

Protocolo para la

# Prevención, detección, atención y sanción de la discriminación, violencia sexual y de género de la Universidad La Salle Noroeste.



# Índice

<b>Consideraciones preliminares</b> .....	<b>1</b>
<b>Fundamentos normativos</b> .....	<b>2</b>
<b>Objetivo del protocolo</b> .....	<b>3</b>
<b>Sobre la violencia sexual y de género, la discriminación y la función de la Universidad</b> .....	<b>4</b>
<b>Definiciones</b> .....	<b>5</b>
<b>Consideraciones generales relativas a la configuración del presente protocolo</b> .....	<b>11</b>
<b>Eje de prevención</b> .....	<b>11</b>
<b>Eje de atención</b> .....	<b>12</b>
<b>Eje de sanción de casos</b> .....	<b>13</b>
<b>De las instancias intervinientes</b> .....	<b>14</b>
<b>Proceso</b> .....	<b>15</b>
<b>Cronograma y documentos de aplicación del protocolo</b> .....	<b>21</b>
<b>ANEXO 1: NOTIFICACIÓN INICIAL DEL INCIDENTE</b> .....	<b>23</b>
<b>ANEXO 2: INFORME INICIAL DE PROCESO</b> .....	<b>25</b>
<b>ANEXO 3: DESIGNACIÓN DE RESPONSABLE DE LAS TAREAS DE INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>28</b>
<b>ANEXO 4: REUNIÓN DE ESTIMACIÓN DE LA SITUACIÓN Y DESARROLLO DE PLAN DE ACCIÓN</b> .....	<b>29</b>
<b>ANEXO 5: DEL CITATORIO Y ENTREVISTA DEL PRESUNTO(A) RESPONSABLE</b> .....	<b>31</b>
<b>ANEXO 6: DEL CITATORIO Y ENTREVISTA DEL RESTO DE LAS PARTES SEÑALADAS</b> .....	<b>33</b>
<b>ANEXO 7: INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>34</b>
<b>ANEXO 8: GENERANDO EL PLAN DE ACCIÓN INTERNO</b> .....	<b>36</b>

## A la comunidad universitaria

Universidad La Salle Noroeste, A.C.  
Ciudad Obregón, Sonora, México

# Protocolo para la prevención, detección, atención y sanción de la discriminación, la violencia sexual y de género de la Universidad La Salle Noroeste.

## Consideraciones preliminares

La **Universidad La Salle Noroeste** como organización viva, atenta a las exigencias de la sociedad y de su propia comunidad, tiene el compromiso de implementar procesos y acciones que tengan por objeto el **salvaguardar la integridad física y emocional** de sus integrantes, esto como una muestra de la **Responsabilidad Social Universitaria** que permea en nuestro actuar, mismo que se encuentra enfocado en todo momento en nuestra filosofía institucional y el **Modelo Educativo Lasallista**.

El presente protocolo es de **cumplimiento obligatorio para todos los miembros de la comunidad universitaria**, así sea en el ámbito académico, administrativo, laboral o estudiantil.

Este instrumento resulta aplicable a los actos de discriminación, violencia sexual y/o de género que ocurran:

1. Dentro de cualquier espacio **físico o virtual** de la Universidad,
2. En **instalaciones bajo la administración o control de la Universidad**,
3. En cualquier lugar donde se desarrollen **eventos oficiales de la Universidad** sea cual sea su naturaleza,
4. En cualquier **actividad oficial** realizada por la **Universidad** o por sus **grupos estudiantiles**, y
5. En espacios distintos a los recintos y eventos institucionales **siempre y cuando intervengan en ellos integrantes de la comunidad universitaria**.

## Fundamentos normativos

El **Estatuto General de la Universidad La Salle Noroeste** contiene, el ideario, la filosofía y los objetivos institucionales, estos elementos se encuentran **encaminados a la formación integral del estudiantado** y a orientar las relaciones entre su personal, pues es a través de ellos, que logrará contribuir eficazmente a la transformación social de nuestra comunidad.

Los artículos 1, 3 y 4 de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** consagran los **derechos de igualdad y no discriminación**, así como el derecho a una **educación democrática** basada en el **respeto a la dignidad de las personas**, todo ello con un enfoque en la promoción y el respeto a los **Derechos Humanos**.

La **Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación**, en su artículo 1, párrafo segundo, fracción III, define a la discriminación, no sólo desde sus expresiones más frecuentes (homofobia, misoginia, xenofobia, antisemitismo, etc.), sino como 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 física o mental, 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.

El artículo 12 de la **Ley General de Educación** señala que, en la prestación de los servicios educativos, se impulsará el **desarrollo humano integral** para combatir las causas de discriminación y violencia en las diferentes regiones del país, mientras que en el artículo 74 del mismo ordenamiento se manifiesta la importancia de la promoción de la **cultura de la paz y no violencia** dentro de las instituciones educativas de todos los niveles.



La **Ley General de Educación Superior** contempla en su artículo 7, fracciones V y VI, como base del desarrollo humano integral de las y los estudiantes, las relaciones sociales económicas y culturales como manifestaciones de **igualdad entre los géneros y el respeto a los derechos humanos**, así como el **combate a todo tipo de discriminación y violencia** a través de la promoción de cambios culturales que permitan la construcción de una sociedad con igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

El **Reglamento Académico de la Universidad La Salle Noroeste** define, en su artículo 190, las conductas violatorias de la normatividad de la institución que se consideran graves y, por lo tanto, reciben las sanciones más severas dentro de las limitaciones que como centro de estudios se tienen.

