



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN Y SANCIÓN A CASOS DE ACOSO, HOSTIGAMIENTO Y DISCRIMINACIÓN DE LA FEDERACIÓN DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS



JUNTXS
RECONSTRUYAMOS
EL PRESENTE

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN Y SANCIÓN A CASOS DE ACOSO, HOSTIGAMIENTO Y DISCRIMINACIÓN DE LA FEDERACIÓN DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

FUNDAMENTO:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce en su artículo primero el goce de los derechos humanos incluidos en la Constitución, así como los tratados internacionales de los que el Estado mexicano forma parte, garantizando su protección. Asimismo reconoce que su ejercicio no podrá suspenderse ni restringirse, salvo en los casos y bajo las condiciones establecidas por el propio texto constitucional.

A partir de la reforma constitucional de junio de 2011, se ampliaron los alcances de los derechos humanos, así como los mecanismos jurídicos para su pleno derecho y protección. Por una parte, la obligación a las autoridades para la promoción y su respeto y por otra los principios prohibitivos de la discriminación por causas de género, origen, edad, discapacidades, religión, preferencias sexuales o cualquier otra que atente contra la dignidad.

Las reformas constitucionales, per se, implican un amplio movimiento en la estructura normativa del Estado, por lo que el ejercicio legislativo para la creación de disposiciones legales para la protección, prevención e investigación de posibles transgresiones a los derechos humanos.

Bajo este fundamento constitucional, la Federación de Estudiantes Universitarios, consciente de los retos estratégicos y de coyuntura que enfrenta el Estado mexicano, asume el compromiso en el fomento permanente de los derechos humanos y la erradicación de la violencia en razón de género, el acoso y el hostigamiento sexual.

La expedición del Protocolo de Prevención, Actuación y sanción a casos de acoso y hostigamiento de la FEU nace del ejercicio de reconocimiento, la reflexión y la propuesta de las personas integrantes de la propia comunidad estudiantil, que ha decidido tomar la iniciativa y establecer un mecanismo para que en la Federación de Estudiantes Universitarios se respeten irrestrictamente los derechos humanos y se garantice la vida libre de violencia para todas, todos y todos quienes participan en la FEU y la comunidad estudiantil de la Universidad de Guadalajara a quien representa.

MARCO JURÍDICO

El artículo tercero constitucional establece que la educación se encuentra basada en los resultados del progreso científico y luchará contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios; además de que será fundada bajo un estilo de vida democrático, consistente en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo.

Las Naciones Unidas, así como los tratados regionales reconocen el acoso como una forma de discriminación y violencia; a través de la resolución 48/104 de la Asamblea General, declara la eliminación de la violencia contra la mujer, fundamentando el establecimiento de sanciones penales, civiles, administrativas o del tipo necesario, así como los instrumentos preventivos precisos para eliminar la violencia contra las mujeres.

En el mismo sentido, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer exige a los Estados parte que adopten las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer en los ámbitos legal, político, gubernamental, educativo y laboral, por mencionar algunos.

La Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, tiene por objeto la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, y su artículo segundo establece la obligación a la federación para la expedición de las normas legales correspondientes.

La Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara, establece que: se trata de un Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado, con autonomía, personalidad jurídica y patrimonio propio cuyo fin es la impartición de la educación media superior y superior, así como coadyuvar al desarrollo de la cultura en la entidad.

Asimismo, establece que se rige bajo los principios del artículo tercero, el cual en su inciso C de la fracción II establece que: contribuirá a la mejor convivencia humana, a fin de fortalecer el aprecio y respeto por la naturaleza, la diversidad cultural, la dignidad de la persona, la integridad de las familias, la convicción del interés general de la sociedad, los ideales de la fraternidad y la igualdad de los derechos de todos, evitando los privilegios de razas, de religión, grupos, de sexos o de individuos.

Por su parte el Estatuto de la Federación de Estudiantes Universitarios establece como principios fundamentales el respeto y la defensa de los derechos humanos, la democracia, la paridad, la pluralidad, el carácter popular, la inclusión social, la solidaridad, la justicia social, la tolerancia, la no violencia, la no discriminación, el respeto al estado de derecho, la independencia, la internacionalización, la transparencia y la rendición de cuentas.

Asimismo, se condena enérgicamente la violencia física, psicológica, económica, patrimonial, sexual y la ejercida por razón de género, estableciendo sanciones aplicables relativas a las conductas transgresoras de los preceptos citados.

La expedición del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción a casos de acoso y hostigamiento de la Federación de Estudiantes Universitarios se contextualiza en una realidad de acoso, hostigamiento, violencia y discriminación constante, que impide la correcta y armónica participación política, así como el ejercicio de los derechos electorales que le asisten a las y los integrantes de la FEU.

