

**GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROTOCOLOS PARA
PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA
VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS ESCUELAS
INCORPORADAS DE LA UDEG**



Guía para la elaboración de un Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género para las Escuelas Incorporadas de la Universidad de Guadalajara

El presente documento busca generar algunas recomendaciones y pautas para la creación de un protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género en las escuelas incorporadas a la UdeG. Para la elaboración de esta guía tomamos como base las directrices elaboradas por la SEP e INMUJERES, así como el Protocolo de la Universidad de Guadalajara y su normatividad actual. Entendemos que cada institución es distinta, por lo que proponemos en principio, contestar algunas preguntas que ayuden a orientar los trabajos para la creación de un mecanismo que sea eficiente y se ajuste al contexto actual de cada institución.

1. ¿Cuál es la normativa que rige a la institución?

Es importante conocer cuál es la norma que rige a la institución, ya que siempre será necesario que el protocolo esté armonizado con la misma. Recordemos que los protocolos guían la actuación de las autoridades, pero generalmente las instituciones se rigen por leyes, códigos, estatutos y/o reglamentos que establecen cuales son las atribuciones de las autoridades. Digamos que un Protocolo, es una guía de ruta de actuación que se apega a la normatividad vigente de cada institución con respecto a los casos de violencia de género. Cuando se tenga el análisis de la normatividad de cada institución, es importante identificar si ya hay alguna instancia que atienda denuncias, un procedimiento ya establecido e incluso sanciones e instancias que son las encargadas de determinarlas. Si esto no se revisa con atención, se puede propiciar que se genere más de un proceso paralelo y que al final, tengan que ser las instancias que ya están referidas en la norma, las que deban desahogar el procedimiento.

2. ¿Cuál es el contexto actual de violencias en la institución?

Si se cuenta con un diagnóstico que refleje cuando menos los tipos y ámbitos de violencia que se presentan con mayor frecuencia, será

más fácil definir cuáles serán las conductas sancionables para el protocolo. Esta pregunta es de suma relevancia ya que, como lo veremos más adelante, las directrices que realizó la SEP junto con INMUJERES se enfocan en la violencia sexual, particularmente a partir del acoso y hostigamiento sexual. Lo anterior, responde entre otras cosas, a la obligación legal que tienen las Instituciones de Educación Superior (IES) de generar mecanismos que atiendan al acoso sexual (AS) y hostigamiento sexual (HS) y si bien, no es la violencia que se presenta en mayor proporción en las IES, (según la ENDIREH 2021 es la psicológica) es la segunda y una de las más graves.

Ahora bien, en el caso de la Universidad de Guadalajara, el mecanismo atiende a las violencias en razón de género lo cual, en términos prácticos, significa que atiende a los tipos y modalidades de violencia que se establecen en el protocolo y que son aquellas conductas que establece la Ley General de Acceso de las Mujeres a Vivir una Vida Libre de Violencia y la ley local en la materia. Es importante recalcar que atender a las violencias de género en términos amplios, requiere de un mayor esfuerzo y se buscar contar con herramientas que faciliten a las personas que vayan a atender las denuncias, la identificación de las conductas para determinar si las mismas son o no, en razones de género y en caso que no, si es que hay algún otro mecanismo para que esas otras violencias puedan ser atendidas.

La primera sugerencia que hacemos, es que se elabore un diagnóstico base que identifique los tipos y modalidades de violencias que se presentan en sus instituciones. Dichos diagnósticos pueden ser elaborados consultando a la comunidad directiva y académica, así como a la población estudiantil. Incluso, debe de considerar los registros históricos de quejas y/o denuncias presentadas con anterioridad por la comunidad universitaria ante alguna autoridad de la institución. Un diagnóstico valida la viabilidad de un protocolo entre todas las personas integrantes de la comunidad educativa.

3. ¿Qué población será atendida a partir del protocolo?