Entre ellas podemos encontrar: el **agredir o faltar gravemente al respeto** a cualquier miembro de la comunidad universitaria, el atentar contra los **fines y principios** de la Universidad, el **uso de la violencia**, así sea física o moral y las **faltas a la moral**, entre otras.

En su artículo décimo, el **Código de Rectitud Universitaria** de nuestra casa de estudios, manifiesta el compromiso con que todos los integrantes de la comunidad universitaria deberán desempeñarse, entre ellos señala al respeto al **derecho ajeno y a la no discriminación por diversidad cultural, étnica, de género y de culto**, como la forma idónea para lograr colectivamente la consolidación de nuestra **Universidad** como un **espacio seguro libre de discriminación y violencia**, mientras que define, desde lo ético, al abuso y el acoso sexual como actos inaceptables en nuestra convivencia comunitaria.

## Objetivo del protocolo

El protocolo para la prevención, atención y sanción de la discriminación, la violencia sexual y de género en la Universidad La Salle Noroeste tiene como objetivos principales:

1. **Promover e implementar programas, políticas y acciones** que, de manera **transversal, eviten el desarrollo de relaciones que agredan, vulneren o mancillen la dignidad e integridad física y psicológica** de las personas que integran nuestra comunidad universitaria, en la búsqueda de un ambiente **libre de violencia y discriminación**.
2. **Definir**, en aquellos casos en que estas interacciones inadecuadas se presenten, los **procesos y medidas** a implementar **para proteger y acompañar** a las partes afectadas y en su caso, **sancionar** a quienes resulten considerados como responsables de las acciones de discriminación y violencia que se presenten.

## Sobre la violencia sexual y de género, la discriminación y la función de la Universidad.

La educación, en su función fundamental de formación, transformación y valorización de la persona, debe tener por criterio predominante la **promoción y vivencia de los valores de los Derechos Humanos**, es por ello que, podemos considerar a la Universidad como la vía idónea para la búsqueda de una **sociedad igualitaria, justa y libre** de las diversas formas de **discriminación y violencia**.



Es por ello que para la Universidad La Salle Noroeste, las expresiones de **discriminación, de violencia sexual y de género**, representan **ataques directos tanto a la dignidad e integridad de las personas como a la Universidad misma**.

Los actos de discriminación y de violencia representan una vulneración de los preceptos contenidos en el ideario y la filosofía de nuestra universidad como institución educativa sustentada en una **cosmovisión cristiana** y, por último, como una afrenta a la **cultura de la paz** que debe vivirse plenamente dentro de nuestra comunidad universitaria día con día.

Estas manifestaciones contrarias no solo a la **ética**, sino también al **derecho**, se interponen arbitrariamente entre la vida universitaria apegada a principios y valores y la consecución de la misión institucional.

La Universidad La Salle Noroeste condena estos actos y, por ello, implementa programas, procesos y mecanismos que buscan prevenir, atender y en su caso sancionar los actos discriminatorios, de violencia sexual y de género que se presenten entre los miembros de la comunidad universitaria.

Ahora bien, La **Universidad La Salle Noroeste** es una institución educativa que, dentro de su ámbito de competencia, tiene autoridad para **regular, dar seguimiento** y, en los casos que resulte procedente, **sancionar académica o administrativamente** a aquellos integrantes de la comunidad universitaria que incumplan o violenten sus disposiciones de convivencia, sin embargo, cabe precisar que **la Universidad no tiene facultades para determinar responsabilidades penales, civiles o cualquiera otra** que resulten de las conductas de su personal, estudiantes o maestros.

Para efecto de realizar estas funciones y en relación con el contenido del presente protocolo, se considerarán las siguientes

## Definiciones

- **Acoso:** la serie de acciones u omisiones realizadas por integrantes de la comunidad universitaria que tengan por finalidad o produzcan como efecto un **daño a la dignidad** de las personas en un entorno **intimidatorio, humillante, ofensivo o degradante** mediante **conductas o marginaciones, verbales o físicas** no deseadas que guarden relación con el origen, la religión o convicciones, la discapacidad, edad, la orientación sexual o el género de una persona.

El acoso puede darse en distintas direcciones, puede ser **descendente** cuando provenga de una persona que tenga poder jerárquico sobre la víctima, puede ser **ascendente** cuando provenga de una persona que tenga una función o cargo de menor jerarquía que el de la víctima y puede ser **horizontal** cuando provenga de personas que pertenezcan a la misma categoría o nivel jerárquico en la institución.

El acoso puede darse en **diversos contextos**, por ejemplo, podemos señalar de manera enunciativa mas no limitativa las siguientes **modalidades**:



**Acoso escolar:** forma de violencia que se presenta cuando una o varias personas integrantes de la comunidad universitaria son responsables de actos u omisiones que de manera reiterada **agredan física o psico-emocionalmente** a uno o varios discentes o docentes, de manera que dichas acciones u omisiones puedan dar lugar a un **patrón de hostigamiento escolar**, que resulten en un atentado a los derechos fundamentales a **la dignidad, la integridad física y la educación** de alguno de los integrantes de la comunidad universitaria.