OBJETO

El Protocolo de Prevención, Atención y Sanción a casos de acoso y hostigamiento se constituye como una herramienta de carácter informativo, de difusión, promoción y protección, así como de atención a las denuncias por casos de acoso y hostigamiento sexual de la Federación de Estudiantes Universitarios.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar la cultura de la prevención y de la denuncia a través de programas de capacitación, sensibilización y orientación respecto a los tipos y modalidades de violencia, el acoso y el hostigamiento, así como sus efectos.
- Establecer las directrices generales del adecuado tratamiento de los casos de acoso y hostigamiento.
- Crear espacios seguros, inclusivos, incluyentes y libres de violencia para garantizar la participación completa de todas y todos quienes integran la FEU.

OBJETO

El Protocolo de Prevención, Atención y Sanción a casos de acoso y hostigamiento se constituye como una herramienta de carácter informativo, de difusión, promoción y protección, así como de atención a las denuncias por casos de acoso y hostigamiento sexual de la Federación de Estudiantes Universitarios.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar la cultura de la prevención y de la denuncia a través de programas de capacitación, sensibilización y orientación respecto a los tipos y modalidades de violencia, el acoso y el hostigamiento, así como sus efectos.
- Establecer las directrices generales del adecuado tratamiento de los casos de acoso y hostigamiento.
- Crear espacios seguros, inclusivos, incluyentes y libres de violencia para garantizar la participación completa de todas y todos quienes integran la FEU.

GLOSARIO Y TERMINOLOGÍA

Acoso. 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.¹

Atención. El conjunto de acciones realizadas por la institución, destinadas a ofrecer espacios propicios para la recepción de denuncias, así como a informar y orientar a las presuntas víctimas por los casos de acoso, hostigamiento y discriminación.

Ciberacoso. Son los actos agresivos u hostiles, realizados de forma intencionada y reiterada, por el conducto de medios o plataformas electrónicas.

CPEUM. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Denuncia. Relación de hechos, recabada por escrito o en comparecencia, donde se asientan circunstancias de modo, tiempo y lugar de sucesos constitutivos de alguna de las conductas reprochables por este protocolo.

Persona denunciante. Aquella persona que interpone una denuncia por actos de discriminación, acoso u hostigamiento realizados en su contra, o en contra de una tercera persona.

Discriminación. De acuerdo con la fracción III, del artículo 1ro de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la discriminación es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

FEU. La Federación de Estudiantes Universitarios.

Hostigamiento sexual. El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona acusada, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.²

Persona presunta generadora de violencia. Persona a la que se denuncia por desempeñar comportamientos discriminatorios, de acoso u hostigamiento en contra de otra, de acuerdo al presente protocolo.

Primer contacto. Las personas de la Federación de Estudiantes Universitarios, capacitadas para recibir las denuncias y atender a las presuntas víctimas de discriminación, acoso y hostigamiento. El primer contacto será de las personas de la oficina de la o el Abogado General de la FEU.

Persona denunciante. Aquella persona que manifiesta haber sufrido actos discriminatorios, de acoso u hostigamiento, por parte de otra.

Universidad. Universidad de Guadalajara.

Violencia. El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.³

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS RECTORES:

El presente protocolo está dirigido a la comunidad estudiantil de la Universidad de Guadalajara y a las personas integrantes de la Federación de Estudiantes Universitarios, el cual se considera de interés general, de difusión amplia y de observancia obligatoria en el desahogo de procesos por denuncias de acoso, hostigamiento y discriminación.

Es integrante de la normatividad derivada de los Estatutos de la FEU, y armónico con las disposiciones reglamentarias en materia de ética, responsabilidades y sanciones.

Tiene validez territorial en el Estado de Jalisco, en las instalaciones de la Federación de Estudiantes Universitarios, el lugar donde se desarrollen eventos o reuniones derivadas del actuar fundamental de la FEU y en general, cuando las conductas sean desplegadas por las personas integrantes de la FEU.

Su validez espacial tiene los limitantes de la propia difusión de la Federación de Estudiantes Universitarios, por lo que se condena al discurso de odio en todas sus vertientes, así como se prohíben todas las conductas discriminatorias y violentas entre las personas integrantes de la FEU.

El presente protocolo se guía bajo los principios rectores de no discriminación, objetividad, honestidad, tolerancia cero a conductas de hostigamiento y acoso en todas sus vertientes, imparcialidad, respeto a los derechos humanos, no revictimización debido proceso y confidencialidad.

1. No discriminación. Promover la inclusión y el respeto a todas las personas sin distinción alguna por: condición social, ideológica cultural, educativa, étnica, lingüística, de religión, género, edad, apariencia física, preferencia sexual, o discapacidad funcional, entre otros.