Es importante definir si serán solo las mujeres, el alumnado, o toda la población de la institución, incluida la plantilla docente, trabajadores

administrativos y estudiantes quiénes serán atendidos para presentar sus denuncias y quiénes podrán ser sancionados. En el caso de la Universidad de Guadalajara el protocolo aplica para todas las personas integrantes de la comunidad universitaria.

4. ¿Cómo se delimitará el ámbito de competencia?

Es necesario establecer el ámbito universitario, para determinar sobre qué asuntos podrá aplicarse el protocolo. En el caso de la UdeG el ámbito universitario no se limita a investigar solo los hechos que ocurrieron en las instalaciones, sino que además se entiende que aquellas actividades que, sin ser realizadas en espacios universitarios, se realizan como consecuencia de actividades organizadas, coordinadas o apoyadas por las autoridades competentes de la Universidad de Guadalajara en ejercicio de sus funciones, también corresponden al ámbito de la universidad.

5. ¿Quiénes serán las personas que atiendan las denuncias?

Una vez que se analizó la norma, es necesario definir si se instalarán capacidades en personas que actualmente atienden denuncias por violencias en la institución o si se pensará en un equipo especializado que sea el responsable de atender a las víctimas, levantar las denuncias, analizar el riesgo y en su caso, solicitar o emitir medidas cautelares y canalizar a servicios especializados.

En caso de pensar en un equipo especializado, valdría la pena que se determine un perfil mínimo y se acompañe de un programa de formación obligatorio para que pueda iniciar con sus funciones. En la Universidad de Guadalajara, el perfil establecido es de personas psicólogos, psicólogas o carreras afines a las ciencias sociales, deben de tener experiencia en la atención a víctimas y procesos previos de formación en violencia de género, derechos humanos, perspectiva de género, etcétera, y por supuesto, no deben contar con denuncias en su contra, contar con disposición y tiempo para llevar distintos procesos de formación, contención y autocuidado, entre otros. Desde la experiencia de la universidad, se recomienda que las personas que atiendan a las denuncias, se encuentren físicamente en cada plantel o edificio de la institución para evitar que las víctimas tengan que trasladarse o decidan no denunciar por la distancia.

También se recomienda que, de ser posible, estas personas cuenten con espacios físicos adecuados para la atención a víctimas; es decir, lugares con privacidad y en los que no haya riesgo de interrupciones.

En la Universidad de Guadalajara, estas figuras se denominan "Primeros Contactos" y fueron capacitadas por personal de la Unidad para la Igualdad de la UdeG en el Estándar de Competencias Nacional en Atención a Víctimas de Violencia ECO059. Una vez que cada institución defina la figura de atención, la Unidad para la Igualdad establece un compromiso para su capacitación y formación en dicho estándar.

6. ¿Qué tipos de servicios se pueden proporcionar desde el área de atención de Primer Contacto?

Es importante revisar con qué servicios cuenta la institución, ya sea atención psicológica, orientación jurídica, atención médica u otro servicio, que sea gratuito y al cual pueda ser remitida la persona que, como consecuencia de la violencia denunciada, requiere ser canalizada a otra atención. Es necesario contar con un directorio tanto de los servicios y programas de la propia institución como de aquellos externos a los cuales se pueda remitir a una persona. Los convenios con instituciones que atienden la salud mental y emocional de las personas son clave para el seguimiento terapéutico de los asuntos más graves y que son vitales para las personas víctimas. Contar con un directorio, incluso de organizaciones de la sociedad civil especializadas, que lleven a cabo programas pro bono o que sus costos sean muy bajos resulta de gran ayuda, ya que la demanda sobre todo para servicios terapéuticos es muy difícil de poder cubrir con los recursos de la institución. Este, es un enorme desafío que sus instituciones enfrentarán.

7. ¿Quiénes llevarán a cabo las investigaciones y determinarán las sanciones?