**Acoso laboral:** agresión psicológica y/o física que puede ejercerse de manera individual o colectiva mediante la **marginación, agresiones, amenazas, humillaciones** o cualquier otra **acción u omisión** que cause daños a la **dignidad e integridad** de las personas, que se ejerza en el marco de **cualquier actividad laboral o en actividades relacionadas con su trabajo** en la Universidad y que tengan por finalidad o resultado la **afectación del estado anímico, la salud, la exclusión, la creación de un entorno de trabajo hostil** o cualquier otro resultado que vulnere los derechos, la dignidad y la salud mental de los colaboradores de la universidad.

**Acoso psicológico (bullying):** Intimidaciones verbales, **insultos, menosprecios, burlas repetidas, calumnias, difusión de rumores** sobre la vida profesional o privada, entre otras vejaciones, con el objeto o consecuencia de causar **daño moral**, la **desestabilización psicológica**, el afectar la **reputación**, la **autoestima**, el libre desarrollo de las actividades individuales y sociales de las personas víctimas de este tipo de acoso.

**Acoso sexual:** es la forma de violencia sexual que se presenta cuando una persona, **sin que exista consentimiento** manifiesto, por cualquier medio, **lleve a cabo conductas de carácter sexual así sea de manera física, verbal o por cualquier otro medio** en perjuicio de otra persona de cualquier sexo y **la ponga en riesgo o lesione su dignidad** independientemente que se realice en **uno o varios eventos**.



- **Comunidad Universitaria:** está integrada por sus autoridades, integrantes de los órganos colegiados institucionales, personal académico, estudiantes, egresados, personal administrativo y extracadémico y padres de familia.
- **Consentimiento:** es la aceptación libre, voluntaria y continua que, así sea tácita o expresa, permita identificar claramente la voluntad de la persona de participar en una actividad así sea académica, social, de carácter sexual o de naturaleza jurídica. El consentimiento no se presume y puede revocarse en todo momento.
- **Discriminación:** La realización de distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias que, por acción u omisión, no sean objetivas, racionales ni proporcionales y tengan por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades de quienes integran la comunidad universitaria. Estas acciones u omisiones pueden tener como origen las siguientes razones:
  - 1) El origen étnico o nacional;
  - 2) El idioma;
  - 3) El color de la piel;
  - 4) La cultura;
  - 5) La religión;
  - 6) El sexo;
  - 7) El género;
  - 8) La edad;
  - 9) La discapacidad;
  - 10) La condición social, económica o jurídica;
  - 11) La salud física o mental;
  - 12) La apariencia física;
  - 13) El estado de embarazo;
  - 14) Las preferencias sexuales;
  - 15) El estado civil o situación familiar; o
  - 16) Cualquier otro motivo que vulnere la dignidad de las personas.
- **Hostigamiento escolar: acciones negativas** reiteradas que se presentan bajo la excusa de la superioridad jerárquica del presunto responsable y que vulneran la **dignidad de la persona**, mismas que pueden adoptar varias modalidades: contacto físico, palabras, muecas, gestos obscenos, o bien la exclusión deliberada de un estudiante del grupo o de las actividades escolares.

- **Hostigamiento laboral:** agresión psicológica y/o física continuada que puede ejercerse mediante la **marginación, agresiones, amenazas, humillaciones** o cualquier otra acción u omisión que cause **daños a la dignidad e integridad** de las personas, que se ejerza por parte de los **superiores jerárquicos en perjuicio de sus subordinados** en el marco de cualquier actividad laboral o en actividades relacionadas con su trabajo en la Universidad y que tengan por finalidad o resultado la afectación del estado anímico, la salud, la exclusión, la creación de un entorno de trabajo hostil o cualquier otro resultado que vulnere los derechos, la dignidad y la salud mental de los colaboradores de la universidad.
- **Hostigamiento sexual:** es el **ejercicio reiterado, excesivo y sin consentimiento del poder** en una relación de **subordinación real** de la víctima frente al posible responsable en los ámbitos **laboral y/o escolar**, que se expresa en conductas **verbales, físicas o ambas**, relacionadas con la **sexualidad** de connotación lasciva y que producen un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.
- **Medidas de protección:** son las acciones que la Universidad lleva a cabo en el ámbito de su competencia, para **proteger a las partes** involucradas en una queja presentada, mismas que deberán estar encaminadas a proteger los derechos y la integridad de la parte afectada.
- **Perspectiva de género:** Es el método de análisis que debe utilizarse en todas aquellas situaciones que den cuenta de la existencia de **relaciones asimétricas de poder, violencia, vulnerabilidad**, o bien, de **contextos de desigualdad estructural** basados en el **sexo, el género o las preferencias u orientaciones sexuales** de las personas.

El objeto de la aplicación de la perspectiva de género al estudio de la conducta es el **identificar las causas** de la **desigualdad, la injusticia y la jerarquización** de las personas **con base en su género**, para **abordar** las problemáticas que puedan presentarse, **atenderlas con sensibilidad** y resolverlas **justa y equitativamente**.

