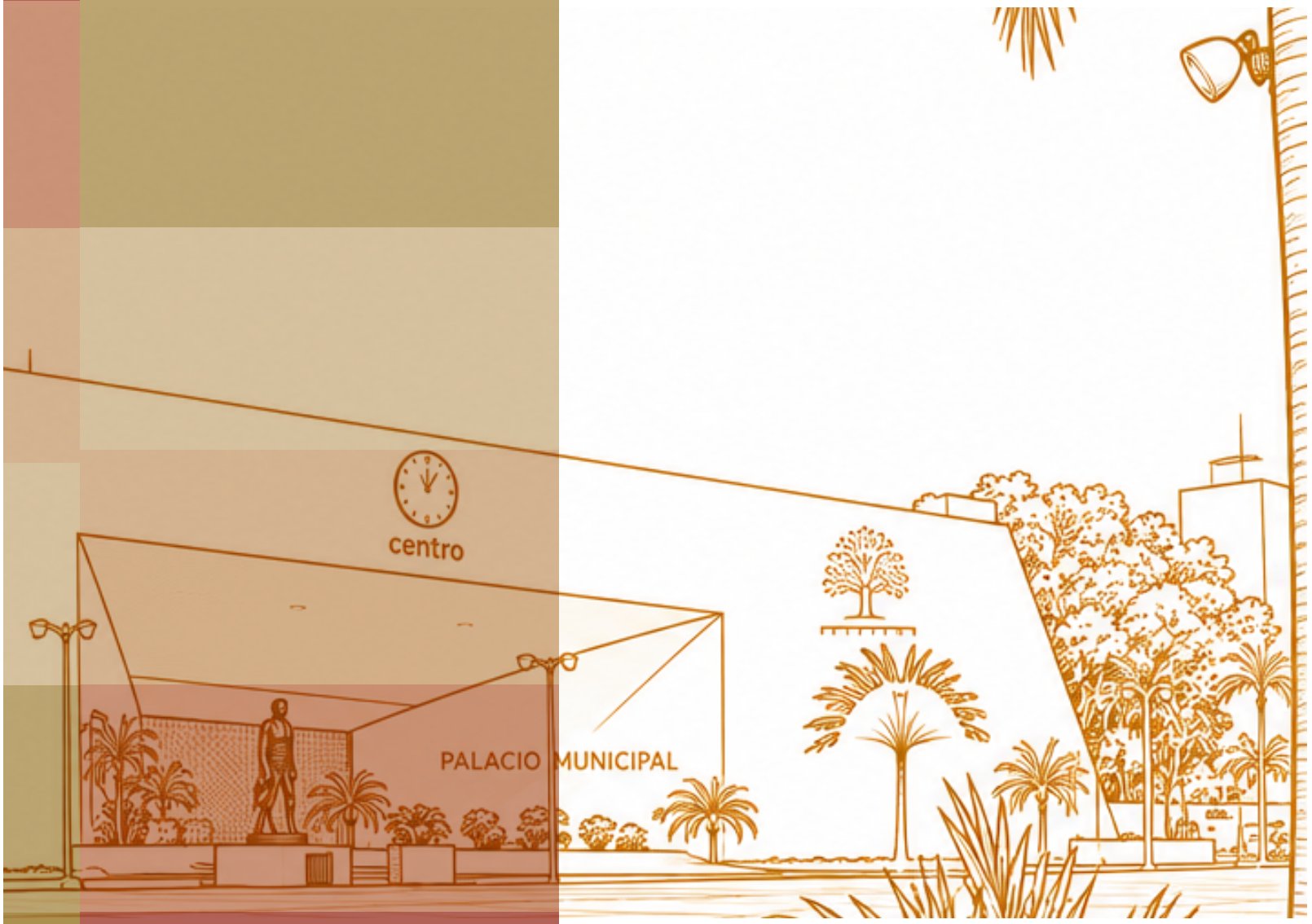
Protocolo Modelo para la Prevención y Atención de la Violencia en Razón de Género, Incluidos el Acoso Laboral, el Acoso Sexual y el Hostigamiento Sexual



En Instituciones de Educación Superior (IES) con sede en Centro, Tabasco

CENTRO HONESTIDAD Y RESULTADOS 2024-2027

200 como ciudad 110 de Villahermosa
2026: ¡Celebremos nuestra ciudad!

DAM Dirección de Atención a las Mujeres

LIDES
Liderazgo Igualdad y Desarrollo Sostenible

Protocolo Modelo para la prevención y atención de la violencia en razón de género, incluidos el acoso laboral, el acoso sexual y el hostigamiento sexual, en Instituciones de Educación Superior (IES) con sede en Centro, Tabasco

Contenido

PRESENTACIÓN 1
MARCO NORMATIVO 3
Principales referencias normativas para la elaboración e implementación de protocolos de prevención y atención de la violencia en razón de género 4
DEFINICIONES 14
OBJETIVO, SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN 18
Objetivos 19
A quiénes y en qué espacios aplica el Protocolo 19
PREVENCIÓN 23
Diagnósticos y análisis institucional 24
Difusión y comunicación 25
Capacitación y formación 25
Cultura de confianza, queja y denuncia 26
PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y ENFOQUES TRANSVERSALES 29
Principios de actuación 29
Enfoques transversales 30
DERECHOS DE LAS PARTES 32
INSTANCIAS COMPETENTES 35
PROCEDIMIENTO PARA ATENDER LOS CASOS 38
Primer contacto 38
Presentación de una queja 40
Presentación de la denuncia 41
Medidas de protección 43
Investigación 45
Resolución 49
Recurso de revisión o inconformidad 50
Seguimiento de las resoluciones 51
Procedimiento alternativo de solución 51
REGISTRO DE CASOS Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO 54
REFERENCIAS 55

PRESENTACIÓN

Las Instituciones de Educación Superior (IES), como espacios de formación académica, generación de conocimiento, convivencia y construcción de ciudadanía, tienen la responsabilidad de fomentar entornos seguros, incluyentes, respetuosos y libres de violencia. De conformidad con los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados y convenciones de los que el Estado mexicano es parte, esta responsabilidad no se limita a su reconocimiento, sino que también requiere disponer de los medios y mecanismos necesarios para garantizar un trato digno y respetuoso entre quienes integran sus comunidades, en congruencia con el derecho a vivir sin discriminación ni violencia.

En México, de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021 (ENDIREH), 2 de cada 10 mujeres de 15 años y más reportaron haber experimentado violencia en el ámbito escolar durante los 12 meses previos al levantamiento de la encuesta; cerca del 14% señaló haber vivido violencia sexual en este ámbito. En Tabasco, las cifras correspondientes se aproximan a las registradas a nivel nacional. El análisis por grupos de edad muestra, además, una mayor prevalencia entre las mujeres jóvenes: entre las de 15 a 24 años, 43% a nivel nacional y 44% en Tabasco reportaron haber experimentado violencia en el ámbito escolar a lo largo de su vida.

Al analizar específicamente el ámbito universitario, un estudio basado en datos de la ENDIREH encontró que 2 de cada 10 estudiantes universitarias experimentaron acoso u hostigamiento sexual durante 2021. A su vez, solo 12.5% de las víctimas buscó ayuda formal y 10.4% presentó una denuncia o queja, cifras que evidencian la presencia de estas conductas en las instituciones de educación superior y los retos para su atención y denuncia. [1]

Ante esta realidad, las IES deben contar con instrumentos eficaces y accesibles que permitan prevenir y atender estas conductas y, en su caso, contribuir al restablecimiento del bienestar de las personas cuyos derechos hayan sido vulnerados, a la recuperación, en la medida de lo posible, de sus condiciones de seguridad y dignidad, y a la reparación de los daños ocasionados por la violencia, especialmente aquella que ocurre por razones de género.

Con el propósito de apoyar a las IES en esta tarea, la Dirección de Atención a las Mujeres (DAM) desarrolló este **Protocolo Modelo** como una herramienta

[1] Frías, S. M. (2025). Violencia de género en universidades mexicanas. Magnitud, protocolos y respuestas institucionales. *Revista Mexicana De Sociología*, 88(1), 133–164. https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2026.1.62690

orientadora para fortalecer sus capacidades institucionales de prevención y atención de la violencia en razón de género. Su diseño reconoce la diversidad de contextos, estructuras y realidades del sector educativo; por ello, establece criterios y referentes adaptables a las particularidades y necesidades de cada institución.

Este Protocolo Modelo se acompaña de **Lineamientos** para su implementación, en los que se desarrollan con mayor detalle los aspectos operativos necesarios para su aplicación. Ambos documentos deben consultarse de manera complementaria, ya que el Protocolo establece el marco sustantivo y las reglas esenciales de actuación, mientras que los Lineamientos orientan su implementación en cada institución.

Con estos instrumentos se busca contribuir a transformar los actos, conductas, estructuras, procesos y prácticas que permiten o reproducen la violencia en razón de género. Para ello, promueve un enfoque preventivo que permita identificar y atender oportunamente sus causas y factores de riesgo. Además, impulsa una cultura de cero tolerancia a la violencia, respeto e igualdad, a fin de favorecer entornos más seguros e incluyentes para todas las personas que integran las comunidades de las IES.

Es importante precisar el alcance del Protocolo Modelo y su relación con otras vías e instancias competentes. Su aplicación se limita al ámbito de actuación de cada IES. En ningún caso sustituye, limita o condiciona el ejercicio de las acciones y derechos que correspondan a las personas conforme a la legislación laboral, administrativa o penal aplicable, ni constituye un requisito previo para acudir ante las autoridades competentes. Asimismo, no sustituye ni duplica las atribuciones de las autoridades laborales, administrativas o de procuración e impartición de justicia.

Los mecanismos y procedimientos internos que adopten las IES con base en este Protocolo Modelo son independientes de las vías legales que, en su caso, resulten procedentes. Cuando la naturaleza de los hechos lo requiera, las instituciones deberán brindar orientación y, cuando corresponda, facilitar la canalización hacia las instancias competentes, de conformidad con la normativa aplicable.

En suma, este Protocolo Modelo y los Lineamientos que lo acompañan ofrecen a las IES un marco de actuación claro, accesible y adaptable para prevenir la violencia en razón de género, brindar atención adecuada a las personas involucradas y fortalecer las capacidades institucionales de respuesta oportuna, diligente y respetuosa de los derechos humanos.

MARCO NORMATIVO

¿Para qué sirve esta sección?

Las referencias contenidas en este apartado tienen carácter orientador y pueden servir de base para elaborar las secciones de antecedentes, considerandos o introducción, según la estructura que cada IES defina para su Protocolo.

Cada institución podrá revisar e incorporar las disposiciones de su normativa interna que resulten aplicables, incluyendo reglamentos, códigos de ética, lineamientos de conducta y demás instrumentos que regulan la convivencia, los derechos y las responsabilidades de las personas que integran su comunidad.

Las IES, además de ser centros educativos, son centros de trabajo.

Las IES constituyen un universo diverso; algunas son públicas y las personas que laboran en ellas pueden estar sujetas a disposiciones propias de los ámbitos federal, estatal o municipal, e incluso tener el carácter de personas servidoras públicas; mientras que, en las instituciones privadas, las relaciones laborales se rigen principalmente por la Ley Federal del Trabajo.

En este contexto, cada institución podrá identificar y considerar el marco normativo que corresponda a su naturaleza jurídica, estructura organizacional y régimen laboral. No obstante, con independencia de su carácter público o privado, todas las IES tienen la obligación de garantizar espacios libres de violencia y discriminación. Esta responsabilidad deriva de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como de los tratados internacionales en la materia.

Principales referencias normativas para la elaboración e implementación de protocolos de prevención y atención de la violencia en razón de género.

La **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**[2] constituye el principal fundamento jurídico para la prevención y atención de la violencia en razón de género. Su artículo 1 prohíbe toda forma de discriminación que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Asimismo, reconoce que todas las personas gozan de los derechos humanos previstos tanto en la Constitución como en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte, y establece la obligación

[2] Disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm

de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar dichos derechos.

Para comprender mejor

💡 La reforma constitucional de 2011 en materia de derechos humanos

La reforma constitucional de 2011 marcó un hito en la protección de los derechos humanos en México. A partir de ella, los derechos reconocidos en los tratados internacionales de derechos humanos de los que el Estado mexicano es parte adquirieron plena observancia en el orden jurídico nacional. En consecuencia, se amplió el catálogo de derechos humanos, favoreciendo en todo momento la protección más amplia de las personas.

Por su parte, el artículo 3 de la Carta Magna dispone que la educación debe basarse en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con enfoque de derechos humanos y tener como uno de sus principios rectores la igualdad sustantiva.

El artículo 4 reconoce la igualdad de mujeres y hombres ante la ley. En conjunto, estas disposiciones reflejan el compromiso constitucional con la igualdad sustantiva y obligan a todas las instituciones a adoptar medidas orientadas a prevenir y eliminar las condiciones que generan y/o reproducen la discriminación, desigualdad y violencia en razón de género.

Para comprender mejor

💡 Conceptos clave: igualdad sustantiva y violencia en razón de género

Igualdad sustantiva. Se entiende como el acceso al mismo trato y oportunidades para el goce y ejercicio pleno de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Más allá de la igualdad formal (igualdad ante la ley), la igualdad sustantiva solo puede realizarse cuando se modifican las circunstancias y barreras estructurales que impiden que ese derecho se ejerza en la realidad vivida.