2. Objetividad. Respetar la verdad de los hechos y conservar el fiel reflejo de la realidad a través de razones comprobables con validez, fiabilidad y exactitud, manteniendo en todo momento un razonamiento libre de percepciones y opiniones particulares.

3. Honestidad. Conducirse con rectitud, congruencia, integridad y apego a la verdad.

4. Tolerancia cero a conductas de acoso, hostigamiento y discriminación la Federación de Estudiantes Universitarios garantizará la atención y el seguimiento de las denuncias por acoso, hostigamiento y discriminación.

5. Imparcialidad. Los procedimientos de los casos de acoso, hostigamiento y discriminación de cualquier índole, serán llevados con absoluta objetividad, sin inclinaciones o influencias de carácter subjetivo que favorezcan arbitrariamente, a una parte u otra.

6. Respeto a los derechos humanos. Dentro de sus competencias, la FEU respetará los derechos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales de los que México forma parte, así como la demás legislación aplicable en la materia.

7. No victimización secundaria. Garantizar la correcta atención a la persona denunciante y el respeto a sus derechos humanos, desde la recepción de la denuncia, hasta la resolución del procedimiento.

8. Debido proceso. Llevar a cabo los procedimientos por acoso, hostigamiento y discriminación con apego a este protocolo y a las disposiciones normativas aplicables, así como garantizar a las partes su derecho a ser escuchadas

9. Confidencialidad. En el desarrollo de cada procedimiento se deberá guardar la más estricta confidencialidad respecto de las particularidades del proceso, protegiendo en todo momento los datos sensibles y los reservados con apego a la normativa aplicable en la materia.

10. Reparación Integral. Se buscará una reparación del daño causado, compensación, medidas de restitución, de no repetición y rehabilitación.

Los preceptos de solución de controversias siempre estarán orientados por la legalidad en la concepción constitucional de debido proceso, la perspectiva de género, la sororidad y la debida diligencia, exceptuando las violencias del tipo sexual las cuales no son conciliables o resueltas mediante métodos alternos.

La Federación de Estudiantes Universitarios en un amplio sentido colaborativo subsidiará asesoría jurídica y psicológica para quienes resulten necesitarlo y desarrollará redes colaborativas para la implementación de estrategias de intervención y reeducación integral de personas agresoras, así como las medidas preventivas necesarias.

CONDUCTAS DE ACOSO, HOSTIGAMIENTO y DISCRIMINACIÓN

DISCRIMINACIÓN: El Consejo Nacional para prevenir la discriminación (CONAPRED, 2017) reconoce en su protocolo que: para establecer la existencia de un acto discriminatorio deben concurrir cuando menos los siguientes elementos:

1. Una acción u omisión; individual, grupal o institucional, que sin ser objetiva, racional o proporcional, de manera directa, indirecta, intencionada o no, propicia un trato de distinción, inferioridad, exclusión o restricción.

2. Una conducta haya dado como resultado impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de uno o más derechos humanos.

3. Que el nexo entre la conducta y el efecto sea una característica de la persona, como origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

ACOSO:

1. Acoso escolar o bullying. Comportamientos intencionales y hostiles que de manera frecuente y prolongada se dirigen de un alumno o un grupo de alumnos, hacia otro estudiante, valiéndose de su ejercicio de poder, con el fin de provocar daño.⁴

2. Acoso laboral o Mobbing. El acoso laboral podría definirse como las conductas hostiles y reiteradas, desarrolladas dentro de las relaciones laborales, en las que se intimida, opaca y agrede a la víctima, con el objetivo de excluirla de la organización o satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir.

3. Acoso sexual. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.⁵

HOSTIGAMIENTO:

1. Hostigamiento escolar. Comportamientos intencionales, hostiles y reiterados, realizados en el ámbito escolar, en los que existe una relación de subordinación real entre la persona acusada y la presunta víctima.

2. Hostigamiento laboral. La diferencia entre el hostigamiento y el acoso laboral es que en el hostigamiento no solo hay un ejercicio abusivo de poder sino que existe una relación de subordinación real entre la presunta víctima y la persona acusada.

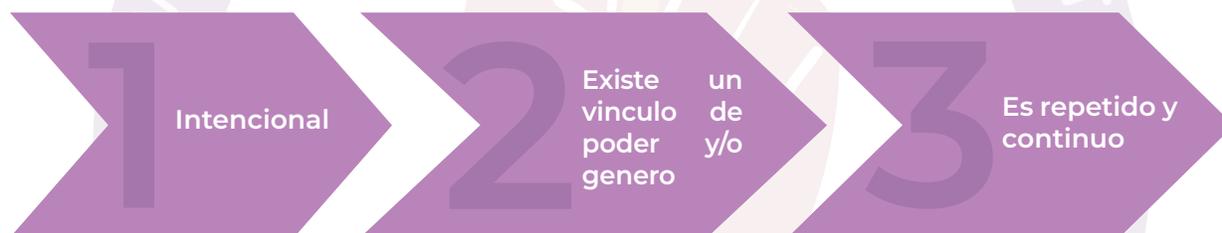
3. Hostigamiento sexual. El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona acusada, en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

ACOSO Y HOSTIGAMIENTO EN LAS ACTIVIDADES DE LA FEDERACIÓN DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS.