- **Primer contacto:** aquellos integrantes de la comunidad universitaria que participarán de los procesos de queja de manera inicial, las personas designadas para el primer contacto deben tener **reconocida probidad y honradez** por parte de la comunidad universitaria, deberán también recibir la **capacitación necesaria** para atender a las víctimas en un primero momento y para el desarrollo adecuado del procedimiento subsecuente.
- **Recomendación:** es la resolución que se encuentra encaminada a que algún área de la Universidad adopte medidas que permitan **mejorar las condiciones** relacionales tanto académica como laboralmente, como consecuencia de la atención de uno o más casos atendidos.
- **Violencia de género:** es todo **acto u omisión dañina** dirigida **contra una persona o un grupo** de personas **en razón de su género o identidad genérica**, puede manifestarse en **público o en privado**, de manera sexual, física, psicológica y/o económica. La violencia de género nace del prejuicio, se expresa como un abuso de poder y genera desigualdad.
- **Violencia sexual:** es todo **acto intencional** que **degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad** de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física.

Se entienden como **actos de violencia sexual**, de manera enunciativa más no limitativa, los siguientes:

- a) Tener contacto físico, sugestivo o de naturaleza sexual sin consentimiento (tocamientos, abrazos, besos, manoseo, acorralamiento, roces, entre otros);
- b) Expresar reiteradamente y sin consentimiento, de manera directa o indirecta, el interés sexual por una persona, ya sea de manera presencial o por cualquier medio de comunicación debidamente identificado como propio del presunto responsable;
- c) Llevar a cabo acciones y conductas agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus intereses sexuales, o a los de otras personas;
- d) Realizar señales con las manos o a través de los movimientos del cuerpo, miradas o gestos que tengan una connotación sexual;
- e) Manifestar comentarios, burlas, piropos o bromas con connotación sexual hacia otra persona individualmente o en grupo que hagan referencia a la apariencia física o a la vida sexual de ésta, así se realicen de manera presencial o a través de medios digitales;
- f) Observar intencionalmente y sin consentimiento a una persona mientras usa el sanitario;

- g) Solicitar insistentemente y sin consentimiento, fotografías o videos en ropa interior o desnudez a algún integrante de la comunidad universitaria;
- h) Mostrar o enviar a otra persona, así sea presencialmente o a través de medios digitales, contenido pornográfico, erótico o sexual, así sea personal o de carácter comercial, sin que esto fuera solicitado por la persona receptora;
- i) Realizar grabaciones audiovisuales o fotográficas de contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento o mediante engaño;
- j) Publicar, a través de cualquier medio físico o digital disponible, conversaciones, audios, videos o imágenes de contenido sexual íntimo de una persona sin contar con su consentimiento;
- k) Solicitar favores de carácter sexual con la promesa para facilitar beneficios personales, profesionales o académicos;
- l) Crear y difundir rumores o información sobre la vida sexual de una persona;
- m) Mostrar intencionalmente, sin que esto hubiera sido solicitado o acordado libremente, partes íntimas del cuerpo, a una o varias personas; y
- n) Todas aquellas que sean consideradas como violencia sexual por las autoridades jurisdiccionales e institucionales competentes.

## Consideraciones generales relativas a la configuración del presente protocolo

El presente protocolo integra **tres ejes** para el tratamiento de la problemática de la discriminación, la violencia sexual y de género en sus distintas expresiones, estos ejes son:

1. **Prevención** de conductas violatorias de los lineamientos legales institucionales y públicos;
2. **Atención** para la orientación y canalización de casos a las autoridades civiles correspondientes y/o el registro y seguimiento de casos en las vías institucionales internas; y
3. **Sanción de casos** de acuerdo a los lineamientos institucionales.



Para el **diseño e implementación** de las acciones encaminadas a la prevención, atención y en su caso, sanción de los casos tratados en el presente instrumento, la Universidad contemplará los **diagnósticos** realizados por entes públicos y privados que, desde el contexto social, aporten elementos y directrices que permitan dirigir la **planeación de sus esfuerzos**, de la misma forma, realizará **ejercicios periódicos hacia el interior de la comunidad universitaria**, que le lleven a conocer la realidad de las dinámicas y relaciones entre los integrantes de la comunidad universitaria.

Tanto para el funcionamiento armónico de estas relaciones como para la eficacia y pertinencia del **diseño, implementación, seguimiento y evaluación** de las acciones y mecanismos contenidos en este protocolo, es indispensable la **participación activa** de todos los integrantes de la comunidad universitaria.



### Eje de prevención

Para la Universidad La Salle Noroeste, resulta de vital importancia ser **congruente con su finalidad formativa**, con su **filosofía institucional** y su **misión transformadora** de la realidad social, por ello, es imprescindible la existencia e implementación de un programa que se adelante a los posibles conflictos, **informe, capacite e involucre** a los integrantes de la comunidad universitaria en la generación dinámicas e interacciones personales sanas y responsables.

Para ello, llevará a cabo las siguientes acciones:

- a) Campañas de **difusión** de los mecanismos y medios de defensa existentes;
- b) Campañas de **sensibilización** sobre la discriminación, violencia sexual y de género;
- c) Campañas de **capacitación** en perspectiva de género, cultura de la paz y legalidad;
- d) Creación de mecanismos para la **detección temprana** de situaciones de discriminación y violencia de género;
- e) Proyectos de **investigación multidisciplinaria** en materia de Derechos Humanos y perspectiva de género e interculturalidad, que permitan mejorar los mecanismos de prevención, atención y sanción de la discriminación y la violencia, entre ellos el presente protocolo;
- f) Elaboración de un **reporte anual** de incidencias que, con la debida protección a los datos personales de las partes, se difunda en la comunidad universitaria; y
- g) Y todas aquellas acciones que resulten pertinentes de acuerdo a los **diagnósticos** que se realicen como parte del presente protocolo.