Violencia en razón de género. Es la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Comprende los actos u omisiones destinados a causar o que puedan causar la muerte o daños o sufrimientos físicos, sexuales, psicológicos o económicos a las mujeres; incluye las amenazas de tales actos.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la Recomendación General 19, U.N. Doc. CEDAW/C/GC/35 (2017). Disponible en: https://docs.un.org/es/CEDAW/C/GC/35

En concordancia con el marco constitucional, el Estado mexicano ha suscrito y ratificado diversos tratados internacionales que desarrollan y fortalecen la protección de los derechos humanos, particularmente los relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Entre los instrumentos más relevantes se encuentran los siguientes:

La **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación** contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés),[3] en sus artículos 2, 3, 5 y 10 establece la obligación de los Estados Parte de adoptar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres y garantizar el ejercicio pleno de sus derechos en condiciones de igualdad.

Asimismo, dispone la adopción de acciones orientadas a modificar los patrones socioculturales que perpetúan estereotipos, prejuicios y prácticas basadas en la idea de inferioridad o subordinación de las mujeres, así como a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito educativo.

Lo anterior es reforzado por las Recomendaciones Generales 19, 28, 33 y 35 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que reconocen la violencia contra las mujeres como una forma de discriminación que menoscaba o anula el goce y ejercicio de sus derechos humanos. En consecuencia, establecen el deber de los Estados de adoptar medidas para prevenirla, atenderla, investigarla, sancionarla y reparar sus consecuencias, así como de garantizar mecanismos accesibles y efectivos de denuncia y acceso a la justicia.

La Recomendación General 35, en su párrafo 9, fundamenta la actualización de la Recomendación General 19 y la evolución hacia un enfoque más estructural y preventivo. En este sentido, la prevención se concibe como una estrategia integral orientada a desmantelar las causas profundas de la violencia por razón de género, y no únicamente a reaccionar ante hechos ya ocurridos.

De igual forma, la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer**, conocida como **Convención de Belém do Pará**,[4]

[3] Disponible en: https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women
[4] Disponible en: https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.htm

reconoce el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

En particular, sus artículos 7 y 8 establecen la obligación de los Estados Parte de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como de adoptar medidas jurídicas, administrativas, educativas y de otra índole orientadas a modificar los patrones sociales y culturales que la perpetúan.

Por su parte, el **Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**[5] reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género. Con su ratificación, el Estado mexicano asumió el compromiso de adoptar medidas para prevenir, combatir y sancionar estas conductas, así como de garantizar mecanismos accesibles de denuncia, protección y reparación.

Una de las principales aportaciones del Convenio es haber ampliado la protección más allá del lugar físico de trabajo, reconociendo que la violencia y el acoso pueden ocurrir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este. Esta perspectiva resulta especialmente relevante para las IES, donde las relaciones académicas, laborales, formativas y de convivencia se desarrollan en múltiples espacios, tanto presenciales como virtuales.

El Convenio promueve un enfoque preventivo basado en la identificación y atención de los factores de riesgo que favorecen estas conductas, así como en la construcción de una cultura sustentada en el respeto mutuo y la dignidad humana.

Complementando al Convenio, la **Recomendación 206 de la OIT**[6] desarrolla orientaciones para su implementación y destaca la necesidad de adoptar medidas integrales con perspectiva de género, reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y a otras personas expuestas a situaciones de discriminación o vulnerabilidad.

Para comprender mejor

💡 Conceptos clave: perspectiva de género

Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad sustantiva, el derecho a una vida libre de violencias, el adelanto y el bienestar

[5] Disponible en: https://www.ilo.org/es/resource/ilc/ilc108/convenio-sobre-la-violencia-y-el-acoso-2019-num-190
[6] Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias, artículo 5, fracción IX.

En armonía con los compromisos internacionales asumidos por México, la legislación nacional incorpora disposiciones orientadas a prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

La **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias (LGAMVLV)**[7] establece las bases de coordinación entre la Federación, las entidades federativas y los municipios para implementar políticas, programas y mecanismos dirigidos a garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

La LGAMVLV reconoce la violencia laboral y docente como una modalidad específica de violencia contra las mujeres y establece la obligación de desarrollar acciones para su prevención, atención y sanción en los espacios educativos y laborales. Asimismo, dispone que las autoridades deben promover mecanismos que contribuyan a erradicar el hostigamiento y el acoso sexual, así como establecer procedimientos para atender, investigar y sancionar estas conductas.

Para comprender mejor

💡 **Diferencia entre hostigamiento sexual y acoso sexual**

De acuerdo con la LGAMVLV (artículo 13), el hostigamiento sexual implica el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora, en los ámbitos laboral y/o escolar. Se manifiesta mediante conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El acoso sexual, en cambio, se configura cuando existe un ejercicio abusivo de poder que coloca a la víctima en una situación de indefensión o riesgo, aun cuando no se requiere la existencia de una relación de subordinación entre la víctima y la persona agresora.

Las manifestaciones del acoso sexual son las mismas que las del hostigamiento sexual; ambas constituyen formas de violencia, independientemente de que se trate de uno o varios eventos.

[7] Disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgamvlv.htm

La reforma de 2021 a la LGAMVLV incorporó las figuras de violencia digital y violencia mediática, ampliando la protección frente a conductas que, mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, vulneran la dignidad, libertad, seguridad, intimidad o derechos de las mujeres. Estas modalidades deben ser consideradas en los mecanismos institucionales de prevención y atención de la violencia en los ámbitos educativo y laboral.

Para comprender mejor

💡 Violencia digital y violencia mediática

De acuerdo con la LGAMVLV (artículo 20 Quáter), la violencia digital comprende las conductas realizadas mediante tecnologías de la información y la comunicación que vulneran la intimidad, privacidad, dignidad, libertad o seguridad de las mujeres. Entre ellas se encuentran la difusión, distribución o publicación de imágenes, audios o videos de contenido íntimo sexual sin consentimiento, así como otras acciones que causen daño psicológico, emocional o reputacional a través de medios digitales.

Por su parte, la violencia mediática (artículo 20 Quinquies) consiste en la difusión de mensajes, imágenes o contenidos que promueven estereotipos sexistas, discriminación, desigualdad o violencia contra las mujeres y las niñas, generando afectaciones a sus derechos, dignidad o integridad.

Estas formas de violencia pueden presentarse en redes sociales, plataformas digitales, servicios de mensajería, correos electrónicos, medios de comunicación y otros espacios virtuales, por lo que los mecanismos institucionales de prevención y atención deben contemplarlas expresamente.[8]

Por su parte, la **Ley General de Educación Superior (LGES)** incorpora como principios rectores de la educación superior el respeto a los derechos humanos, la

[8] En el ámbito federal, el 1 de junio de 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se adicionaron diversas disposiciones a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y al Código Penal Federal. La reforma incorporó en la primera los conceptos de violencia digital y violencia mediática y adicionó al Código Penal Federal un capítulo relativo a la violación a la intimidad sexual, en el que se establecen las conductas constitutivas de este delito y las sanciones correspondientes. A partir de este proceso, los congresos de las entidades federativas han realizado reformas y adecuaciones a sus respectivos marcos jurídicos, particularmente a las leyes de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y a los códigos penales.

igualdad sustantiva, la inclusión, la cultura de paz y la no discriminación (artículos 7 y 8).

También establece que las IES con el apoyo de las autoridades competentes y en el ámbito de sus atribuciones, deberán promover medidas para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, particularmente la violencia de género, así como para la protección del bienestar físico, mental y social de las personas que integran su comunidad (artículos 42 y 43).[9]

La LGES reconoce la importancia de que las IES se consoliden como espacios libres de violencia y discriminación, y prevé la adopción de medidas institucionales para alcanzar este objetivo.

Para comprender mejor

💡 Medidas para que las IES sean espacios libres de violencia y discriminación

La LGES prevé diversas medidas institucionales, entre las que destacan:

- La elaboración de diagnósticos, programas y protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia.
- La creación de instancias especializadas y personal capacitado para la implementación y seguimiento de dichos mecanismos.
- La detección temprana de situaciones de violencia y la atención oportuna de las personas afectadas.
- La capacitación de la comunidad de la IES en materia de derechos humanos, igualdad sustantiva y perspectiva de género.
- La promoción de una cultura de prevención, respeto y denuncia frente a las conductas de violencia.

Además del marco normativo, existen dos instrumentos especializados que constituyen referentes técnicos para el diseño e implementación de mecanismos institucionales de prevención y atención de la violencia en razón de género.

El **Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Administración Pública Federal (APF)**[10] establece las bases de actuación de sus dependencias y entidades, desde una perspectiva de género y

[9] La creación de instancias estatales —como el Subcomité de Educación del Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado de Tabasco (COPLADET)— está prevista en la Ley de Educación del Estado de Tabasco, la cual establece los lineamientos de coordinación para las instituciones públicas y particulares.
[10] Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020#gsc.tab=0

de derechos humanos. Si bien este instrumento fue diseñado para este ámbito, incluidas las IES del ámbito federal y los Centros Públicos de Investigación Humanística y Científica, Desarrollo Tecnológico e Innovación[11] que, conforme a su naturaleza jurídica, forman parte de la APF, constituye un referente útil para todas las IES, públicas y privadas, por los procedimientos y criterios de actuación que desarrolla en materia de prevención, atención, investigación y seguimiento de casos.

Asimismo, la Subsecretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública (SEP) y el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) elaboraron las **Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior**.[12]

Estas Directrices constituyen un referente técnico especializado para las IES, pues ofrecen orientaciones para el diseño e implementación de mecanismos institucionales en la materia y reconocen la necesidad de adecuarlos a la naturaleza jurídica, estructura organizacional y características de cada institución.

[11] De acuerdo con la Ley General en materia de Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación, los Centros Públicos de Investigación Humanística y Científica, Desarrollo Tecnológico e Innovación pueden realizar actividades de formación de recursos humanos especializados, principalmente a nivel de posgrado, sin perjuicio de impartir educación en otros niveles de educación superior. Asimismo, dicha Ley establece que estos Centros deberán promover una cultura institucional comprometida con la sociedad, la ética, la integridad científica y los derechos humanos.

[12] Disponible en: https://www.gob.mx/historico-instituto/documentos/directrices-para-elaborar-e-implementar-mecanismos-para-la-prevencion-atencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-y-del-acoso-sexual
Citadas a lo largo del documento como "Directrices de la SEP e Inmujeres".

Consideraciones normativas estatales

Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Contempla obligaciones de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, y disposiciones específicas sobre violencia laboral y escolar, incluyendo el acoso y el hostigamiento sexual (artículos 11 al 14).

Disponible en: https://congresotabasco.gob.mx/wp-content/uploads/2025/10/Ley-Estatal-de-Acceso-de-las-Mujeres-a-una-Vida-Libre-de-Violencia.pdf

Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco. Establece obligaciones de las personas trabajadoras en materia de respeto y conducta laboral, así como sanciones por actos de violencia, acoso u hostigamiento laboral o sexual (artículos 20 y 45).

Reforma P.O. 8668 "H" 01-Oct-2025

M) Cometer el trabajador actos de acoso u hostigamiento laboral y/o sexual, contra el usuario o destinatario del servicio, compañero, compañera de trabajo o persona trabajadora, sin importar su posición jerárquica, en el centro de trabajo o donde realice las actividades propias de su labor. Para efectos de esta Ley se entiende por: a) acoso u hostigamiento laboral: forma de violencia sistemática y recurrente que tiene como objetivo intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la persona trabajadora víctima, con miras a excluirla o que se autoexcluya del grupo laboral, abandone voluntariamente el lugar de trabajo, renuncie, espere ser despedida, o simplemente por satisfacer su necesidad de agredirla, controlarla o destruirla, y b) acoso sexual: forma de violencia verbal o física, con implicaciones sexuales no solicitadas ni deseadas, que ocurren en cualquier lugar de forma pública o privada, directa o disimulada, pero que son demostraciones de poder que intimidan o amenazan, y que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Disponible en: https://congresotabasco.gob.mx/wp-content/uploads/2026/07/Ley-de-los-Trabajadores-al-Servicio-del-Estado-de-Tabasco.pdf

Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Estatal. Llama a actuar con base en la promoción, el respeto, la protección y la garantía de los derechos humanos de todas las personas. Para ello, las personas servidoras públicas deben abstenerse de vulnerar la dignidad, los derechos y las libertades de las personas, incluidos los derechos a la igualdad y a la no discriminación y a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; de llevar a cabo conductas de acoso y hostigamiento laborales; y de realizar actos de hostigamiento sexual o acoso sexual (artículo 23, fracción II).

Disponible en:
https://tabasco.gob.mx/sites/default/files/users/useryumkatabasco/CODIGO_ETICA_E_INTEGRIDAD_PARA_UN_BUEN_GOBIERNO_EN_LA_ADMINISTRACION_PUBLICA_ESTATAL.pdf

Ley de Educación del Estado de Tabasco. Dispone que la educación impartida por el Estado y los municipios debe fomentar y promover el respeto a los derechos de las mujeres y la enseñanza de la igualdad de género (artículo 9, fracción XXII). Esta disposición refuerza el carácter formativo y preventivo de la educación, al contribuir a construir una cultura pedagógica de respeto mutuo e igualdad en

todos los niveles educativos y sentar bases para el desarrollo de acciones institucionales de prevención.