Al igual que para quienes reciban las denuncias y brinden orientación a las víctimas, es necesario definir quiénes serán las personas u órganos responsables de llevar a cabo las investigaciones y determinar las sanciones. Cuando una norma muy difícil de modificar, como es el caso de la Ley Orgánica de la Universidad de

Guadalajara, en la cual ya se establecen las autoridades competentes, será necesario pensar en instalar capacidades en estas personas señaladas por la norma, para que puedan llevar a cabo las investigaciones desde distintos enfoques que son necesarios y obligados en asuntos de violencia de género.

En muchas instituciones se cuentan con órganos de control, comités de ética u otros similares en donde de forma colegiada se revisan todo tipo de asuntos. Si este fuera el caso, es necesario verificar quiénes son las personas que integran estos órganos, si hay una representación de mujeres y hombres y si estas personas están dispuestas a capacitarse y en su caso, a modificar ciertos paradigmas con los que han venido trabajando,; por supuesto, obvia decir que quienes integren estos espacios, no deben contar con denuncias por violencia de género. Si este órgano es un grupo pequeño de personas, es vital identificar si hay resistencias que puedan ser un obstáculo para llevar a buen puerto los procedimientos y de ser así, sea necesario tomar determinaciones para cambiar la composición o buscar otra instancia que pueda encargarse de las investigaciones.

En el caso de la Universidad de Guadalajara, las personas que integran las comisiones competentes para sancionar cambian cada año por procesos electorales internos, pero son capacitadas de forma constante y mediante plataformas virtuales.

8. ¿Cuáles serán específicamente las conductas que serán sancionadas y cuáles serán las sanciones aplicables?

Es necesario establecer cuáles serán las conductas que serán sancionadas de acuerdo a la normatividad de la institución. Como ya se dijo anteriormente, si bien, el protocolo es un instrumento que guiará la actuación de las autoridades, es necesario acompañarlo de un ordenamiento que establezca las conductas que serán sancionadas, así como el procedimiento que se llevará a cabo en los asuntos de violencia de género.

En el caso de la Universidad de Guadalajara, el Reglamento de Responsabilidades Vinculadas Faltas a la Normatividad Universitaria de la Universidad de Guadalajara es la norma que establece cuáles serán todas las conductas sancionadas por la norma y para mayor

comprensión, divide las conductas en violencia genérica, violencia sexual, violencia escolar, violencia laboral y violencia de género. En la violencia sexual enlista de forma enunciativa mas no limitativa, las conductas que contienen las directrices de la SEP e INMUJERES y sobre la violencia de género refiere que es la violencia dirigida a una persona o grupos de personas, con base en su género o sexo, que cause un daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual, o cualesquier otro que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad.

9. ¿Qué sistema albergará la información de todos los asuntos?

Una vez que se defina quiénes serán las instancias o personas que atiendan a las víctimas, las que realicen la investigación, lleven a cabo el procedimiento y determinen la sanción, es muy importante establecer en dónde y quiénes se harán responsables de la información contenida en los expedientes. Recordemos que tanto las denuncias como las pruebas que se ofrecen por las partes y algunas otras diligencias realizadas por las autoridades, pueden contener datos personales y datos sensibles que deben tener un tratamiento muy específico. En tal sentido, se sugiere pensar en un sistema digital que albergue toda la información de cada expediente atendiendo por supuesto a la legislación en la materia y estableciendo los accesos correspondientes para que cada persona que interviene en el procedimiento sea autoridad o parte, tenga accesos limitados a la información según corresponda su función en el proceso. El sistema también permitirá generar estadística que ayude a las instancias encargadas de la prevención, a generar estrategias puntuales y adecuadas para cada contexto y población según la información que pueda analizarse de dicha estadística.

10. ¿Cuál será el procedimiento que se determinará?

El procedimiento que se defina debe ser congruente con la norma ya establecida por la institución. Si actualmente ya se cuentan con procedimientos que sancionen quizá, otro tipo de conductas como faltas académicas, será necesario revisar si dichos procedimientos pueden ajustarse o adaptarse a las conductas que se incluirán o si es necesario establecer un procedimiento especial.