## Eje de atención

Para la **atención de los incidentes** que se reporten por conducto de los procesos contemplados por el presente protocolo, la Universidad deberá implementar los siguientes mecanismos:



- a) **Primeros auxilios psicológicos;**
- b) **Asesoría jurídica;**
- c) **Canalización** a las instancias correspondientes (instituciones especializadas);
- d) Implementación de **medidas de protección;**
- e) **Registro seguro** de casos (recepción, Seguimiento y conclusión); y
- f) **Evaluación** de casos existentes para la generación < de información que permita la toma de decisiones relacionadas con los programas del protocolo institucional para la prevención, atención y sanción de la discriminación, la violencia sexual y de género.

## Eje de sanción de casos

Para determinar las sanciones correspondientes a las personas señaladas como responsable, las instancias correspondientes de la Universidad La Salle Noroeste deberán:



- a) Considerar a la discriminación, a la violencia sexual y de género como **causas graves de responsabilidad** y que las sanciones deberán considerar la intensidad y el daño ocasionado por la o las conductas realizadas.
- b) Fundamentar sus decisiones en la **normatividad institucional vigente**, sin dejar de lado las disposiciones de orden público, mismas que también deberán ser consideradas como referente para la toma de decisiones.
- c) Tomar en cuenta los **antecedentes** de la o las personas señaladas como responsables (reincidencia y conductas irregulares previas), la **gravedad de la ofensa**, las circunstancias de **modo, tiempo y lugar** en las que acontecieron los hechos y todas aquellas consideraciones que resulten relevantes al caso.
- d) Analizar las situaciones que se presenten con Perspectiva de Género.
- e) Contemplar en el análisis del caso a las posibles asimetrías de la relación existente entre las personas que forman parte de la problemática, esto es, si existe una relación de **subordinación o diferencia de facultades o responsabilidades**.
- f) Sancionar la conducta ilícita comprobada con el conocimiento de que su determinación se implementará **sin perjuicio de las demás sanciones de orden penal, administrativo, laboral o civil a las que haya lugar**.

## De las instancias intervinientes

Para la implementación de los procesos contemplados por el presente protocolo, la Universidad La Salle Noroeste designa como **responsables** a los siguientes integrantes de la comunidad universitaria:

1. **El Comité de Rectitud Universitaria:** órgano consultivo institucional que tendrá por función dentro del procesamiento de quejas presentadas por casos de discriminación, violencia sexual y de género, el recibir las solicitudes y canalizar las mismas a:
  - a) El Consejo Académico de la Universidad La Salle Noroeste en los casos relacionados con denuncias interpuestas por estudiantes y docentes en las que se señalen como responsables a otros estudiantes o docentes.
  - b) A la Coordinación de Contabilidad y Recursos Humanos en las denuncias presentadas por estudiantes, docentes y miembros del personal de la Universidad en las que señalen como responsables a integrantes del personal de la Institución.
2. **El Consejo Académico de la Universidad La Salle Noroeste:** que recibirá y dará trámite, resolución y seguimiento a las quejas que, por la realización de las conductas inapropiadas en materia de discriminación, violencia sexual y de género contempladas en el Reglamento Académico, el presente protocolo y el Código de Rectitud Universitaria, se le presenten.
3. **La Coordinación de Contabilidad y Recursos Humanos:** que recibirá, dará trámite, resolverá y dará seguimiento a las quejas que, por la realización de las conductas inapropiadas en materia de discriminación, violencia sexual y de género contempladas en el Estatuto General de la Universidad, el Reglamento Interior de Trabajo institucional, el presente protocolo, el Código de Rectitud Universitaria y la legislación aplicable, se le presenten.
4. El área de **Psicología Institucional:** que se abocará a la aplicación de los primeros auxilios psicológicos, el acompañamiento y consejería de las partes durante el proceso, después de la finalización del mismo y en su caso, a la canalización de los mismos a las organizaciones o profesionistas que considere idóneos para el tratamiento de las personas afectadas.
5. Al **Bufete Jurídico** de la Universidad La Salle Noroeste: que realizará las acciones necesarias para informar y asesorar a las partes intervinientes durante el proceso.

La **Rectoría**, la **Vicerrectoría Académica**, las **direcciones** y **coordinaciones**, ya sean **académicas**, de **formación** o **administrativas**, coadyuvarán al cumplimiento del presente protocolo, de acuerdo a lo señalado en este instrumento, el **Estatuto General**, el **Reglamento Académico**, el **Reglamento Interior de Trabajo** y el **Código de Rectitud** de la Universidad La Salle Noroeste, de acuerdo a cada situación.

## Proceso

1. Toda persona que considere haber sido víctima de discriminación, violencia sexual o de género por parte de otro miembro de la comunidad universitaria, podrá contactar en cualquier momento a cualquiera de los primeros respondientes que considere de su confianza, al área de Psicología Institucional o al Bufete Jurídico de la Universidad para solicitar orientación, ayuda o, en su caso, interponer una queja.