Disponible en: https://congresotabasco.gob.mx/wp-content/uploads/2026/08/Ley-de-Educacion-del-Estado-de-Tabasco.pdf

Cabe puntualizar una diferencia entre la LGAMVLV y la legislación estatal. La primera utiliza el término violencia docente y la vincula con actos u omisiones derivados del abuso de poder que dañan la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de la víctima, impiden su desarrollo y atentan contra la igualdad. Asimismo, identifica como manifestaciones de esta violencia las conductas discriminatorias ejercidas por maestras o maestros contra las alumnas.

En cambio, la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Tabasco utiliza el término violencia escolar y amplía expresamente las personas que pueden ejercerla, al incluir, además del personal docente, al personal directivo, administrativo, técnico, de intendencia y a otras personas prestadoras de servicios en las instituciones educativas.

Para efectos de este Protocolo Modelo, es importante considerar ambas denominaciones y atender al ámbito y alcance establecidos en la legislación aplicable.

DEFINICIONES

¿Para qué sirve esta sección?

Proporcionar definiciones basadas en instrumentos jurídicos nacionales e internacionales, con el propósito de brindar claridad, certeza y consistencia en la aplicación del Protocolo.

Es importante que las instituciones mantengan actualizadas las definiciones de sus protocolos conforme a la evolución del marco jurídico aplicable.

Algunas de las definiciones aquí presentadas retoman conceptos previstos en la legislación, mientras que otras podrán incorporarse conforme a las instancias y procedimientos que cada IES establezca en su Protocolo.

Acoso laboral: forma de violencia psicológica en el ámbito laboral caracterizada por conductas reiteradas y sistemáticas de hostigamiento o intimidación dirigidas contra una persona, con el propósito o efecto de menoscabar su dignidad, autoestima e integridad. Puede ejercerse por personas de jerarquía superior, inferior o del mismo nivel jerárquico. También se conoce con el término anglosajón *mobbing*.[13]

Acoso sexual: 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.[14]

Capacitación: proceso por el cual el personal académico y administrativo es inducido, preparado y actualizado para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias.[15]

[13] Con base en Suprema Corte de Justicia de la Nación. Primera Sala. (2014). *Acoso laboral (mobbing). Su noción y tipología*. Tesis aislada 1a. CCLII/2014 (10a.), Registro digital 2006870.
Disponible en https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2006870
Otra referencia puede encontrarse en el *Modelo de Protocolo para Atender, Prevenir y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo* de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social donde el acoso laboral se define como una forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional; se puede presentar, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.
Disponible en: https://www.gob.mx/profedet/documentos/modelo-de-protocolo-para-prevenir-atender-y-erradicar-la-violencia-laboral-en-los-centros-de-trabajo-363116
[14] LGAMVLV, artículo 13.
[15] Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la APF, artículo 6, inciso f.

Comunidad escolar: alumnado, personas investigadoras, personal docente y administrativo, personal de apoyo y servicios, personas prestadoras de servicio social o prácticas profesionales, personas proveedoras o contratistas y, en general, cualquier persona que mantenga vínculo académico, laboral, administrativo o de colaboración con la IES.[16]

Confidencialidad: garantizar la protección y el resguardo de la información relacionada con las personas involucradas en un caso, limitando su acceso, uso y divulgación a quienes estén legal y legítimamente autorizados para ello, en términos de la normatividad de transparencia vigente.

Conflicto de interés: posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de una persona debido a intereses personales, familiares o de negocios.[17]

Consentimiento: acuerdo para participar en un acto específico, libremente y sin coacción, manipulación o temor, y fundamentado en el respeto a la autonomía, la libertad y la dignidad humana. Como concepto jurídico, se reconoce que el consentimiento carece de validez en contextos de abuso inherente, explotación o desequilibrio de poder, en los que se presume que cualquier supuesto acuerdo ha sido coaccionado.[18]

Debida diligencia: implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades.[19]

Debido proceso: implica respetar los derechos procedimentales de las partes, incluida la presunción de inocencia cuando resulte aplicable. Se refiere a que el procedimiento debe realizarse con independencia, imparcialidad, transparencia, dentro de los plazos establecidos y sin dilaciones injustificadas.[20]

Denuncia: manifestación formal de hechos que una presunta víctima hace del conocimiento de la instancia competente, por actos presuntamente contrarios a

---

[16] También puede utilizarse el término comunidad universitaria o comunidad junto con el nombre/abreviatura de la IES.

[17] Definición basada en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, artículo 3 fracción VI. Disponible en https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA.pdf

[18] Para mayor detalle del término consultar el documento orientativo titulado "*El concepto de consentimiento en relación con la violencia contra las mujeres y las niñas*" de la Relatora Especial sobre la violencia contra las mujeres y las niñas, sus causas y consecuencias.
Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/women/sr/activities/consent-guidance-document-es.pdf

[19]La debida diligencia ha sido desarrollada por el Comité CEDAW en la Recomendación General 35, especialmente párrafos 24(b), 26 y 28 y retomada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis aislada 1a. CLX/2015 (10a.), Registro digital 2009084. Disponible en: https://vlex.com.mx/vid/tesis-aislada-583148550.

[20] El debido proceso es una garantía procesal que debe estar presente en toda clase de procesos, no solo en aquellos de orden penal, sino de tipo civil, administrativo o de cualquier otro. Es el conjunto de formalidades esenciales que deben observarse en cualquier procedimiento legal, para asegurar o defender los derechos y libertades de toda persona acusada de cometer un delito. Secretaría de Gobernación (2016). *Derecho al Debido Proceso*. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/100175/015_Debido_Proceso.pdf

las disposiciones normativas, legales e institucionales, cometidos por cualquier persona integrante de la comunidad escolar, en lo referente a conductas de acoso laboral, acoso sexual u hostigamiento sexual.

Espacio escolar: espacio de convivencia, física o virtual, entre miembros de la comunidad escolar de la IES, en el marco de una actividad institucional.

Formación: proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de todas las personas que conforman la comunidad escolar.[21]

Hostigamiento sexual: ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.[22]

Persona presunta agresora:[23] la persona de la que se presumen actos de acoso laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual, hacia otra persona, ya sea en las instalaciones físicas de la IES o en espacios digitales, en el marco de las actividades institucionales, ya sean académicas, laborales, administrativas o de colaboración.

Persona presunta víctima:[24] la persona que, bajo el principio de buena fe, ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de presuntos actos de acoso laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual.

Queja: comunicación mediante la cual una persona informa hechos, conductas, situaciones o preocupaciones relacionadas con posibles actos de acoso laboral, hostigamiento sexual, acoso sexual u otras conductas contrarias a los principios establecidos en el Protocolo. A diferencia de la denuncia, su presentación no implica necesariamente el inicio de los procedimientos formales que conllevan a la atención, investigación, resolución y sanción.

Violencia laboral: se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, 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

[21] Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la APF, artículo 6, inciso s.
[22] LGAMVLV, artículo 13.
[23] Otras alternativas utilizadas son: persona presuntamente responsable, persona acusada, persona denunciada.
[24] Otras alternativas utilizadas son: persona agraviada, persona denunciante.

daño. La violencia laboral incluye el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual.[25]

Violencia en razón de género o violencia de género: aquella perpetrada contra cualquier persona integrante de la comunidad de la IES, cuyas raíces se localizan en la discriminación basada en el sexo de la persona y/o en su orientación sexual o en su identidad sexual y que resulte en daños o sufrimientos físicos, sexuales, psicológicos o económicos; incluye las amenazas de tales actos.[26]

Adicionalmente, cada institución podrá incorporar las definiciones necesarias para identificar con claridad las instancias, figuras, mecanismos y procedimientos para su propio Protocolo.

Entre ellas se pueden incluir, según corresponda:

a. las relativas a las instancias responsables de su implementación y seguimiento;
b. las personas encargadas de brindar orientación, atención o acompañamiento;
c. los mecanismos de recepción y atención de quejas o denuncias;
d. los instrumentos normativos internos aplicables;
e. las unidades administrativas, académicas, jurídicas, de género o de cualquier otra naturaleza que participen en su operación.

[25] LGAMVLV, artículo 10.
[26] En el Convenio 190 de la OIT se define como violencia y acoso en razón de género, aquellos actos dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

OBJETIVO, SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

¿Para qué sirve esta sección?

Proporcionar elementos básicos para que las IES definan los propósitos y alcances de su Protocolo, de acuerdo con sus marcos institucionales y normativos.

En la IES existen múltiples formas de interacción entre los distintos grupos que las conforman, y la violencia en razón de género puede ocurrir tanto en espacios físicos como virtuales.

Si bien este Protocolo Modelo se enfoca en la prevención y atención del acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual, cada institución podrá adaptar su contenido para incorporar otras formas de violencia y discriminación que resulten contrarias a la convivencia respetuosa y a la dignidad de las personas que integran sus comunidades.

Aspectos para considerar

Alcances del Protocolo: ¿qué violencias busca prevenir y atender?

Es conveniente definir e identificar expresamente desde el inicio cuáles serán las conductas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del Protocolo. Esta decisión debe reflejarse de manera consistente en sus objetivos, definiciones, procedimientos y mecanismos de atención.

Algunos Protocolos se concentran en el hostigamiento sexual y el acoso sexual. Otros incorporan de manera más amplia la violencia en razón de género y la discriminación. También existen instrumentos que incluyen el acoso laboral en sentido amplio o cuando este se relaciona con factores de género o discriminación, así como otras formas de violencia que afectan la dignidad, integridad o igualdad de las personas integrantes de la comunidad.

Es importante considerar que los actos u omisiones que constituyen violencia en razón de género, en sus distintos tipos y modalidades, pueden dar lugar a responsabilidades de diversa naturaleza. Dependiendo de las circunstancias del caso, una conducta puede constituir un delito, una falta administrativa, una infracción a la normatividad laboral o una conducta contraria a los códigos de ética o conducta institucionales. En este sentido, las rutas de atención y de sanción de dichos actos u omisiones se determinan de conformidad con las normas aplicables.

Objetivos

En términos generales, un Protocolo tiene como propósito establecer acciones para la prevención de la violencia en razón de género, así como instaurar procedimientos y mecanismos para atender casos que involucren a personas de la comunidad de la institución.

Asimismo, podrán considerarse otros objetivos específicos de acuerdo con las características y necesidades de cada institución. A continuación, se presentan algunas sugerencias:

- Implementar de manera adecuada, homogénea y efectiva acciones de detección y prevención, así como procedimientos para brindar atención respecto de hechos que puedan constituir acoso laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual, que involucren a personas de la comunidad de la IES.
- Visibilizar la violencia en razón de género, en particular el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual, como conductas no toleradas en las IES, así como establecer acciones concretas para su detección, prevención y atención.
- Establecer procedimientos que garanticen mecanismos efectivos de protección, queja y denuncia para las personas afectadas por estas conductas.
- Señalar las vías e instancias competentes dentro de la institución para conocer, atender, investigar o sancionar casos de acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Promover una cultura institucional de igualdad de género y de cero tolerancia a la violencia en razón de género en los ámbitos académico y laboral.
- Establecer un registro de los casos de violencia en razón de género que permita contar con datos precisos para su seguimiento y análisis, la identificación de patrones y factores de riesgo, y el diseño de acciones orientadas a su prevención y erradicación, así como fortalecer la evaluación y rendición de cuentas sobre el propio Protocolo.

A quiénes y en qué espacios aplica el Protocolo

Además de definir los objetivos, se requiere establecer con claridad a quiénes y en qué espacios aplica el Protocolo. En principio, un instrumento de esta naturaleza debería ser de observancia general y obligatoria para todas las personas que integran la comunidad de la IES.

Al definir su ámbito de aplicación, es importante considerar que la violencia en razón de género puede ser cometida por personas que mantienen distintos tipos de vínculos con la institución. Por ello, el Protocolo debe procurar la protección de todas las personas integrantes de la comunidad escolar, con independencia de sus funciones, responsabilidades, posición jerárquica o modalidad de participación dentro de la IES.[27]

Aspectos para considerar

⚙ Elementos para identificar a quiénes aplica el Protocolo

Al definir las personas sujetas al Protocolo, se debe tomar en cuenta que las conductas de violencia en razón de género pueden presentarse entre integrantes de distintos grupos de la comunidad administrativa, escolar, académica o docente, por ejemplo:

- Una persona del personal docente o de investigación como presunta agresora y una persona estudiante como presunta víctima.
- Una persona del personal docente o de investigación como presunta agresora y otra persona del mismo personal como presunta víctima.
- Una persona estudiante como presunta agresora y otra persona estudiante como presunta víctima.
- Una persona del personal administrativo como presunta agresora y otra persona del mismo personal como presunta víctima.
- Una persona del personal administrativo como presunta agresora y una persona del personal de servicios como presunta víctima.

IMPORTANTE: Es conveniente contemplar las distintas modalidades de vinculación con la institución, incluyendo personas becarias, prestadoras de servicio social, practicantes, voluntarias, visitantes, proveedoras, contratistas, personal temporal y cualquier otra persona que participe o interactúe en actividades académicas, laborales o institucionales.