La Federación de Estudiantes Universitarios, en términos del artículo primero de su estatuto establece que, se constituye como un organismo no gubernamental, representativo del alumnado de la Universidad de Guadalajara.

Lo cual le permite desarrollar actividades dentro de la Universidad de Guadalajara de carácter político y representativo, por lo que es preciso señalar que dentro de tales funciones se deben identificar de manera clara y precisa las manifestaciones de acoso, hostigamiento y discriminación.

Existen tres elementos muy importantes y fundamentales que conforman una conducta de acoso dentro de la labor cotidiana de la FEU:



El acoso podemos identificarlo cuando menos en las siguientes manifestaciones de manera enunciativa y no limitativa:

MANIFESTACIONES DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO	DESCRIPCIÓN	EJEMPLO
AGRESIONES VERBALES	Pretender hacer daño a una persona mediante mensajes o discursos hirientes utilizando tonos agresivos, despectivos y palabras soeces.	<ul style="list-style-type: none"> • Bromas crueles. • Comentarios hirientes. • Amenazas. • Comentarios y gestos obscenos. • Burlas. • Insultos.

⁴ ROMERO PALENCIA, Angélica; PLATA SANTANDER, Juana Vianey, Acoso Escolar en Universidades. Enseñanza e investigación en Psicología, vol. 20, núm. 3, 2015. Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología, A.C. Recuperado el 29/07/19 en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/292/29242800003/html/index.html>

⁵ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia. Publicada el 1 de febrero de 2007. Última reforma el 13 de abril de 2018. Recuperado el 26/07/19 de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130418.pdf

MANIFESTACIONES DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO	DESCRIPCIÓN	EJEMPLO
AGRESIONES FÍSICAS	Se trata de aquellos actos voluntarios e intencionales desplegados para provocar un daño corporal o material a la persona agredida	<ul style="list-style-type: none"> • Violencia física. • Lanzar objetos con el fin de herir. • Encerrar a alguien. • Robar o dañar la propiedad de otra persona.
CONDUCTAS RELACIONALES	El ataque de una o más personas a un individuo, provocando un daño en la persona agredida.	<ul style="list-style-type: none"> • Provocar el aislamiento social. • Incitar al odio generalizado. • Humillar frente a personas. • Esparcir rumores. • Revelar secretos.
CIBERACOSO	Es un medio de intimidación por medio de las tecnologías digitales, redes sociales, plataformas de mensajería, teléfonos móviles y computadoras.	<ul style="list-style-type: none"> • Insultos. • Amenazas. • Burlas • Difusión de fotografías, videos o información con fines ofensivos.

El acoso, el hostigamiento y la discriminación pueden causar lesiones a la dignidad humana, la integridad personal, disminuir el aprovechamiento de las actividades sociales de la persona y afectar de manera importante el libre desarrollo de las personas, así lo ha considerado la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la décima época jurisprudencial bajo el número de registro electrónico 2010142.⁶

Estos procesos de acoso, hostigamiento y discriminación pueden ser graves en el ámbito físico y psicológico, así como social de la persona agredida, llevando a generar algunos de los siguientes efectos:

EFECTOS FÍSICOS Y PSICOLÓGICOS

- Estrés
- Ansiedad
- Depresión
- Frustración
- Insomnio
- Fatiga
- Disminución de autoestima e inestabilidad emocional
- Enfermedades físicas y mentales
- Padecimientos dermatológicos y digestivos
- Hábitos adictivos
- Suicidio

EFECTOS SOCIALES

- Aislamiento
- Deterioro de las relaciones sociales
- Sufrimiento de un estereotipo negativo
- Ausentismo
- Despido en el trabajo
- Renuncia al trabajo
- Mal desempeño
- Disminución de la productividad

TIPOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO:

1. LABORAL/MOBING

2. SEXUAL

1. ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL:

Acoso moral o mobbing de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.

Los elementos del acoso y hostigamiento sexual de acuerdo a la Suprema Corte de Justicia de la Nación son:

1. El objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente (o moralmente) al demandante, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir.

2. Que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos.

El acoso y el hostigamiento laboral/mobbing se puede identificar en las siguientes principales conductas, de manera enunciativa más no limitativa:

a. Medidas organizacionales.