En términos generales y dependiendo de la normatividad aplicable, se espera que los procedimientos no tarden más de 90 días en concluirse, que se considere tanto a la víctima o denunciante, como a la persona señalada como responsable como partes en el procedimiento, y que, en el desarrollo del mismo, se atiendan los principios y enfoques aplicables. Aunado a lo anterior, se recomienda valorar la posibilidad de que se establezcan procedimientos diferenciados para trabajadores y para estudiantes, de tal forma que en el diseño del procedimiento se tome en cuenta la relación laboral que existe con los trabajadores, la cual está sujeta a la Ley Federal del Trabajo, a los contratos suscritos y a las demás disposiciones en materia laboral.

En nuestra experiencia y aprendizajes, nos resulta importante señalar que la comunicación entre las partes institucionales, así como con las víctimas debe ser clara y permanente. Si una víctima no sabe en qué proceso va su denuncia o bien, si ya se dictó sanción, sentirá que la institución fue omisa y no hizo nada al respecto. Una buena, efectiva y eficiente comunicación entre las partes (respetando el debido proceso) es lo mejor para no dejar espacio para dudas en torno a la justicia.

11. ¿Cómo se va a determinar la sanción?

Existen varios ejemplos de cómo se pueden determinar las sanciones por conductas de violencia de género en las IES. En el caso de la UdeG, se cuentan con criterios que ayudan a determinar la imposición de sanciones de acuerdo a la gravedad, el dolo, el daño, las circunstancias de ejecución y la reincidencia. La normatividad de la universidad, establece como sanciones la amonestación, apercibimiento, suspensión hasta por ocho días naturales, en el caso del personal académico, administrativo y directivo, suspensión hasta por un año para alumnas o alumnos, expulsión definitiva, separación definitiva del cargo e inhabilitación para desempeñar otro tipo de empleo en la Universidad y en el caso de sanciones por violencia, también se deben atender a las medidas reeducativas que para el caso de la UdeG se refieren al programa de reeducación que consta de por lo menos, 16 sesiones de dos horas semanales. Es importante señalar que la UdeG cuenta con un programa de reeducación elaborado por GENDES AC, y que llevó un año de implementación

mediante la creación de la Red de Masculinidades Positivas. También es importante señalar que, ninguna persona agresora se reeduca con una plática de dos horas, por lo que es fundamental que los programas de reeducación estén basados en modelos que hayan demostrado su efectividad.

Para lograr que la determinación de las sanciones sea sencilla y eficiente, se deben acompañar herramientas prácticas que ayuden a quienes realizan la investigación y/o determinan la sanción en su labor. Por supuesto que vale la pena resaltar que se espera que las medidas cautelares y las sanciones que se emitan sean razonables, y proporcionales.

También es importante tener claro que las medidas cautelares son fundamentales para el procedimiento, pues gracias a éstas se garantiza la seguridad de las víctimas durante el procedimiento.

Ahora presentamos brevemente algunas de las recomendaciones que se incluyen en las “Directrices para elaborar e implementar mecanismos para prevenir y atender el hostigamiento sexual y el acoso sexual” que elaboraron la Secretaría de Educación Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres. Estas directrices ofrecen pautas para que establezcan un marco mínimo de referencia y proponen los siguientes ejes de actuación:

Prevención	Orientación, canalización y seguimiento de casos	Atención	Sanción	Registro de casos	Erradicación
Establecer medidas para prevenir	Desarrollar una ruta clara al interior de las instituciones	Definir el procedimiento, así como las	Establecer en la normatividad claramente	Generar un registro confidencial de casos de	Realizar acciones para promover