[27] El artículo 2 del Convenio 190 de la OIT establece que la protección prevista en dicho instrumento abarca a las personas trabajadoras y a otras personas en el mundo del trabajo, incluidas las personas asalariadas, quienes trabajan bajo cualquier situación contractual, las personas en formación —incluidos pasantes y aprendices—, las personas despedidas, las voluntarias, quienes buscan empleo o postulan a una vacante, así como quienes ejercen autoridad, funciones o responsabilidades en representación de la parte empleadora.

Aspectos para considerar

Elementos para identificar los espacios donde aplica el Protocolo

La aplicación del Protocolo abarca tanto las instalaciones físicas como los entornos virtuales.

Entre los espacios físicos pueden considerarse aulas, oficinas, auditorios, laboratorios, bibliotecas, estacionamientos, cafeterías, dormitorios, instalaciones sanitarias y transportes proporcionados por la institución, así como los lugares donde se celebren asambleas, cursos, talleres, coloquios y demás actividades académicas, laborales, de esparcimiento o institucionales. Se sugiere que el Protocolo enliste, de manera enunciativa y no limitativa, los espacios donde pueden ocurrir las conductas que regula.

Asimismo, es importante tomar en cuenta que los actos de violencia pueden ocurrir más allá de las instalaciones de la institución. Por ejemplo, durante viajes de trabajo, prácticas, actividades de campo, eventos académicos, deportivos o culturales; en el marco de comunicaciones relacionadas con el trabajo o las actividades académicas, a través de plataformas digitales, medios informáticos, telecomunicaciones o cualquier otro mecanismo de comunicación o transmisión de datos.

Por último, es conveniente que el Protocolo defina el alcance temporal de las conductas que podrán ser conocidas por las instancias previstas en él. De esta forma, se puede establecer que las denuncias podrán presentarse con independencia de la fecha en que hayan ocurrido los hechos, siempre que la persona presuntamente responsable mantenga un vínculo activo con la IES[28] o que exista un interés institucional legítimo para conocer del caso.

El interés institucional legítimo se refiere a aquellos casos en los que, aun cuando los hechos hayan ocurrido tiempo atrás o alguna de las personas involucradas ya no forme parte de la institución, estos revelen situaciones que puedan afectar la seguridad, el bienestar o la convivencia respetuosa de la comunidad, o pongan de manifiesto prácticas o fallas institucionales que requieran atención. Su existencia no implica necesariamente el inicio de un procedimiento sancionador, pero puede

28 La exigencia de que la persona presuntamente responsable mantenga un vínculo activo con la institución obedece a que las medidas derivadas del Protocolo tienen, por regla general, naturaleza administrativa, académica o laboral. Sin perjuicio de ello, la información sobre hechos pasados puede considerarse para fines de evaluación institucional y fortalecimiento de las garantías de no repetición.

dar lugar a medidas de revisión, prevención, mejora institucional o generación de información para la toma de decisiones.

PREVENCIÓN

¿Para qué sirve esta sección?

Proporcionar los componentes básicos para el diseño de un plan o programa de prevención de la violencia de género, a fin de que cada IES defina actividades y responsabilidades específicas de acuerdo con su estructura, capacidades y atribuciones institucionales.

Un enfoque preventivo sólido reconoce que los cambios culturales e institucionales necesarios para erradicar la violencia de género requieren la participación y corresponsabilidad de toda la comunidad educativa y no dependen únicamente de las experiencias o acciones de quienes enfrentan esta violencia.

Desarrollar y poner en marcha un Protocolo sobre violencia en razón de género con enfoque preventivo refleja el compromiso de la institución por asegurar que todas las personas que integran su comunidad cuenten con información, capacitación y herramientas para identificar, prevenir y actuar de manera segura y oportuna frente a situaciones de violencia.

Este enfoque implica implementar estrategias, políticas y acciones institucionales orientadas a anticipar la violencia en razón de género, incluidos el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual. Para ello, las medidas deben incidir sobre las causas, dinámicas y factores de riesgo presentes en la institución antes de que las conductas ocurran, así como prevenir su escalamiento, agravamiento, naturalización o repetición. En otras palabras, no se trata únicamente de reaccionar o sancionar hechos consumados, sino de transformar los aspectos de la cultura institucional y organizacional, los espacios físicos y las relaciones de poder que pueden favorecer o reproducir estas conductas, con el fin de construir entornos seguros y libres de violencia.

Para facilitar el desarrollo de este apartado, las medidas de prevención se agrupan en cuatro bloques:

1. Diagnósticos y análisis institucional.
2. Difusión y comunicación.
3. Capacitación y formación.
4. Cultura de confianza, queja y denuncia.

Para comprender mejor

💡 **Un enfoque integral, sólido y oportuno en la atención a la violencia contra las mujeres en razón de género no solo contribuye a la reparación del daño y a las garantías de no repetición, sino que también puede influir en futuras experiencias de las víctimas.**

La actuación oportuna y con la debida diligencia frente a conductas de violencia en razón de género, incluidos el acoso sexual y el hostigamiento sexual, puede tener efectos importantes en la confianza de las jóvenes para recurrir a mecanismos institucionales de atención y acceso a la justicia. Una adolescente que enfrenta una situación de acoso u hostigamiento, si es escuchada y recibe una atención adecuada, puede fortalecer su confianza en sí misma y en la institución educativa.

Esto resulta especialmente relevante porque, si posteriormente enfrenta alguna forma de violencia en su vida laboral, una experiencia previa de atención adecuada puede favorecer que identifique la situación, solicite apoyo, denuncie o exija el respeto de sus derechos. Por el contrario, una respuesta tardía, inadecuada o revictimizante puede generar desconfianza y desalentar la búsqueda de apoyo o la presentación de una denuncia, e incluso llevar a que la persona decida terminar la relación laboral sin haber recurrido a los mecanismos disponibles.

Diagnósticos y análisis institucional

La prevención requiere conocer las condiciones institucionales en las que pueden producirse las conductas que se busca evitar. Por ello, resulta conveniente realizar diagnósticos periódicos sobre el clima y la cultura institucional, el nivel de conocimiento de la comunidad respecto de la igualdad de género y la violencia en razón de género, la percepción sobre estas conductas, así como el conocimiento y utilización de los mecanismos de prevención y atención existentes.

Asimismo, pueden desarrollarse ejercicios orientados a identificar factores de riesgo, prácticas, dinámicas o espacios que puedan favorecer la ocurrencia de actos de violencia. El diagnóstico y la evaluación deben concebirse como actividades permanentes para el fortalecimiento y actualización del Protocolo.

En estos procesos, la participación de la comunidad resulta fundamental. La información recabada entre estudiantes, personal académico, administrativo y autoridades permite que las medidas adoptadas respondan a las dinámicas

institucionales reales y sean reconocidas como mecanismos de protección para toda la comunidad.

Difusión y comunicación

Como parte de las estrategias de prevención, se encuentran las actividades de difusión orientadas a dar a conocer el contenido y alcance del Protocolo, así como información sobre la igualdad de género, la no discriminación, las conductas que constituyen violencia en razón de género y los mecanismos institucionales para su prevención y atención, de manera que, con ellas, se promueva el conocimiento de los derechos y obligaciones de las personas que integran la comunidad escolar.

Para ello, es útil contemplar acciones permanentes de comunicación, entre ellas la publicación y divulgación amplia y continua del Protocolo y de información relevante sobre su implementación. También puede considerarse la emisión de pronunciamientos institucionales de Cero Tolerancia a la violencia de género y la difusión de las conductas que la institución considera contrarias a los principios de respeto, igualdad y no discriminación.

Es fundamental que dichas conductas se encuentren previstas en instrumentos normativos internos, tales como el código de ética, el código de conducta, reglamentos u otras disposiciones institucionales.

Lo anterior contribuye a brindar certeza sobre los comportamientos esperados dentro de la comunidad y facilita que las instancias responsables de la aplicación del Protocolo cuenten con referentes normativos claros para determinar las medidas y, en su caso, las sanciones correspondientes.

Capacitación y formación

La capacitación y formación tienen como propósito fortalecer los conocimientos, capacidades y herramientas de las comunidades de las IES para prevenir, identificar y atender las conductas no toleradas previstas en el Protocolo. Asimismo, buscan que estudiantes, personal académico, administrativo y autoridades conozcan sus derechos y responsabilidades, puedan reconocer oportunamente situaciones de violencia y cuenten con criterios adecuados de actuación frente a ellas.

Por ello, resulta conveniente promover procesos formativos permanentes que vayan más allá de acciones orientadas exclusivamente a la sensibilización y contribuyan al desarrollo de habilidades prácticas para la construcción de entornos seguros, respetuosos e igualitarios.

Cultura de confianza, queja y denuncia

Comprende acciones destinadas a fortalecer la confianza en las instancias responsables, reducir las barreras para reportar conductas, promover la participación de la comunidad en su prevención y dar a conocer las medidas de protección disponibles para quienes soliciten apoyo o presenten una queja o denuncia.

Aspectos para considerar

⚙ Distinción operativa entre queja y denuncia

Para efectos operativos, distinguir entre queja y denuncia permite establecer rutas de atención diferenciadas según el alcance de la intervención institucional. La queja funciona principalmente como un mecanismo preventivo de información y registro, mientras que la denuncia activa el procedimiento formal de investigación y, en su caso, de resolución y sanción. Ambas rutas deben respetar la autonomía de las decisiones de la persona afectada, evitar la revictimización y contribuir a prevenir la impunidad.

En las rutas de atención, la **queja** puede entenderse como un mecanismo de notificación informativa y de registro situacional; es decir, permite dejar constancia de una circunstancia o contexto específico mediante una narrativa de hechos en un formato que puede contemplar criterios de observación, en el que se reporten conductas que podrían llegar a constituir acoso u hostigamiento sexual, realizadas por una persona o varias, en un momento y lugar determinados. Su carácter es, sobre todo, preventivo.

La persona en situación de violencia ejerce su derecho a manifestar la existencia de una conducta, comportamiento, acción u omisión que le causa incomodidad, que le provoca temor o algún tipo de molestia sin que existan elementos suficientes -valorados por la persona quejosa- para configurar conductas sancionables (como comentarios, insinuaciones o dinámicas que podrían escalar y convertirse en acoso u hostigamiento sexual), con el objetivo de que la autoridad administrativa resguarde un antecedente formal del hecho o adopte medidas preventivas para evitar que la conducta se repita o escale.

En este contexto, la voluntad expresa de la persona afectada impide el inicio de un procedimiento de investigación o sanción, ya sea por temor a represalias, por encontrarse en un proceso de asimilación emocional o porque busca que el registro opere como un antecedente para valorar una posible reincidencia por parte de la persona agresora. De acuerdo con la instancia competente, el Protocolo puede prever algunas medidas aplicables mediante el procedimiento

de queja, por ejemplo, la solicitud de medidas de alejamiento, siempre en acuerdo con la persona que lo solicita.

La **denuncia** sí activa la intervención de las instancias internas competentes —como juntas de profesores, órganos internos de control, comités de ética, tribunales universitarios o comisiones universitarias de derechos humanos, entre otras— para investigar y sustanciar el caso y, en su caso, determinar responsabilidades e imponer las sanciones administrativas o laborales que correspondan.

Su presentación implica que la presunta víctima solicita formalmente dicha intervención y autoriza el desarrollo de las actuaciones necesarias, incluida la recepción y desahogo de pruebas y la adopción de medidas cautelares urgentes cuando resulten procedentes.

Asimismo, la denuncia abre la posibilidad de explorar vías de justicia restaurativa o mecanismos alternativos de solución pacífica de conflictos —solo cuando la naturaleza del caso y la seguridad de la víctima lo permitan—. Estas vías no pueden utilizarse frente a casos que involucren violencia física, amenazas explícitas o marcadas asimetrías de poder.

La confianza en los mecanismos institucionales constituye un elemento indispensable para su funcionamiento. Por ello, es fundamental que la institución adopte medidas para garantizar la confidencialidad, prevenir represalias contra las personas que soliciten orientación, presenten una queja o denuncia, participen como testigos o colaboren en los procedimientos previstos en el Protocolo, así como asegurar que los casos sean atendidos oportuna e imparcialmente conforme a las disposiciones establecidas en el Protocolo.

Asimismo, la difusión periódica de información sobre la implementación del Protocolo puede contribuir al fortalecimiento de la confianza institucional. Dar a conocer, con las debidas salvaguardas de confidencialidad y protección de datos personales, información sobre las acciones de prevención realizadas, el funcionamiento de los mecanismos de atención, los resultados de las evaluaciones y las mejoras implementadas, permite dar certeza a la comunidad de que el Protocolo opera y que sus disposiciones son observadas.

Consultar Lineamientos

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y ENFOQUES TRANSVERSALES

¿Para qué sirve esta sección?

Incluir principios de actuación y enfoques permite establecer criterios para orientar la interpretación y aplicación del Protocolo, así como la actuación de las personas e instancias que intervienen en los procedimientos.

La confianza en el Protocolo depende de que quienes intervienen en su implementación actúen de manera ética, imparcial, diligente y respetuosa. La observancia de estos principios fortalece la legitimidad del instrumento y la credibilidad de los mecanismos que establece.

Principios de actuación

Entre los principios de actuación que los Protocolos suelen incorporar se encuentran los siguientes:

Confidencialidad: con el propósito de proteger la privacidad de las personas, las instancias y quienes intervengan en el procedimiento deberán observar estricta confidencialidad sobre cualquier aspecto de este. Únicamente podrá compartirse información con las personas involucradas o legítimamente autorizadas.[29]

Debida diligencia: el procedimiento deberá efectuarse conforme a los plazos y términos previstos en el Protocolo, y caracterizarse por una investigación exhaustiva, una actuación oportuna y una argumentación clara y suficiente.