Ahora bien, si la víctima decide presentar su queja por escrito sin intervención de terceros, **podrá presentarla por vía electrónica** directamente al Comité de Rectitud de la Universidad al correo: **rectituduniversitaria@lasallenoroeste.edu.mx**

Quién reciba la información deberá llenar el reporte **NOTIFICACIÓN INICIAL DEL INCIDENTE (ANEXO 1)** que forma parte del cronograma y turnarlo **dentro de las 2 horas siguientes** a su recepción, a:

1. **El Consejo Académico de la Universidad La Salle Noroeste**, en los casos en que la o las conductas denunciadas se realicen en perjuicio de estudiantes y/o docentes por conducto de otros estudiantes o docentes.  
El Consejo Académico de la Universidad La Salle Noroeste es presidido por quién resulte titular de la **Vicerrectoría Académica** de nuestra Universidad y, por lo tanto, es quien recibirá las notificaciones y quejas en su nombre.
2. **La Coordinación de Contabilidad y Recursos Humanos**, representada por su titular, en los casos en que la o las conductas denunciadas hayan tenido lugar entre **trabajadores de la universidad** o sean causadas por miembros del personal institucional en perjuicio de cualquier integrante de la comunidad universitaria.

De ser necesario, **el reporte puede levantarse de manera verbal** en el momento, así sea por la víctima o por la persona contactada de manera inicial.

Si la queja es presentada por terceros o por vía electrónica, el **Consejo Académico o la Coordinación de Contabilidad y Recursos Humanos** de la Universidad invitará a la víctima para que de manera voluntaria se lleve a cabo una **entrevista inicial**, misma que deberá llevarse a cabo **dentro de las 24 horas** del reporte inicial, la diligencia se encontrará a cargo de la persona designada por el Consejo Académico o la Coordinación de Contabilidad y Recursos Humanos para ello. Ahora bien, si los hechos fueran presentados por un tercero y en dicha declaración se encuentran elementos suficientes para iniciar las indagatorias y la instrumentación de medidas de protección que resulten necesarias, no se requerirá la entrevista a la víctima o su autorización para dar inicio al proceso.

Las quejas deberán presentarse individualmente, si de la narración de los hechos se desprende que existen otras víctimas, éstas deberán presentarse a interponer las quejas correspondientes o a adherirse al proceso iniciado. El **Comité de Rectitud, el Consejo Académico y la Coordinación de Contabilidad y Recursos Humanos no podrán iniciar investigaciones de oficio**, salvo si las víctimas referidas fueran menores de edad o se tratarán de acciones discriminatorias o de violencia detectadas en flagrancia.

2. Quién presida el **Consejo Académico** o quien resulte titular de la **Coordinación de Contabilidad y Recursos Humanos** de acuerdo al caso, deberán iniciar el análisis de la situación detectando a las partes intervinientes y las conductas constitutivas de probables infracciones, determinando las **medidas de protección** que resulten **de urgencia** por la proximidad de los hechos relatados (en caso de flagrancia o de contacto constante dentro de las actividades diarias entre las partes del conflicto), de ser necesario, se auxiliará del área de **Infraestructura y Servicios** para ello.

En adición a las medidas de protección antes señaladas, quien presida el Consejo Académico o quien resulte titular de la Coordinación de Contabilidad y Recursos Humanos verán que los servicios universitarios de asesoría legal (**Bufete Jurídico**) y asesoría emocional (**Psicología Institucional**) se pongan a disposición de la parte ofendida desde el primer momento.

Para llevar a cabo estas acciones, se tomará como guía el documento denominado **INFORME INICIAL DEL PROCESO (ANEXO 2)**, mismo que llenará para su entrega, junto con los medios probatorios, constancias y documentos que en su caso se hayan incorporado a la queja, al responsable de las tareas de investigación que sea comisionado.

3. Dentro de las 24 horas iniciales, el **Consejo Académico o la Coordinación de Contabilidad y Recursos Humanos** creará un **grupo de trabajo** integrado por al menos 3 (tres) personas, que tendrá por función la realización de la investigación de los hechos señalados en la queja, los integrantes de este equipo valorarán los elementos de **tiempo, modo y lugar**, así como los **elementos relacionales** de las partes y sus **datos de adscripción**.

En ese mismo acto, el **Consejo Académico o la Coordinación de Contabilidad y Recursos Humanos** designará a la persona que se encontrará a cargo del equipo de **investigación**, si la persona designada no forma parte del Consejo Académico o no labora en la Coordinación de Contabilidad y Recursos Humanos, será llamada a comparecer para aceptar el cargo mediante el oficio denominado **DESIGNACIÓN DE RESPONSABLE DE LAS TAREAS DE INVESTIGACIÓN (ANEXO 3)**.

Quienes integren esa comisión recibirán la información completa relacionada con la queja bajo protesta de máxima confidencialidad y en apego a las normas de protección de datos personales vigentes.

