad de México. CP 06140

800 LA SALLE ( 5272 553 )  
(52) 55 5278 9500

**lasalle.mx**

Integrante de:



INTERNATIONAL ASSOCIATION  
**La Salle**  
UNIVERSITIES