<p>conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las IES.</p> <p>Contar con un compromiso de Cero Tolerancia contra los actos de hostigamiento sexual y de acoso sexual emitido por la más alta autoridad de la IES.</p>	<p>para la atención de primer contacto de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que defina mecanismos para orientar y canalizar a las víctimas a las instituciones o instancias especializadas para que éstas brinden los servicios jurídicos y psicológicos y pertinentes.</p>	<p>vías e instancias correspondientes al interior para brindar acompañamiento con las instituciones e instancias especializadas externas que den respuesta y atención ante casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.</p>	<p>la prohibición de las conductas que configuren hostigamiento sexual y acoso sexual, así como establecer las sanciones que correspondan.</p>	<p>hostigamiento sexual y acoso sexual a fin de analizar sus resultados y diseñar medidas que contribuyan a la prevención, atención, seguimiento y sanción de estos casos.</p> <p>Conformar un grupo de análisis para realizar un diagnóstico de los casos presentados y dictar medidas de prevención</p>	<p>una cultura libre de violencia y la erradicación del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones</p>
--	--	--	--	---	--

De manera un poco más puntual, retomamos algunas de las recomendaciones que establecen las directrices con relación a la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual

La atención de hostigamiento sexual y acoso sexual deberá considerar las siguientes medidas, de forma enunciativa, mas no limitativa, las cuales deberán ser implementadas con pertinencia cultural y lingüística:

1) Primeros auxilios psicológicos

- Implementación de servicios de escucha, contención y atención psicológica, primeros auxilios psicológicos, médicos y legales para las personas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en coordinación con instituciones y organizaciones especializadas en la materia.
- Elaboración de un directorio actualizado de instituciones especializadas para brindar atención y, en su caso, realizar la

canalización correspondiente. Se debe asegurar que la víctima conozca su derecho a acudir a cualquier otra instancia en caso de así desearlo y brindarle el apoyo para lograrlo.

- Contar con un formato para la primera atención y el registro confidencial de casos.

2) Medidas de protección

- Definición con claridad de las medidas de protección ante casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como su estrategia de implementación.
- Establecer la obligatoriedad de que la persona agresora debe cumplir con el programa de atención para detener la violencia que ejerce la persona agresora (programas reeducativos).

3) Acciones estratégicas

- Conformación de un grupo multidisciplinario de personas asesoras, el cual deberá estar integrado por personas de cada sector de la institución educativa (académico, estudiantil, administrativo, directivo, sindicato), a fin de coadyuvar en la orientación y canalización de los casos.
- Elaboración de una base de datos que contenga la información de los casos denunciados (registro de casos), con la finalidad de generar registros estadísticos que permitan diseñar acciones de prevención.
- Definición de los mecanismos o instancias encargadas de substanciar, investigar y sancionar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, considerando la normatividad interna de cada institución.
- Definición en el mecanismo de los plazos determinados para la atención y resolución de casos e identificación de las instancias sancionadoras correspondientes.
- Elaboración de programas de atención para detener la violencia que ejerce la persona agresora como procesos de “apoyo psicológico”, así como la resolución pacífica de conflictos.
- Establecer qué instancia va a coordinar la implementación y monitoreo del mecanismo.

4) Sanción de casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en las instituciones de educación superior

Para determinar las sanciones correspondientes de las personas agresoras, se debe:

- Considerar supuestos en que la violencia que se ejerce contra las mujeres sea causa grave de responsabilidad y que la sanción que se determine deberá considerar la intensidad y el daño ocasionado por la conducta.
- Integrar en la normatividad conducente la prohibición de las conductas que configuren hostigamiento sexual y acoso sexual, así como establecer las sanciones que correspondan.
- Para determinar la sanción aplicable se deben considerar elementos de reincidencia, gravedad del agravio, así como circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que acontecieron los hechos.
- Cada IES podrá determinar las sanciones de acuerdo con su normatividad vigente en su institución, dentro de las cuales podrá establecer que los actos de hostigamiento sexual y de acoso sexual son causales de expulsión de la institución.
- Para determinar las sanciones conducentes se deberá tomar en consideración la personalidad jurídica de las partes que están involucradas en la denuncia, es decir, si sucede entre personas servidoras públicas, personal académico, alumnado o trabajadoras y trabajadores de la institución. Asimismo, se debe considerar que la sanción que se determine en el ámbito institucional (amonestación, suspensión, expulsión, entre otras) se determinará sin perjuicio de las demás sanciones del orden penal, administrativo o civil a las que haya lugar.