- Designar los trabajos peores o más degradantes.
- Designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos, sin valor o utilidad alguna.
- Designar tareas por debajo de sus cualificaciones, habilidades o competencias habituales. • No asignar ningún tipo de trabajo.
- Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir).
- Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.

b. Aislamiento social.

- Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros.
- Traslado a un puesto de trabajo aislado.
- Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.
- División entre compañeros de trabajo al enfrentarlos o confrontarlos.

c. Agresiones psicológicas

- Mortificar a las personas miembros con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a quienes que muestren grandes competencias o aptitudes profesionales.
- Evaluar su trabajo de forma inequitativa o de forma sesgada.
- Desvalorizar sistemáticamente su esfuerzo o éxito o atribuirlo a otros factores o a terceros.
- Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
- Ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle “invisible”.
- La descalificación en privado y en público de cualquier cosa trascendente o intrascendente que diga la persona acosada.

2. ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

El acoso sexual se identifica cuando además de los elementos antes mencionados y constitutivos del acoso se encuentran inmersos en:

1. Existe una conducta lasciva de naturaleza sexual.
2. No existe consentimiento.

Estos dos elementos deben ser entendidos desde la perspectiva de que la sexualidad de una persona involucra la privacidad y la intimidad y que la falta de resistencia o el silencio de la víctima bajo ninguna circunstancia puede ser considerada ni deducida como una aceptación tácita de la agresión.

El acoso y el hostigamiento sexual se puede identificar en las siguientes principales conductas, de manera enunciativa más no limitativa:

EXPRESIONES DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
Agresiones verbales	Agresiones Físicas	Agresiones no verbales	Agresiones Cibernéticas
Comentarios y preguntas sobre el estilo de vida, cuerpo, apariencia o la orientación sexual. Llamadas o mensajes ofensivos. Comentarios, palabras, o burlas sugestivas, humillantes, hostiles u ofensivas. Invitaciones no deseadas de sexo o citas. Preguntas intrusivas de la vida privada.	Amenazas. Violencia física. Tocamientos, pellizcos y caricias. Acercamientos innecesarios; arrinconamientos y persecuciones. Abrazos o besos indeseados. Familiaridad innecesaria. Conductas delictuosas.	Silbidos. Gestos de connotación sexual. Presentación de objetos pornográficos. Miradas lujuriosas.	Fotos, afiches, videos, correos electrónicos, mensajes de sexo con contenido sexual explícito y no consensuado. Difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos.

Adicionalmente a lo anterior, estas conductas pueden llegar a transformarse en un proceso de tracto sucesivo de extorsiones y amenazas que coartan la libertad de la víctima al establecer exigencias sobre su sexualidad o su intimidad, como los siguientes ejemplos:

- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima.
 - Ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales.
 - Concesión de ventajas políticas o estudiantiles, o entrega de dinero a quienes consientan participar en actividades sexuales.
 - Amenazas de publicar o distribuir imágenes o videos íntimos.
- conductas pueden incidir en el ejercicio de los derechos a la libertad, la

Estas dignidad, la integridad, la libertad sexual, la igualdad, no discriminación, el derecho al trabajo o a la educación, así como el derecho al acceso a una vida libre de violencia y al desarrollo correcto de la personalidad.

TIPOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO:

En los términos de los artículos 49 fracción V, 132,133 y 134 de los estatutos de la Federación de Estudiantes Universitarios, así como de lo establecido en el reglamento de responsabilidades y sanciones de la FEU, son competentes en la aplicación del presente protocolo los siguientes:

- A. Pleno del Consejo Ejecutivo de la FEU; en su carácter de máximo órgano de Gobierno quien ejecuta y hace cumplir la normatividad vigente.
- B. La Comisión de Igualdad Sustantiva; por la relevancia del presente protocolo en su carácter de observadora del proceso.
- C. La Comisión de Responsabilidades y Sanciones en su carácter de dictaminadora de sanciones.
- D. El Sistema Integral de Responsabilidades y Sanciones –SIRS- integrado en los términos del reglamento de Responsabilidades y Sanciones de la FEU, por la oficina de la o el Abogado General que, a través de la Unidad Especializada de Atención a Víctimas y Protección de Género en su carácter de instructores e integradores del proceso, así como del Registro General de Abogadas(os) y Asesores Jurídicas de la Federación de Estudiantes Universitarios.

PROCEDIMIENTO:

1. Recepción y seguimiento de la denuncia:

La recepción de la denuncia podrá ser de manera presencial por comparecencia ante las personas de la oficina de la o el Abogado General, quienes deberán de manera clara presentarse, identificarse y hacerle saber a la persona denunciante sobre los derechos que le corresponden; también será recibida la denuncia que presentada por vías telemáticas haciendo uso de los medios de comunicación oficiales establecidos por el Sistema Integral de Responsabilidades y Sanciones para tales efectos, con la salvedad de que deberá ser ratificada en un plazo no mayor a 24 horas posteriores a la presentación de la denuncia.