Debido proceso: las partes deberán ser escuchadas en igualdad de circunstancias y tener acceso a información sobre el desarrollo del procedimiento, en los términos previstos por el propio Protocolo.

Imparcialidad y objetividad: las personas e instancias que intervengan en la atención de los casos deberán actuar sin prejuicios, favoritismos ni conflictos de interés. Sus actuaciones y decisiones deberán sustentarse en los hechos, las pruebas recabadas y el marco normativo aplicable, evitando estereotipos, sesgos o consideraciones ajenas al procedimiento.

[29] Toda la información, registros, notas y demás documentación relacionada con casos de violencia en razón de género deberá ser tratada con estricta confidencialidad. Quienes intervengan en su manejo, resguardo o consulta deberán observar las disposiciones aplicables en materia de protección de datos personales y confidencialidad, entre ellas, cuando corresponda, la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.

Dignidad de la persona: toda persona tiene derecho a ser tratada con respeto y a que se proteja su integridad física, psicológica y emocional durante la aplicación del Protocolo. Este principio implica actuar en todo momento con respeto a la dignidad humana y a los derechos humanos.

No discriminación: no deberá hacerse diferenciación alguna entre personas o grupos de personas con base en el origen étnico o nacionalidad, sexo, identidad o expresión de género, apariencia física, orientación sexual, estado civil, edad, discapacidad, condición social, situación laboral, estado de salud, embarazo, religión, opiniones o cualquier otra condición protegida, que tenga por objeto o resultado menoscabar sus derechos o generar un ambiente hostil que afecte su desarrollo educativo o laboral.

No revictimización: evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar o relatar en múltiples ocasiones los hechos del caso. Esto implica evitar declaraciones reiteradas, interrogatorios repetidos, demoras prolongadas o innecesarias, careos o declaraciones frente a la persona denunciada, así como cualquier otra actuación que pueda resultar intimidante, estresante o afectar su participación en el procedimiento.

Enfoques transversales

Además de los principios de actuación, es preciso incorporar enfoques transversales como herramientas de análisis para comprender los hechos, identificar riesgos, valorar pruebas y diseñar medidas desde distintas perspectivas.

Perspectiva de género: metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Interseccionalidad: reconoce que las personas pueden experimentar formas diferenciadas y agravadas de discriminación y violencia como resultado de la interacción de diversas condiciones o características personales, sociales o culturales. Por ello, el análisis de los casos, las medidas de atención y, cuando resulte necesario, los propios procedimientos deberán ajustarse a las circunstancias particulares de las personas involucradas, a fin de garantizar una participación efectiva, una atención adecuada y el acceso en condiciones de igualdad.

Interculturalidad: implica el reconocimiento y respeto a la diversidad cultural, lingüística, étnica y social de las personas, considerando sus contextos, identidades, cosmovisiones y formas de organización. Su aplicación puede requerir la adopción de medidas que favorezcan la comprensión y participación efectiva de las personas involucradas, tales como servicios de interpretación o traducción, con el fin de eliminar barreras para el acceso a los mecanismos previstos en el Protocolo.

Accesibilidad: busca garantizar que todas las personas puedan acceder y participar en los procedimientos previstos en el Protocolo en condiciones de igualdad. Para ello, podrán adoptarse ajustes razonables, medidas de accesibilidad física, comunicacional o tecnológica, así como otras acciones dirigidas a eliminar barreras.

Justicia restaurativa: perspectiva orientada a responder a situaciones de violencia, discriminación o afectación de derechos de las personas mediante acciones dirigidas a la reparación del daño, el reconocimiento de las afectaciones causadas y la reconstrucción de las relaciones y condiciones de convivencia cuando ello resulte posible y apropiado.

DERECHOS DE LAS PARTES

¿Para qué sirve esta sección?

Establecer los derechos de las partes permite definir las garantías mínimas que deben respetarse durante todo el procedimiento y contribuir a que las personas involucradas participen en condiciones de seguridad, igualdad, respeto y certeza jurídica.

La protección de los derechos de las partes no solo beneficia a las personas directamente involucradas en un caso, sino que también fortalece la legitimidad, imparcialidad y credibilidad del Protocolo.

Derechos comunes a las partes

- Recibir un trato digno, respetuoso y libre de discriminación.
- Que se garantice su privacidad y la confidencialidad de la información, conforme a la normatividad aplicable.
- Recibir información clara, accesible y oportuna sobre el procedimiento, sus etapas, plazos y posibles alcances.
- Que las personas responsables de la orientación, atención, investigación, análisis o resolución del caso actúen con imparcialidad y sin conflicto de interés.
- Contar con los apoyos, ajustes razonables o medidas de accesibilidad que resulten necesarios para garantizar el acceso efectivo al procedimiento y la adecuada aplicación de las disposiciones previstas en el Protocolo.
- Ser acompañadas por una persona de su confianza durante las actuaciones previstas en el Protocolo, en los términos que este establezca.

Derechos de la persona presunta víctima

- Recibir orientación y acompañamiento especializado durante el procedimiento.
- No ser revictimizada ni sometida a juicios de valor sobre su comportamiento, vida personal o cualquier circunstancia ajena a los hechos denunciados, ni a cuestionamientos que desacrediten o pongan en duda, de manera injustificada, la veracidad de su queja o denuncia.

- Ser canalizada a servicios de atención psicológica, jurídica o de otra naturaleza especializada, cuando así corresponda.
- Aportar pruebas, presentar información relevante y expresar lo que a su derecho convenga durante el procedimiento.
- Solicitar y recibir las medidas de protección previstas en el Protocolo para salvaguardar su integridad física, emocional, académica y/o laboral.
- Recibir información sobre el seguimiento de la denuncia y ser notificada de las actuaciones y determinaciones que correspondan.
- Ser informada de que el procedimiento previsto en el Protocolo no limita ni restringe su derecho de acudir, de manera paralela o independiente, a otras instancias administrativas, jurisdiccionales o de procuración e impartición de justicia competentes.
- Participar en el procedimiento sin sufrir represalias,[30] intimidación o afectaciones derivadas de la presentación de la denuncia.

Derechos de la persona presunta agresora

- Que se respete la presunción de inocencia, sin perjuicio de las medidas de protección que, en su caso, resulten necesarias conforme a lo previsto en el Protocolo.
- Ser informada de la existencia de una denuncia en su contra, de los hechos que se le atribuyen y de las etapas del procedimiento que le resulten aplicables.
- Ejercer plenamente su derecho de audiencia y defensa, incluyendo la posibilidad de aportar información, ofrecer pruebas en su descargo y dar contestación a los hechos señalados por la persona denunciante.
- Conocer la información necesaria para ejercer adecuadamente su defensa, en los términos previstos por el Protocolo y la normatividad aplicable.
- Que las medidas de protección que, en su caso, se adopten sean razonables, proporcionales y temporales, y no constituyan una sanción anticipada.

[30] Las represalias, de forma enunciativa y no limitativa, son conductas de hostigamiento, intimidación, venganza, daño a la imagen y amenazas.

Aspectos para considerar

⚙ Disposiciones en caso de involucramiento de personas menores de edad

Cuando las personas involucradas en los hechos o en el procedimiento sean menores de edad, es recomendable que el Protocolo contemple disposiciones específicas acordes con la normatividad aplicable y con el principio del interés superior de la niñez.

Entre otros aspectos, pueden considerarse mecanismos de acompañamiento y representación, medidas reforzadas de confidencialidad y protección, procedimientos adaptados a la edad, desarrollo y grado de madurez de la persona; la participación de madres, padres, personas tutoras o representantes legales cuando resulte procedente, y la coordinación con autoridades competentes en materia de protección de niñas, niños y adolescentes cuando la naturaleza del caso lo requiera.

Lo anterior no limita ni sustituye las obligaciones que pudieran existir de dar vista o canalizar los casos a las autoridades competentes cuando los hechos puedan constituir un delito, o por su naturaleza, requieran la intervención de instancias de procuración e impartición de justicia.

INSTANCIAS COMPETENTES

¿Para qué sirve esta sección?

Cada IES, al elaborar o actualizar su Protocolo, requiere analizar su estructura organizacional, así como las atribuciones y funciones de las áreas que podrían intervenir en su implementación. Esto permite delimitar responsabilidades, evitar duplicidades, fortalecer la coordinación institucional y brindar mayor certeza sobre las rutas de atención.

La elaboración o actualización de un Protocolo representa una oportunidad para identificar vacíos institucionales y, en su caso, revisar o adecuar la normatividad interna, a fin de que el instrumento cuente con el respaldo normativo necesario.

Las IES presentan estructuras organizacionales diversas, por lo que este Protocolo Modelo no propone una integración única de las instancias responsables. En su lugar, identifica las funciones mínimas que deben quedar asignadas para garantizar una atención oportuna, especializada y con apego al debido proceso, independientemente del nombre o adscripción de las áreas encargadas.

En este sentido, es necesario que las IES identifiquen las instancias competentes para cada etapa del procedimiento, señalando las áreas, unidades administrativas, direcciones u órganos responsables de su implementación, así como sus atribuciones y responsabilidades específicas.

De manera general, se recomienda asignar, al menos, las siguientes funciones:

- Primer contacto, orientación y canalización.
- Recepción e integración de las denuncias.
- Conocimiento de los casos, realización de las investigaciones correspondientes y, en su caso, emisión de las determinaciones que procedan respecto de las conductas previstas en el Protocolo.

Esta última función puede recaer en un comité, consejo o comisión creado específicamente para la atención de los casos comprendidos en este instrumento. Algunas instituciones ya cuentan con Comités de Ética u órganos equivalentes; en esos casos, es necesario valorar si su integración, atribuciones y mecanismos de funcionamiento les permiten atender las denuncias de manera objetiva, técnica e imparcial, de conformidad con los principios y enfoques del Protocolo. Cuando no exista una instancia con estas características, podrá considerarse su creación.

Para efectos de este Protocolo Modelo, las referencias a Comité, Comisión o Consejo corresponden a la instancia colegiada que cada institución determine. En adelante, se utilizará el término Comisión para aludir a cualquiera de estas denominaciones.

Cuando se contemple la participación de órganos colegiados, será necesario definir, entre otros aspectos, su integración, la duración de los nombramientos de sus integrantes, los mecanismos de suplencia y las reglas básicas para su funcionamiento y toma de decisiones.

Aspectos para considerar

Funciones e instancias sugeridas para asumirlas

Funciones	Ejemplos de instancias
Prevención (difusión, capacitación)	Unidad o Coordinación de Igualdad de Género; Dirección de Inclusión; Dirección de Bienestar Universitario; Dirección de Desarrollo Institucional.
Primer contacto y orientación	Unidad de Igualdad de Género, Área de Atención a la Violencia de Género.
Integración de denuncias	Área Jurídica, Oficina del Abogado/a General, Secretaría General, Dirección Jurídica, Defensoría de los Derechos Universitarios, Unidad especializada prevista en el Protocolo. Se recomienda incluir al Órgano Interno de Control cuando, de acuerdo con la normativa aplicable, cuente con competencia para conocer de procedimientos disciplinarios.
Investigación y emisión de resoluciones	Comisión Especializada, Comité de Atención a la Violencia de Género, Comisión Instructora, Tribunal Universitario.
Imposición de sanciones	Dirección General, Consejo Universitario, Tribunal Universitario, autoridad competente conforme a la legislación universitaria o laboral.
Acompañamiento transversal	Atención psicológica, Trabajo Social, Servicios Médicos.

Consultar Lineamientos

PROCEDIMIENTO PARA ATENDER LOS CASOS

¿Para qué sirve esta sección?

Definir claramente el procedimiento para la atención de los casos de violencia en razón de género permite que las personas integrantes de la comunidad de la IES conozcan las etapas del proceso y qué pueden esperar de la actuación institucional.

La claridad en los procedimientos contribuye a reducir la incertidumbre, fortalece la confianza en los mecanismos institucionales y favorece una atención oportuna y consistente.

Etapas del procedimiento de atención:

I. Primer contacto y orientación
II. Presentación de queja
III. Presentación de la denuncia
IV. Investigación
V. Resolución, la cual considera recomendaciones y, en su caso, las sanciones que resulten aplicables
VI. Recurso de revisión o inconformidad
VII. Seguimiento de la resolución
VIII. Procedimiento alternativo de solución

En las etapas de presentación formal de denuncia y la de resolución, se podrá optar por el Procedimiento Alternativo de Solución (se detalla más adelante).

Primer contacto

Con el fin de brindar información, orientación y acompañamiento inicial[31] a las personas que consideren haber sido afectadas, se prevé la existencia de una instancia de primer contacto, comúnmente denominada Persona Orientadora o Persona Consejera.

Las Personas Orientadoras o Consejeras de Primer Contacto constituyen un apoyo para que las personas denunciantes o quejosas puedan tomar decisiones informadas sobre las alternativas de atención disponibles. Su papel consiste en escuchar, orientar, informar y canalizar, procurando que las personas reciban la atención y el apoyo que requieran. Por tanto, su intervención tiene un carácter

[31] La solicitud de orientación y asistencia puede realizarse de forma presencial, telefónica o por correo electrónico.

preventivo y de acompañamiento, por lo que no sustituyen a las instancias responsables de recibir e integrar las denuncias, realizar las investigaciones o emitir las determinaciones correspondientes.