Para la conformación del equipo de trabajo se tomará en cuenta el **género** de sus integrantes, **su relación con las partes** intervinientes en los hechos que suscitan la queja, su **adscripción** y su **perfil profesional y personal**. De acuerdo a la naturaleza o gravedad de los señalamientos, el **Consejo Académico o la Coordinación de Contabilidad y Recursos Humanos** podrá incorporar a **asesores externos** a la realización de la investigación, siempre y cuando celebren los acuerdos de confidencialidad respectivos y sus aportaciones al proceso tengan por objeto la **realización de dictámenes legales, psicológicos o tecnológicos** que aporten elementos fundamentales para el análisis de los casos.

4. Al comisionarse al grupo de trabajo, sus integrantes **deberán iniciar el análisis de la situación en ese mismo acto**, como resultado de su estudio preliminar del caso determinarán la **gravedad de las conductas señaladas**, decidirán las vías y formas en que reunirán **información adicional** (de ser necesario) y perfilarán **acciones y medidas** a implementar, privilegiando en todo momento la **protección integral** y la **no revictimización** de la parte actora en el proceso.

Para la celebración de la reunión de trabajo señalada en el párrafo que antecede, deberá tomarse como guía el documento **REUNIÓN DE ESTIMACIÓN DE LA SITUACIÓN Y DESARROLLO DE PLAN DE ACCIÓN (ANEXO 4)**, mismo que se anexará al expediente de la queja.

Acto seguido, se citará a la persona señalada por la comisión de la conducta irregular para que, dentro de las 24 horas siguientes a la presentación de la queja, se desarrolle la entrevista inicial, se utilizará como base para realizar este proceso el documento **CITATORIO Y ENTREVISTA AL PRESUNTO(A) RESPONSABLE (ANEXO 5)**.

5. Se desarrollará la entrevista dentro del término anteriormente señalado, para ello se llenará el documento **CITATORIO Y ENTREVISTA AL PRESUNTO(A) RESPONSABLE (ANEXO 5)**. En dicha entrevista, en caso de decidirse la aplicación de medidas de protección, se le notificarán a la persona entrevistada de estas circunstancias y **se le apercibirá** para que cumpla con lo resuelto con efecto inmediato.

De no presentarse a la entrevista propuesta, se le citará de nuevo para efectos de que se presente a la entrevista dentro de las **24 horas siguientes** a la primera reunión propuesta, de no presentarse al acto después del segundo citatorio, **se le notificará por medios electrónicos** las medidas a adoptarse y se le tendrá por **perdido el derecho** a manifestar lo que a su derecho convenga a través de la entrevista que en este punto se describe.

En el caso de que la persona señalada como responsable, al presentarse a la entrevista señale que se reserva el derecho de contestar las preguntas que se le realicen, podrá presentar su **declaración por escrito dentro de las 24 horas siguientes** a que se desarrolle la entrevista, si la persona señalada solicita la oportunidad de hacerse **asesorar por terceros, la entrevista podrá diferirse**, pero deberá llevarse a cabo dentro de las **48 horas** siguientes a la fecha pactada originalmente para la entrevista.

La persona señalada como presunta responsable, durante el proceso y antes de la resolución que corresponda, **podrá aportar los elementos probatorios que considere necesarios** a través de medios electrónicos o de manera presencial ante la autoridad que le haya citado para entrevista.

6. El grupo de investigación determinará la necesidad de entrevistar a terceros para hacerse de más datos de prueba, de ser así se utilizarán los documentos incluidos en el **ANEXO 6: DEL CITATORIO Y ENTREVISTA DEL RESTO DE LAS PARTES SEÑALADAS**, una vez recibidas las declaraciones de los terceros, el grupo de investigación determinará la utilidad de los datos recabados y valorará los dichos de acuerdo a las siguientes reglas:
  - a) Los terceros que pretendan aportar datos a la investigación de los hechos, deberán declarar cuestiones que **les consten de manera directa y personal**, esto es, deberán haber escuchado las palabras, presenciado las acciones y/o haber visto el hecho desarrollado materialmente, no se admitirán los testimonios de terceros que se basen en oídas o en dichos de otras personas.
  - b) Los testigos deberán señalar claramente **la razón por la cual les constan los hechos**, deberán también demostrar, de manera certera, fluida, su conocimiento de las circunstancias del caso.
  - c) Aun cuando los testigos difieran en cuestiones incidentales, si **coinciden en los elementos esenciales** de los hechos debe dársele valor a lo expresado por ellos.
7. Una vez realizados los pasos anteriormente señalados, el grupo de investigación **podrá solicitar la información adicional** que considere necesaria para auxiliarse en el esclarecimiento de los hechos denunciados, para ello podrá solicitar, de manera enunciativa mas no limitativa, diagnósticos psicológicos, grabaciones de seguridad, reportes de asistencia y cualquier otro dato de prueba que resulte adecuada.

8. Recabadas todas las pruebas disponibles, el grupo de trabajo compartirá esta información con los titulares de la Vicerrectoría Académica o de la Coordinación de Contabilidad y Recursos Humanos de acuerdo al caso, para ello se auxiliará del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (ANEXO 7)**, en el cuál verterán sus hallazgos y las recomendaciones de solución que consideren apropiadas al caso concreto.

9. Recibido el informe final de investigación, los titulares de la Vicerrectoría Académica o de la Coordinación de Contabilidad y Recursos Humanos, citarán al órgano colegiado competente para que, entre el cuarto y el séptimo día posterior a la recepción de la queja inicial y en **sesión extraordinaria**, se analice la situación, los datos facilitados y se discutan posibles soluciones a la problemática.