1.1 Primer contacto:

En términos del artículo 14 del reglamento de responsabilidades y sanciones el personal de la oficina de la o el Abogado General, será competente para fungir como primer contacto con las víctimas de cualquier conducta de las establecidas por este protocolo.

1.2. Entrevista levantamiento de denuncia:

Para el caso de denuncias de forma presencial el primer contacto preparará un espacio seguro, cómodo, silencioso, privado y sin interrupciones, en el que deberá de recibir a la persona denunciante, haciéndole saber de los derechos que le asisten; así como en caso de requerir, podrá hacerse acompañar de una persona de su entera confianza, sin que esta pueda participar de la entrevista.

Tratándose de menores de edad, estarán preferentemente en compañía de sus padres, madres, o de quien ejerza la patria potestad.

- Al comenzar la entrevista la persona que funja como primer contacto deberá estar identificado proporcionando el nombre y cargo que ostenta y su competencia para realizar la entrevista, informando que se tomarán notas durante la entrevista; que sus datos se encuentran protegidos y son de carácter confidencial en términos de la normatividad aplicable; le hará saber que puede tener acceso a asesoría jurídica y apoyo psicológico, así como del proceso para solicitarlo.

- Una vez debidamente informada la persona denunciante, se le solicitará amablemente se identifique, relate los hechos de forma cronológica y proporcione la mayor información posible sobre la persona presunta generadora de violencia; es necesario que el primer contacto permanezca en una actitud de empatía y respeto hacia la persona denunciante, evitando en todo momento realizar conclusiones prematuras, anticipar respuestas o formular sugerencias culposas hacia la presunta víctima.

En ninguna circunstancia se puede o debe sugerir que la persona denunciante entendió mal las presuntas expresiones o conductas de acoso, hostigamiento o discriminación.

- Si la persona que funja de primer contacto identifica que la persona denunciante no se encuentra cómoda al momento de la entrevista, podrá poner a su consideración si prefiere redactarla, o si la persona denunciante lo manifiesta.

- Finalmente, el primer contacto preguntará a la persona denunciante si considera necesaria la atención psicológica, médica, jurídica o de trabajo social para efecto de facilitar y derivarla a tales servicios.

2. Al finalizar la entrevista, se procederá al registro y levantamiento por escrito de forma clara, precisa y detallada con base en los siguientes elementos con enfoque de confidencialidad:

- I.** Datos de identificación de la persona receptora de violencia, incluidos los de contacto, correo electrónico y teléfono.
- II.** Datos de identificación de la persona presunta generadora de violencia.
- III.** Circunstancias de modo, tiempo y lugar del hecho que se denuncia.
- IV.** Las pruebas ofertadas.
- V.** En el caso de que hubo testigos(as), proporcionar los datos.
- VI.** La firma de la persona que funja de primer contacto, así como de la persona que interpone la denuncia.
- VII.** Cuando quien denuncia sea un testigo o la denuncia se haya presentado por vía electrónica, la presunta víctima deberá ratificar el contenido de ella.

La denuncia original deberá ser integrada al expediente en original, se tomarán tres copias, una para la persona que funja de primer contacto, otra para la persona presunta generadora de violencia y otra para la persona denunciante.

3. Una vez recibida la denuncia se dará aviso a la Comisión de Responsabilidades y Sanciones para efecto de que califique la procedencia de la denuncia; de proceder, entonces se ordenará a la Unidad Especializada de Atención a Víctimas y Protección de Género en un plazo no mayor a 8 días hábiles para que recabe las pruebas necesarias y suficientes para dictaminar sobre los hechos señalados.

La Unidad podrá proceder a citar a comparecer a las personas involucradas, así como solicitar el desahogo de los medios de prueba que hayan sido adjuntos a la demanda, o en su caso a la comparecencia del presunto agresor.

4. La entrevista con la persona presunta generadora de violencia deberá de observar los siguientes elementos:

- Al comenzar la entrevista, la persona que funja de primer contacto deberá estar identificado, proporcionando el nombre y cargo que ostenta y su competencia para realizar la entrevista, informando que se tomarán notas durante la entrevista; que sus datos se encuentran protegidos y son de carácter confidencial en términos de la normatividad aplicable; le hará saber que puede tener acceso a asesoría jurídica que podrá ser proporcionada, previa petición, de manera gratuita por parte del Registro General de Abogadas (os) y Asesoras (es) Jurídicos de la FEU, la cual de resultar de su interés podrá ser canalizado sin mayores trámites.
- Que de la entrevista se generará un informe pormenorizado el cual se integrará al expediente.
- Durante la entrevista, se le hará saber de las declaraciones vertidas por la persona denunciante.
- Se le dará el uso de la voz para que dé su versión de los hechos denunciados por la presunta víctima.