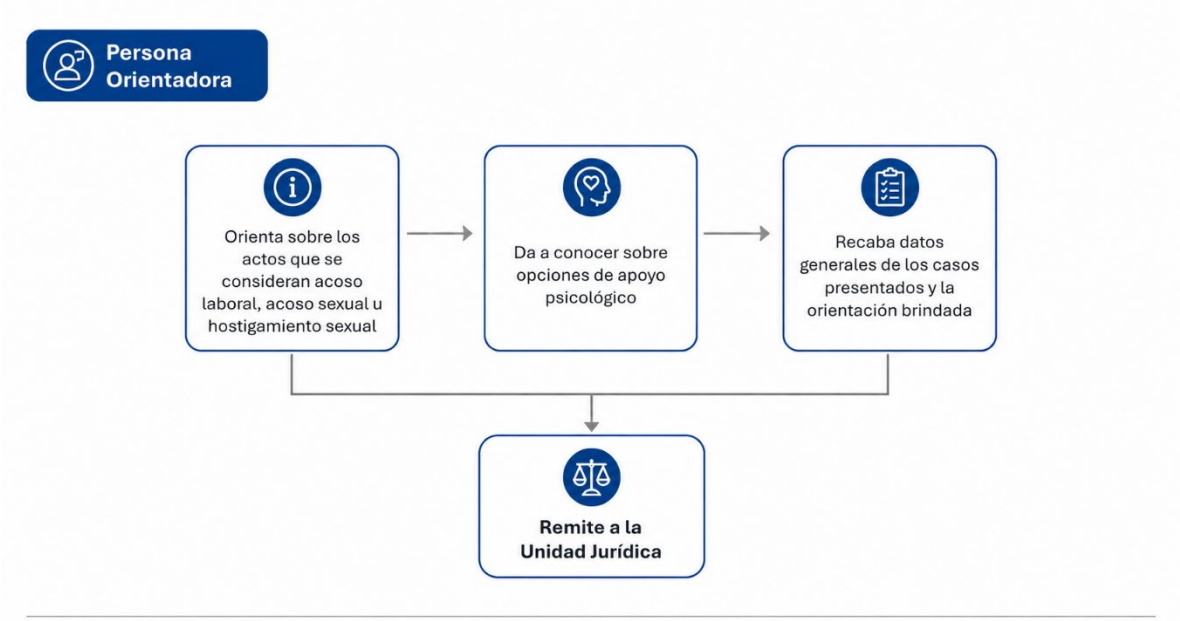
La orientación brindada por las Personas Orientadoras no constituye asesoría o representación legal. Su intervención se circunscribe a proporcionar información sobre los procedimientos institucionales, las opciones de atención disponibles y las disposiciones aplicables del Protocolo, sin asumir la defensa o representación de ninguna de las partes involucradas.

Las Personas Orientadoras deben informar de inmediato a las autoridades competentes la posible necesidad de adoptar medidas de protección cuando adviertan situaciones de riesgo para la persona afectada.

Como parte de la atención de primer contacto, las Personas Orientadoras pueden identificar si la persona requiere atención médica, psicológica, jurídica u otro servicio especializado. Para ello, podrán auxiliarse de las personas e instancias competentes, las cuales deberán conocer la información necesaria sobre el o los incidentes que llevaron a la persona presunta víctima a solicitar ayuda.

Asimismo, podrán informarle que puede recibir apoyo adicional de instituciones públicas, privadas o de la sociedad civil que cuenten con servicios especializados en la materia, particularmente atención psicológica y, en su caso, jurídica, cuando los hechos pudieran constituir un delito. Se recomienda que las IES celebren convenios o acuerdos de colaboración con estas instancias, a fin de facilitar el acceso oportuno a dichos servicios.

Diagrama. ¿Qué hace la Persona Orientadora?



Para fortalecer la implementación del Protocolo, es conveniente que las actuaciones realizadas durante la etapa de orientación se registren mediante los formatos o herramientas que determine la institución. La información generada constituye un insumo valioso para la elaboración de informes, la toma de decisiones institucionales, el diseño de acciones de prevención y la identificación de factores de riesgo, patrones o problemáticas recurrentes dentro de la comunidad. En todo momento debe garantizarse la protección de los datos personales y la confidencialidad de la información.

Consultar Lineamientos

Presentación de una queja

Además de la denuncia, el Protocolo puede prever la existencia de una queja como un mecanismo que permita a cualquier persona informar a la institución sobre hechos que podrían constituir violencia en razón de género, cuando no desee iniciar de inmediato un procedimiento de investigación.

La queja cumple una función estrictamente preventiva de alerta temprana. Por un lado, permite a la presunta víctima dejar un antecedente formal de la presunta agresión y protegerse en caso de que la conducta se repita o escale (prevención secundaria), al tiempo que se respeta su voluntad de suspender, por el momento, la activación de los procedimientos de investigación y sanción previstos en el Protocolo. Por otro, permite a la institución conocer situaciones de riesgo en

determinadas áreas, identificar posibles patrones de conducta y adoptar medidas orientadas a reforzar de manera focalizada las acciones de comunicación, capacitación y sensibilización, así como a proteger a las personas integrantes de la comunidad.

La presentación de una queja no implica, por sí misma, el inicio de un procedimiento de investigación ni sustituye el derecho de la persona afectada a presentar una denuncia cuando así lo considere pertinente.

La información recibida mediante una queja deberá ser analizada por la instancia competente, la cual valorará si existen elementos suficientes para implementar medidas preventivas, realizar acciones de verificación preliminar o brindar orientación a las personas involucradas, siempre con pleno respeto a los derechos de todas las partes.

La existencia de este mecanismo no debe utilizarse para minimizar los hechos reportados ni para desalentar la presentación de una denuncia. Por el contrario, constituye una herramienta complementaria que puede contribuir a la detección temprana de riesgos y a la adopción de medidas oportunas de prevención y protección, como fue señalado.

Cuando los hechos reportados sean particularmente graves o permitan presumir la posible comisión de un delito, la institución estaría obligada a realizar actuaciones adicionales o dar vista a las autoridades competentes, aun cuando no se haya presentado una denuncia en los términos del Protocolo.

Consultar Lineamientos

Presentación de la denuncia

La denuncia podrá presentarse ante la instancia que el Protocolo determina para su recepción, como puede ser una Unidad Jurídica u otra área especializada con competencias para tal fin. Una vez recibida, dicha instancia la remitirá a la Comisión para su análisis y atención.

Asimismo, la presunta víctima podría optar por presentar su denuncia directamente ante la Comisión responsable de la implementación del Protocolo. En ambos casos, la instancia receptora deberá informar a la persona denunciante sobre las etapas del procedimiento, sus derechos y las alternativas de atención disponibles, así como brindarle la orientación para el adecuado seguimiento de su caso.

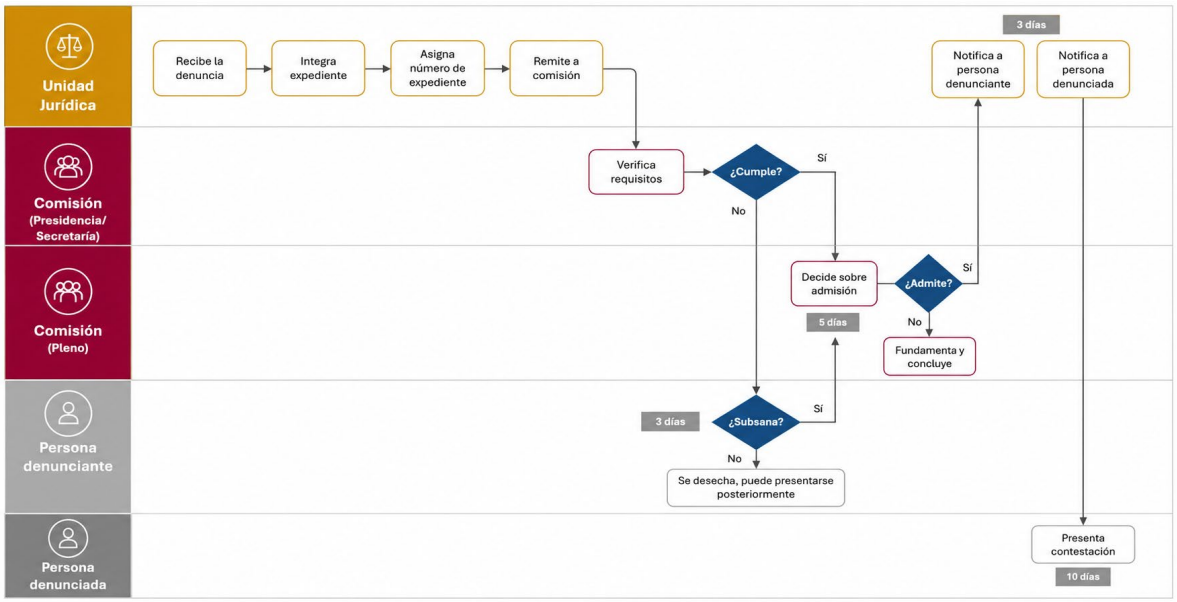
Es recomendable que el Protocolo establezca un plazo máximo para la sustanciación del procedimiento y la emisión de la determinación correspondiente. Como referencia, puede preverse que el periodo comprendido entre la admisión de la denuncia y la emisión del dictamen o resolución no exceda de tres meses, salvo que existan circunstancias excepcionales que justifiquen una ampliación debidamente fundada y motivada.

Cuando la denuncia no reúna los requisitos establecidos en el Protocolo, deberá notificarse a la persona denunciante y otorgársele un plazo para subsanar las omisiones o complementar la información faltante. Si transcurrido dicho plazo no se atiende el requerimiento, la denuncia podría desecharse. Esta determinación no impedirá que la persona interesada vuelva a presentar la denuncia con posterioridad.

En términos procedimentales, cuando la denuncia reúna los requisitos establecidos en el Protocolo y se determine su procedencia, esta se turna a la instancia competente que puede ser la Comisión.

La persona denunciante debe ser informada por escrito sobre la recepción de su denuncia en un plazo razonable, que puede ser de tres a cinco días hábiles contados a partir de su presentación. Asimismo, una vez que la instancia competente determine la admisión o procedencia de la denuncia, dicha determinación debe notificarse formalmente a la persona denunciante.

Diagrama. Ejemplo de presentación de la denuncia



De igual manera, la persona denunciada debe ser notificada por escrito de la admisión de la denuncia dentro de los tres a cinco días hábiles siguientes a la determinación correspondiente. Es importante que la notificación contenga información suficiente sobre los hechos que se le atribuyen, garantizando en todo momento el respeto a sus derechos de audiencia y defensa.

La persona denunciada, al momento de la notificación, debe ser informada expresamente de que tiene que abstenerse, por sí misma o por conducto de terceras personas y por cualquier medio, de realizar actos de represalia, amenazas, intimidaciones o cualquier otra conducta que pueda afectar la dignidad, integridad o seguridad de la persona denunciante o de quienes participen en el procedimiento. Asimismo, debe informársele que deberá abstenerse de realizar acciones encaminadas a obstaculizar, alterar o interferir en el desarrollo de la investigación.[32]

Con el fin de garantizar el derecho de audiencia y defensa, la persona denunciada tiene que contar con un plazo razonable para responder a los hechos que se le atribuyen. Como referencia, el Protocolo puede prever un plazo de 10 días hábiles contados a partir de la notificación correspondiente. Dentro de dicho plazo podrá presentar por escrito las manifestaciones que estime pertinentes, contestar a las imputaciones contenidas en la denuncia, ofrecer pruebas de descargo y señalar, en su caso, a las personas que puedan fungir como testigos.

Entre los medios de prueba, la persona denunciada puede presentar documentos, entrevistas, testimonios, fotografías, videograbaciones, audios, mensajes electrónicos y cualquier otro elemento que resulte pertinente para el esclarecimiento de los hechos. La contestación se formaliza por escrito con la firma de la persona denunciada.

Consultar Lineamientos

Medidas de protección

Desde el momento en que se presenta una denuncia, y sin que ello implique un pronunciamiento sobre la veracidad de los hechos denunciados o la responsabilidad de las personas involucradas, la instancia competente puede determinar la adopción de medidas de protección cuando advierta la existencia

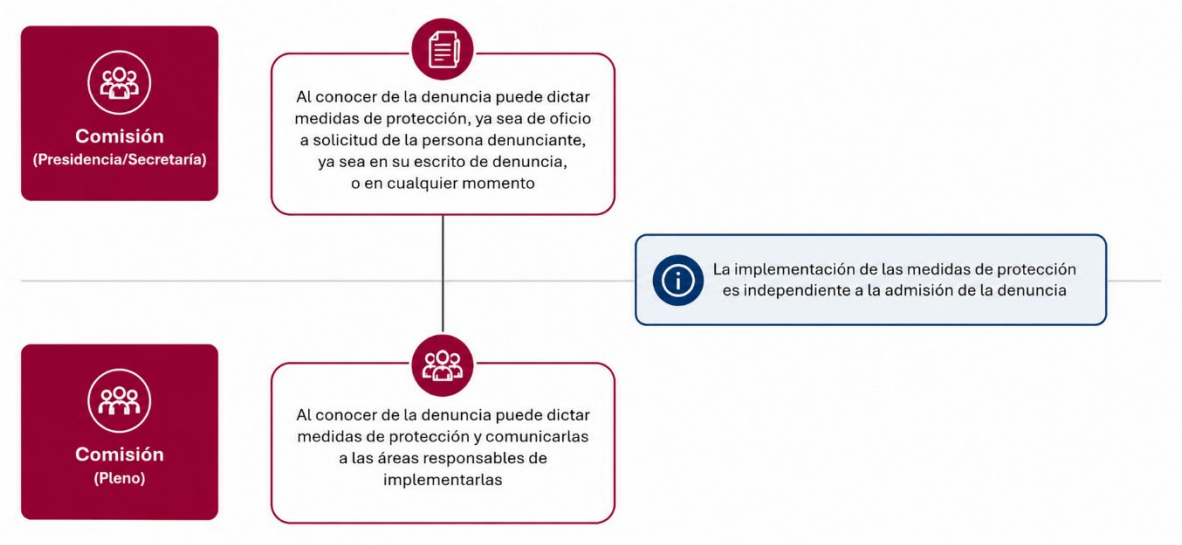
[32] Para reforzar la protección contra represalias, se puede establecer que, si se acredita que una persona integrante de la comunidad escolar tomó represalias, durante o después del procedimiento, contra la persona denunciante, testigos o personas orientadoras, dicha conducta se considerará una falta grave. Para ello, la normatividad institucional deberá prever expresamente esta conducta y establecer el procedimiento aplicable, incluida la sanción correspondiente.

de riesgos para la integridad, seguridad o bienestar de la persona denunciante. En su caso, es recomendable que estas medidas sean emitidas en un plazo razonable, por ejemplo, no mayor a tres días hábiles, salvo en los casos de medidas urgentes que requieren ser tomadas de manera inmediata.

Las medidas de protección también pueden ser solicitadas por la persona denunciante o recomendadas por las Personas Orientadoras o por cualquier otra instancia que, en el ámbito de sus atribuciones, identifique la necesidad de adoptar acciones preventivas. Cuando las circunstancias lo ameriten, estas medidas pueden implementarse desde el momento de la presentación de la denuncia y mantenerse durante el tiempo que resulte necesario para garantizar la seguridad de las personas involucradas y el adecuado desarrollo del procedimiento.

Para determinar la procedencia y alcance de estas medidas, la instancia competente considera, entre otros aspectos, la gravedad de los hechos denunciados, el tipo de conducta de que se trate, su posible duración o reiteración, la existencia de antecedentes de conductas similares, la posible reincidencia por parte de la persona denunciada y la existencia de relaciones de subordinación o asimetrías de poder entre las partes.

Diagrama. Medidas de protección



La finalidad de las medidas de protección es prevenir la revictimización, evitar la repetición o agravamiento del daño, proteger la integridad física y emocional de las personas involucradas y reducir los riesgos de interferencia en la investigación o en el procedimiento previsto en el Protocolo.

Es importante señalar que las medidas de protección tienen carácter preventivo y cautelar. Por tanto, no constituyen una sanción anticipada ni prejuzgan sobre la responsabilidad de las personas involucradas.

Consultar Lineamientos

Investigación

La investigación constituye la etapa del procedimiento destinada a esclarecer los hechos denunciados y reunir los elementos necesarios para que la instancia competente pueda emitir una determinación debidamente fundada y motivada. De acuerdo con el desarrollo previo de este Protocolo Modelo, sería la Comisión del Protocolo la responsable de esta etapa.

📌 Se recomienda que la integración del expediente de la denuncia esté a cargo de un área con capacidad técnica y jurídica suficiente, como el área jurídica, el Órgano Interno de Control, la Defensoría de Derechos Universitarios, o la instancia especializada equivalente que determine la IES. Ello, debido a que estas instancias cuentan con la preparación necesaria para documentar adecuadamente los casos y brindar información, además de la relativa al Protocolo y sus procedimientos, sobre las vías o alternativas de actuación en materia laboral y penal, particularmente en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

📌 Es fundamental que la investigación se realice con base en el expediente integrado por la Unidad Jurídica o la instancia equivalente, procurando que este contenga la información y documentación necesarias para facilitar el análisis del caso y favorecer una resolución expedita.

La investigación debe desarrollarse de manera objetiva, imparcial y con estricto apego a los principios rectores del Protocolo, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos denunciados ni sobre la responsabilidad de las personas involucradas.

Durante esta etapa, la instancia competente recaba toda la información y los medios de prueba que resulten pertinentes para el esclarecimiento de los hechos.[33] Asimismo, puede requerir información a las áreas institucionales correspondientes y solicitar la opinión o intervención de personas expertas cuando la naturaleza del caso lo requiera.

Con el fin de garantizar la oportunidad y eficacia del procedimiento, es recomendable que el Protocolo establezca un plazo específico para la realización de la investigación. Como referencia, esta etapa podría desarrollarse dentro de un periodo de hasta 40 días hábiles, sin perjuicio de que puedan contemplarse ampliaciones excepcionales debidamente justificadas cuando la complejidad del caso lo amerite.

Las pruebas aportadas por las partes y aquellas recabadas durante la investigación deben valorarse de manera integral y libre de estereotipos, prejuicios o concepciones discriminatorias basadas en el género, la edad, el origen étnico, la condición social, la orientación sexual, la identidad de género, la discapacidad o cualquier otra condición personal o colectiva.

Es importante que la investigación se realice con perspectiva de género e interseccional. Esto implica considerar las condiciones particulares en las que se encuentran las personas involucradas, así como los contextos de desigualdad, subordinación o discriminación que puedan incidir en los hechos denunciados o en la forma en que estos son relatados y experimentados.

[33] Es recomendable que el expediente integrado por la Unidad Jurídica o la instancia equivalente contenga, desde su remisión a la Comisión, la mayor cantidad posible de información y documentación pertinente, incluidas las entrevistas y otros medios de prueba que razonablemente puedan recabarse en esa etapa, sin perjuicio de que la Comisión estime necesarias diligencias adicionales durante la investigación.

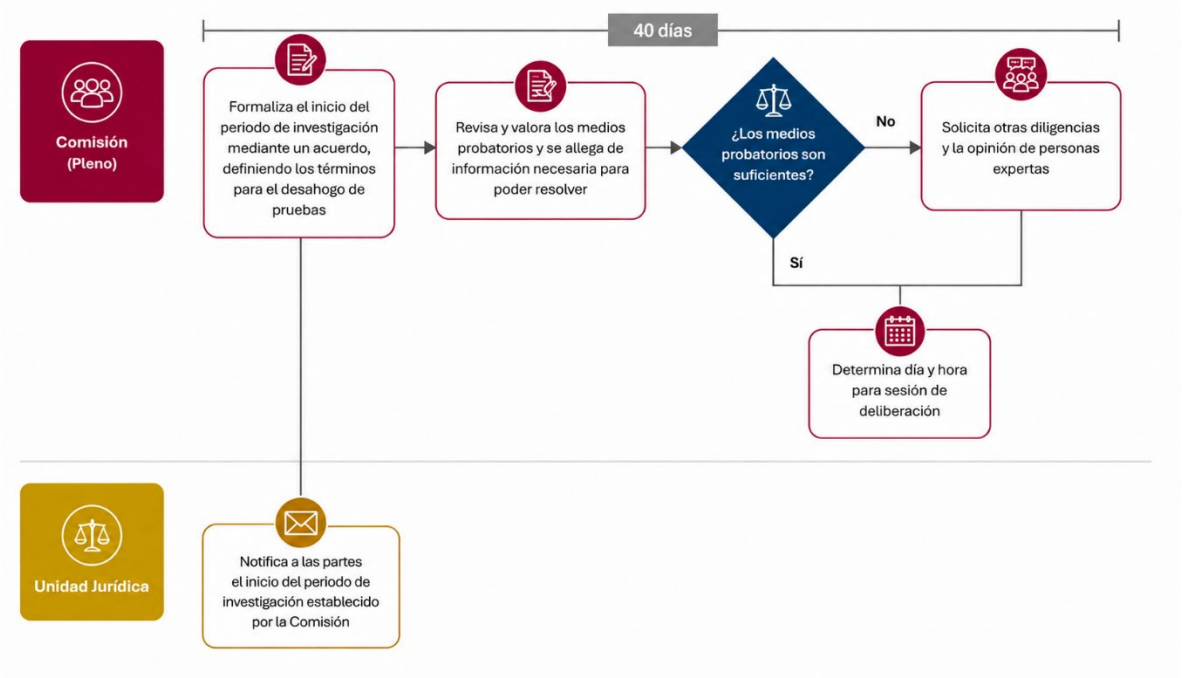
Referencias prácticas

📋 Etapas de la investigación

Dependiendo de las características de la institución y de la complejidad de cada caso, la investigación puede organizarse en las siguientes etapas:

1. Investigación preliminar. Identificación inicial de los hechos denunciados, revisión de la denuncia, recepción y validación de los medios probatorios aportados por las partes.
2. Complementación del expediente. Recopilación y análisis de la información relevante para el caso, incluyendo entrevistas a la persona denunciante, la persona denunciada y, en su caso, a testigos; obtención de documentos, registros, evidencia electrónica o cualquier otro elemento probatorio que resulte necesario.
3. Valoración integral de la información. Análisis conjunto de las pruebas y demás elementos recabados durante la investigación, considerando el contexto de los hechos, la perspectiva de género y los principios rectores del Protocolo.
4. Elaboración del informe de investigación. Integración de los hallazgos y de los elementos recabados durante la investigación para sustentar la resolución correspondiente.

Diagrama. Investigación



En los casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y otras formas de violencia sexual, debe prestarse especial atención a la existencia o ausencia de consentimiento. En este sentido, no debe asumirse la existencia de consentimiento por el hecho de que la persona presuntamente afectada no haya manifestado una oposición inmediata, contundente o expresa. Del mismo modo, es necesario evitar la valoración de los hechos a partir de estereotipos sobre cómo una víctima "debería" reaccionar ante una situación de violencia.

Asimismo, la declaración de la presunta víctima constituye un elemento probatorio de especial relevancia y debe sopesarse tomando en consideración el contexto en el que ocurrieron los hechos y las circunstancias específicas de la persona que la emite. Lo anterior no excluye la valoración del resto de los elementos de prueba disponibles, sino que reconoce las dificultades probatorias que frecuentemente caracterizan este tipo de conductas.

Cuando resulte necesario acreditar afectaciones físicas o psicológicas relacionadas con los hechos denunciados, la instancia competente puede allegarse de los dictámenes o pruebas periciales que correspondan.

Finalmente, es conveniente prever que, cuando durante el procedimiento se acredite de manera plena y fehaciente la falsedad deliberada de una declaración o de un documento presentado como prueba, la instancia competente informe a la autoridad institucional correspondiente para que determine, en su caso, las medidas o sanciones que procedan conforme a la normatividad aplicable.

Resolución

Concluida la investigación y una vez valorados de manera integral los elementos recabados, la instancia competente emite una resolución debidamente fundada y motivada. Dicha resolución es un pronunciamiento sobre la acreditación o no de los hechos denunciados, tomando en consideración las pruebas disponibles, el contexto en que ocurrieron los hechos y los principios rectores del Protocolo.

La resolución puede formalizarse mediante un acuerdo, dictamen, recomendación o cualquier otra figura prevista en el Protocolo. En todos los casos, se recomienda que contenga: una síntesis cronológica de las actuaciones realizadas desde la presentación de la denuncia, una exposición clara de los hechos analizados, los elementos de prueba valorados y los razonamientos jurídicos y fácticos que sustentan la decisión adoptada.

Asimismo, puede señalar las medidas, recomendaciones o sanciones que, en su caso, se determinen, al igual que las autoridades responsables de su ejecución y los plazos establecidos para su cumplimiento. Las medidas o sanciones serán aquellas previstas en la normatividad institucional, como los estatutos, reglamentos estudiantiles, reglamentos laborales, códigos de ética, códigos de conducta u otros instrumentos normativos.[34]

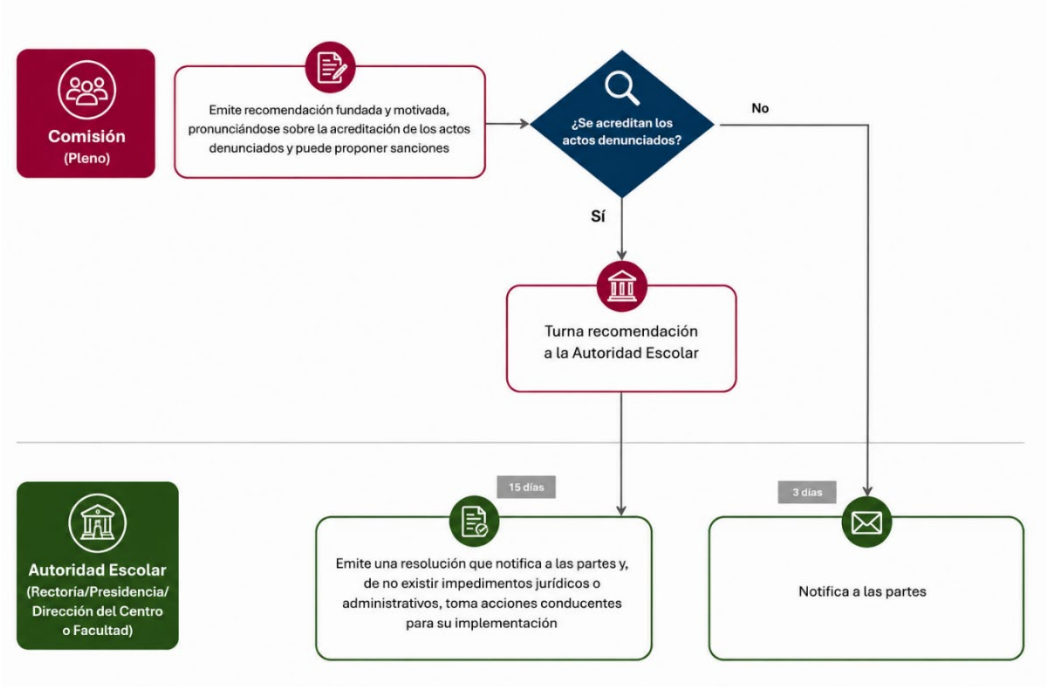
Por el contrario, cuando no existan elementos suficientes para acreditar la responsabilidad de la persona denunciada, la instancia competente debe emitir una resolución en ese sentido y ordenar el archivo del expediente. No obstante, ello no impide que la institución adopte medidas orientadas a garantizar una convivencia respetuosa entre las partes o implemente acciones preventivas cuando las circunstancias así lo aconsejen. En el caso de no existir elementos suficientes para acreditar la responsabilidad de la persona denunciada, el expediente archivado podría reabrirse en caso de que la persona denunciante cuente con nuevos elementos de prueba o se acrediten hechos de repetición de las conductas.