Durante la entrevista la persona que funja de primer contacto deberá abstenerse de realizar señalamientos, o insinuar culpabilidad sobre la persona presunta generadora de violencia.

Concluida la entrevista se levantará una declaración por escrito de forma clara, precisa y detallada de su postura, la cual deberá ser redactada en primera persona. En el caso de que la persona acusada no comparezca a rendir su declaración, después de haber sido citada en dos ocasiones consecutivas, se le tendrá por perdido su derecho a alegar y presentar pruebas.

La Unidad deberá integrar el expediente y remitir por oficio a la Comisión de Responsabilidades y Sanciones.

La Comisión de Responsabilidades y Sanciones deberá sesionar en un plazo no mayor a 48 horas para dictaminar sobre la existencia de una responsabilidad y la procedencia de una sanción de las contempladas en el título quinto del Estatuto de la Federación de Estudiantes Universitarios..

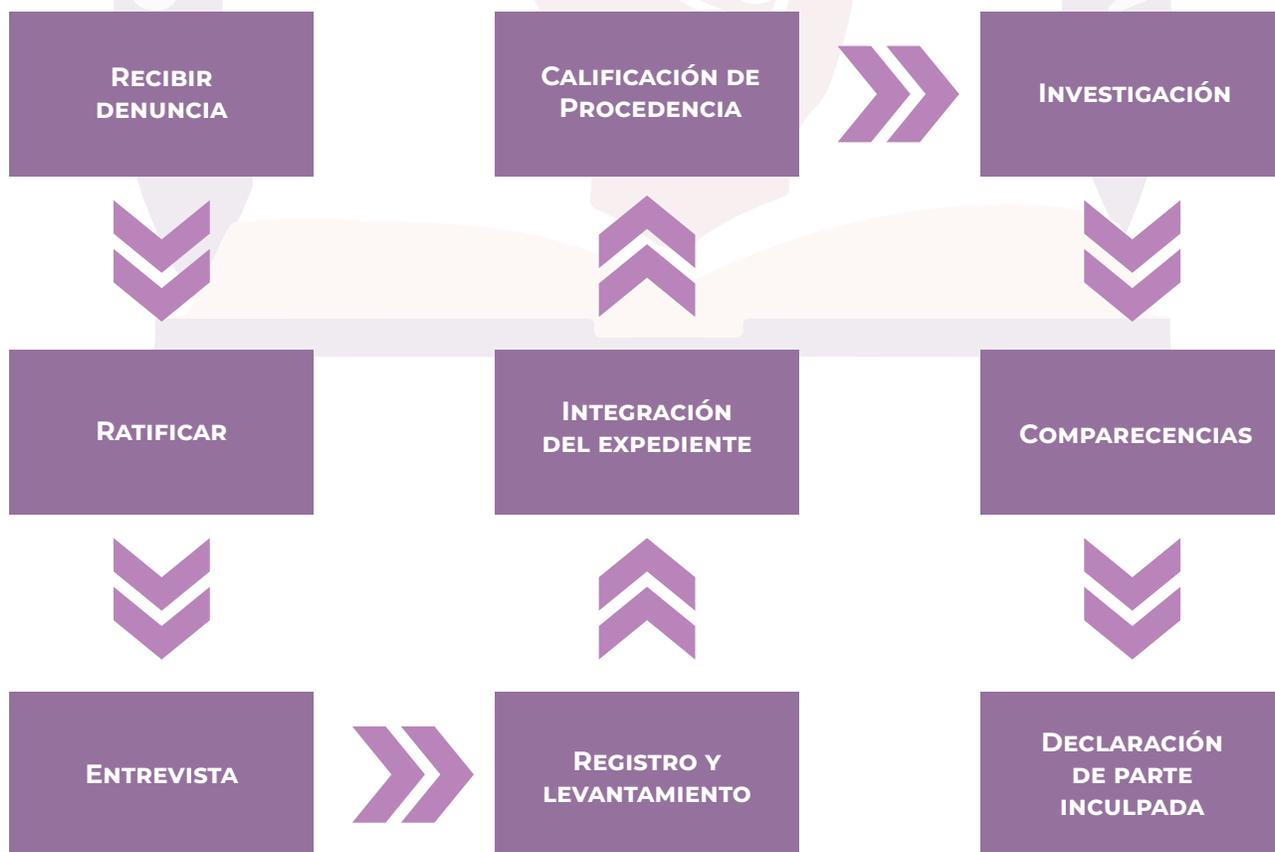
RESOLUCIÓN

Una vez elaborado el dictamen, este se someterá a la votación del Consejo Ejecutivo de la FEU, quienes resolverán en definitiva sobre la existencia de responsabilidad y la aplicación de una sanción, debiendo ser aprobada por las dos terceras partes de los integrantes del Consejo.