Una vez adoptada la resolución, esta se notifica formalmente a las partes involucradas. Al igual que en otros momentos del procedimiento, es recomendable establecer un plazo específico para la elaboración y emisión del dictamen o

[34] En el Protocolo de la APF, el referente para determinar una sanción administrativa es el incumplimiento de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública. Dichas reglas incluyen un apartado denominado "Comportamiento digno", en el que se enlistan las conductas que vulneran este principio. El Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la APF establece que las personas servidoras públicas deben abstenerse de realizar conductas contrarias al respeto, protección y garantía de los derechos humanos, entre ellas, actos de hostigamiento sexual y acoso sexual. De igual manera, señala diversas conductas que constituyen manifestaciones de este tipo de violencias.

resolución, el cual podría ser de hasta 10 días hábiles contados a partir de la conclusión de la investigación.

Diagrama. Resolución



Es importante recordar que el Protocolo, por sí mismo, no sustituye las disposiciones normativas que establecen faltas y sanciones; es más bien un instrumento procedimental cuya eficacia depende de su articulación con las disposiciones jurídicas, administrativas y disciplinarias aplicables.

Consultar Lineamientos

Recurso de revisión o inconformidad

Con el fin de fortalecer las garantías de imparcialidad y debido proceso, es recomendable que el Protocolo contemple un mecanismo de revisión para los casos en que alguna de las partes considere que la resolución emitida presenta deficiencias en la valoración de los hechos, las pruebas, las medidas adoptadas o las determinaciones alcanzadas.

Para tal efecto, el Protocolo puede establecer quiénes pueden interponer el recurso, ante qué instancia presentarse, el plazo para hacerlo —por ejemplo, cinco días hábiles contados a partir de la notificación de la resolución— y los supuestos en los que procederá su admisión.

Una alternativa consiste en integrar una Comisión Revisora encargada de analizar el recurso presentado. Con el fin de fortalecer la objetividad del procedimiento, esta instancia puede conformarse por representantes del área jurídica, integrantes de la Comisión responsable del Protocolo y, preferentemente, una persona especialista externa a la institución. Asimismo, es necesario establecer plazos específicos para la revisión, deliberación y emisión de la determinación correspondiente. Como referencia, esta etapa podría desarrollarse en un plazo de hasta 10 días hábiles.

Concluido el análisis del caso, la Comisión Revisora emite una recomendación debidamente fundada y motivada, en la que podrá proponer la confirmación, modificación o revocación total o parcial de la resolución impugnada. Dicha recomendación se remite a la instancia competente para emitir la resolución definitiva dentro de un plazo razonable, por ejemplo, de hasta tres días hábiles. Finalmente, la nueva resolución debe notificarse a las partes involucradas y a las instancias responsables de su cumplimiento.

Seguimiento de las resoluciones

Para concluir adecuadamente el procedimiento, resulta fundamental que el Protocolo establezca la instancia, o las personas representantes de esta, responsables de dar seguimiento al cumplimiento de las resoluciones emitidas. Asimismo, conviene definir a quién se debe informar en caso de que alguna de las instancias o personas involucradas incumpla la resolución, obstaculice su ejecución o adopte conductas que impidan su aplicación efectiva.

Por ejemplo, tratándose de personas servidoras públicas, podría darse vista al Órgano Interno de Control; en el caso de estudiantes, a los órganos o comités competentes en materia disciplinaria; y así sucesivamente respecto de los distintos grupos que integran la comunidad institucional. En las IES privadas, es recomendable identificar a la autoridad competente para ejecutar y dar seguimiento al cumplimiento de la resolución, la cual podrá corresponder, según la estructura institucional, a algún área de la Rectoría, a la Dirección General, a la Dirección de la facultad o escuela de adscripción, a la Secretaría General o a otra autoridad con atribuciones disciplinarias o administrativas.

Procedimiento alternativo de solución

Siguiendo el enfoque de justicia restaurativa, los Protocolos para prevenir y atender la violencia en razón de género pueden incorporar un procedimiento alternativo

de solución basado en principios restaurativos. No obstante, esta incorporación requiere especial cautela.[35]

En términos generales, estos mecanismos no deben utilizarse como una vía para minimizar los hechos denunciados, sustituir la investigación correspondiente o generar presiones para que las personas afectadas renuncien a su derecho de acceder a un procedimiento formal.

La legislación mexicana establece restricciones importantes en esta materia. La LGAMVLV señala que los modelos de prevención, atención y sanción deben evitar procedimientos de mediación o conciliación, por ser inviables en una relación de sometimiento entre la persona agresora y las víctimas (artículo 8, fracción IV). Asimismo, reconoce como un derecho de las víctimas no ser obligadas a participar en mecanismos de conciliación con la persona agresora (artículo 52, fracción IX).

En el mismo sentido, la LGES dispone que, en los casos de violencia contra las mujeres, deberán excluirse las medidas de conciliación o equivalentes como medios de solución de controversias (artículo 43, fracción I, inciso a).

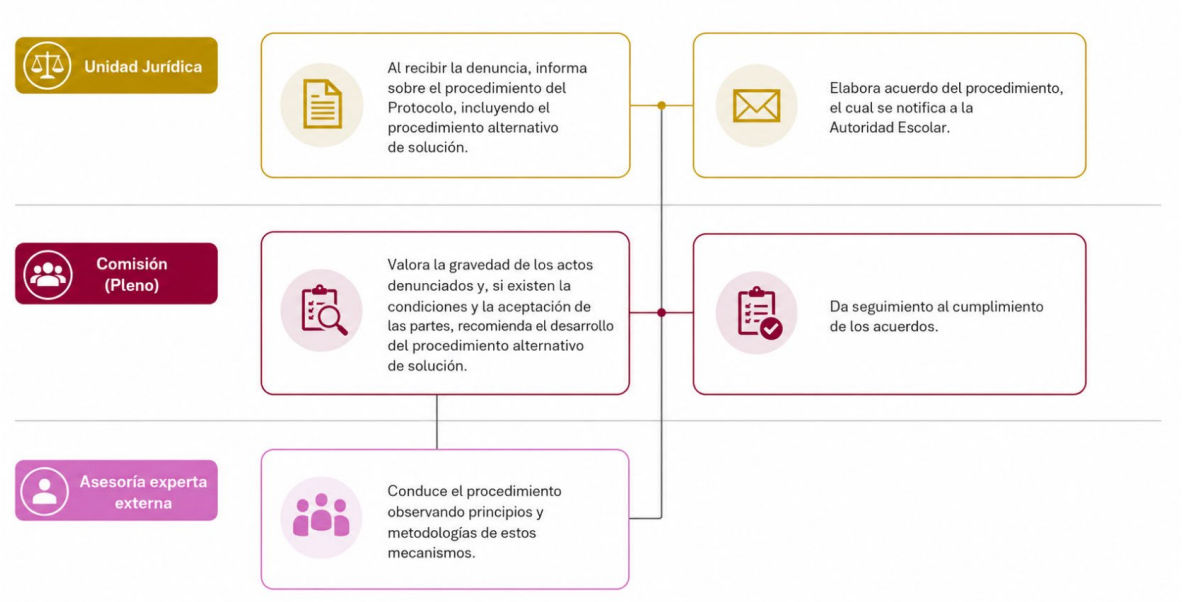
Por ello, estos mecanismos no son aplicables cuando los hechos denunciados involucren violencia física, amenazas, conductas que puedan constituir un delito, situaciones de reincidencia o cualquier circunstancia que permita advertir riesgos para la seguridad o integridad de la persona denunciante. Tampoco deberán utilizarse cuando existan indicios de represalias o intimidación.

Sin perjuicio de lo anterior, las instituciones pueden contemplar procedimientos alternativos para la atención de conductas de menor gravedad. En estos casos, la participación de las partes debe ser estrictamente voluntaria y requerirá el consentimiento previo, libre e informado de la persona denunciante.

En ningún caso la negativa de la persona denunciante a participar en este mecanismo, o su decisión de desistir de él en cualquier momento, podrá generar consecuencias adversas ni represalias, ni limitar su derecho a continuar con el procedimiento formal previsto en el Protocolo o a acudir a las vías administrativas o judiciales que estime procedentes.

Diagrama. Procedimiento alternativo de solución

[35] Para más información sobre la justicia restaurativa, véase: Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), Módulo 8. Prevención del Delito y Justicia Penal, especialmente el Tema 2 relativo a los procesos restaurativos, que aborda sus características generales y algunas consideraciones para su aplicación en casos de violencia de género. Disponible en: https://www.unodc.org/e4j/es/crime-prevention-criminal-justice/module-8/key-issues/2--overview-of-restorative-justice-processes.html



Consultar Lineamientos

El procedimiento puede darse por concluido anticipadamente cuando alguna de las partes manifieste su voluntad de no continuar; cuando se presenten conductas irrespetuosas, intimidatorias o agresivas hacia cualquiera de las personas participantes o hacia la persona facilitadora; cuando exista incumplimiento reiterado de las condiciones establecidas para su desarrollo; o cuando la instancia competente advierta circunstancias que hagan improcedente su continuación. En estos supuestos, el caso podría canalizarse nuevamente al procedimiento ordinario previsto en el Protocolo.

REGISTRO DE CASOS Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

La implementación del Protocolo requiere contar con mecanismos de registro, seguimiento y evaluación que permitan conocer su funcionamiento, identificar áreas de mejora y fortalecer las acciones de prevención y atención de la violencia en razón de género.

La información cuantitativa y cualitativa derivada de estos registros constituye una herramienta fundamental para la toma de decisiones institucionales. Su análisis puede contribuir a identificar patrones de conducta, áreas o grupos con mayor incidencia, tiempos de atención, factores de riesgo y oportunidades de mejora en los procedimientos y acciones de prevención, siempre garantizando la confidencialidad y protección de los datos personales de las personas involucradas.

La información derivada de los registros y de los procesos de evaluación no debe concebirse únicamente como un insumo para la gestión de casos, sino también como una herramienta para el aprendizaje institucional, la transparencia y la rendición de cuentas.

La existencia de un Protocolo constituye una herramienta indispensable para prevenir y atender la violencia en razón de género; sin embargo, su efectividad depende del compromiso institucional con su implementación, evaluación y mejora continua.

La construcción de espacios educativos seguros, respetuosos e incluyentes requiere la participación de toda la comunidad y la convicción de que la igualdad y la dignidad de las personas son condiciones esenciales para el desarrollo de las funciones sustantivas de las instituciones de educación superior.

REFERENCIAS

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Texto vigente.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias*. Texto vigente.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. *Ley General de Educación Superior*. Texto vigente.

Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC). *Educación para la Justicia (E4J). Módulo 8. Prevención del Delito y Justicia Penal.* Tema 2: *Panorama general de los procesos de justicia restaurativa.* Texto vigente.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*. 1979.

Organización de los Estados Americanos (OEA). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)*. 1994.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. 2019.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019* (núm. 206). 2019.

Secretaría de Educación Pública e Instituto Nacional de las Mujeres. *Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior.* 2021.

Secretaría de Gobernación, Unidad para la Promoción y Defensa de los Derechos Humanos. *Derecho al debido proceso.* 2016.

Secretaría de la Función Pública. *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal.* 2020.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. *Modelo de Protocolo para Atender, Prevenir y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo.* 2023.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Acoso laboral (mobbing). Su noción y tipología.* Tesis aislada 1a. CCLII/2014 (10a.), Registro digital 2006870. 2014.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Derecho de la mujer a una vida libre de discriminación y violencia. Las autoridades se encuentran obligadas a adoptar medidas integrales con perspectiva de género para cumplir con la debida diligencia en su actuación.* Tesis aislada 1a. CLX/2015 (10a.), Registro digital 2009084. 2015.