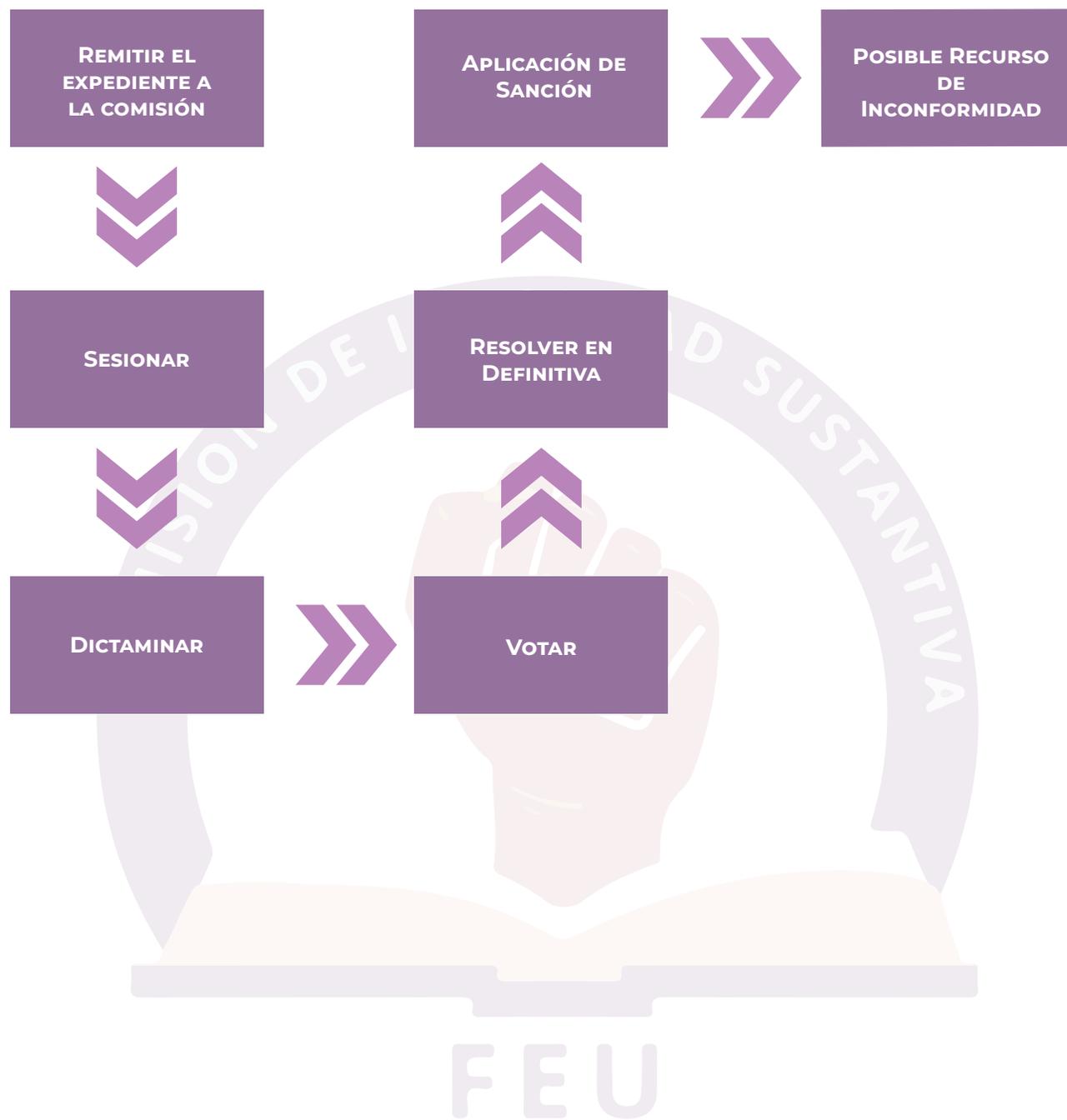
Las inconformidades presentadas a la resolución deberán ser tramitadas en los términos del capítulo recursal del Reglamento de Responsabilidades y sanciones de la Federación de Estudiantes Universitarios.

FLUJOGRAMAS:

I. PRESENTACIÓN DE DENUNCIA - COMPARECENCIA



II. REMISSION OF CASE TO THE COMMISSION - RESOLUTION





JUNTXS
RECONSTRUYAMOS
EL PRESENTE