Como resultado de esa sesión se emitirá la resolución que contenga las acciones y/o sanciones correspondientes, misma que deberá notificarse a las partes dentro de las 24 horas siguientes a su expedición.

El procedimiento de impugnación de estas resoluciones por conducto de las partes intervinientes, se desarrollará de acuerdo a las reglas contenidas en el Reglamento Académico de la Universidad La Salle Noroeste.

10. Una vez concluido en definitiva el proceso, la persona titular de la Vicerrectoría o la Coordinación de Contabilidad y Recursos Humanos junto con la persona responsable de las tareas de investigación, podrán evaluar el proceso, sus acciones, sanciones y resultados. Esto abonará al proceso de mejora continua que permita eficientar futuros procesos.

## Cronograma y documentos de aplicación del protocolo

SITUACION	MOMENTO	RESPONSABLE/PARTES INTERVINIENTES
Primera noticia de la situación	Día 1	Cualquier persona
Notificación a director de la Institución	Día 1	Cualquier persona
Inicio del análisis de la situación, selección de responsable de las tareas, definición de medidas de protección provisionales viables.	Día 1	Vicerrector(a)/Coordinador(a) RRHH
Detección de las partes intervinientes, seleccionar y citar a persona que se haga responsable de las tareas de investigación de los incidentes.	Día 1	Vicerrector(a)/Coordinador(a) RRHH
Determinar la gravedad de la situación contenida en la acusación, perfilar opciones. Citar al presunto responsable, para hacerlo conocedor de la situación, entrevistar y notificar medidas provisionales de protección que correspondan.	Día 1	Responsable de las tareas de investigación con Vicerrector(a)/Coordinador(a) RRHH
Organizar y asegurar la protección de la víctima de manera que no se señale la identidad de las partes intervinientes en el conflicto.	Día 1	Responsable de las tareas de investigación con Vicerrector(a)/Coordinador(a) RRHH /Seguridad/Profesorado
Entrevistar al presunto responsable, levantar informe.	Día 1	Responsable de las tareas de investigación
Programar las entrevistas con el resto de las partes intervinientes.	Día 1/2	Responsable de las tareas de investigación
Efectuar entrevistas con el resto de las partes, levantar informes.	Día 1/2	Responsable de las tareas de investigación
Estudio de la información recabada: Determinar la gravedad y la clase de conducta que se presenta. Determinar la posible necesidad de recabar más información (peritajes, solicitar videos de seguridad, etc.), de ser así se analizan las pruebas recabadas y se anexan al informe.	Día 2	Responsable de las tareas de investigación (deberá guardar y proteger la información obtenida, no se socializa).

Rendir informe a la autoridad universitaria (Carpeta de investigación que contiene todas las actuaciones y se complementa con una conclusión orientada a dichos elementos).	Día 2/3	Responsable de las tareas de investigación / Vicerrector(a)/Coordinador(a) RRHH
Decidir cómo atender la situación: Generar Plan de acción interno (Anexo 8) que busque atender a todas las partes intervinientes, canalizar a atención psicológica y/o psiquiátrica (responsable y/o víctima) Recomendar acudir a la autoridad competente. En su caso recomendar las medidas legales, académicas y/o administrativas, que correspondan.	Día 2/3	Vicerrector(a)/Coordinador(a) RRHH /persona Responsable de las tareas de investigación /orientador
Informe final de la investigación	Día 3	Responsable de las tareas de investigación
Reunión extraordinaria del órgano colegiado institucional correspondiente para el análisis y resolución del caso.	Día 4-7	Vicerrectoría/Coordinación RRHH
Notificación a las partes	Día 5-7	Vicerrectoría/Coordinación RRHH
Revisión	A criterio	Vicerrectoría/Coordinación RRHH/Persona responsable de las tareas de investigación.

*(Personal de la institución, profesores y terceros)*

## **ANEXO 1: NOTIFICACIÓN INICIAL DEL INCIDENTE**

REPORTE No. (Número/año)

### COMUNICACIÓN ESCRITA A LA DIRECCIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA SEXUAL O DE GÉNERO. **SOLICITUD DE INVESTIGACIÓN.**

C. NOMBRE RECEPTOR(A)  
CARGO  
UNIVERSIDAD LA SALLE NOROESTE, A.C.  
PRESENTE.

Con apego al protocolo sobre discriminación, violencia sexual o de género aplicable a nuestra institución educativa, me dirijo a Usted para efectos de informarle que el(la) estudiante (nombre completo) que cursa (grado, semestre, nivel), de acuerdo con información que he adquirido (señalar la forma en que se ha enterado: testigo, reporte directo o indirecto, etc.), ha sido víctima de las conductas inapropiadas de (acusado(a)) quién se desempeña como (puesto, posición) en nuestra institución.

Con el fin de que se vea Usted en posibilidad de determinar la naturaleza de tales conductas me permito relatar bajo protesta de decir verdad los hechos según los conozco:

(Descripción de los hechos que contenga circunstancias de tiempo, modo, lugar y partes intervinientes)

---

---

---

Solicito se me mantenga informado(a) sobre las actuaciones de investigación y seguimiento del centro educativo.

Si   
No

Conociendo las implicaciones morales, éticas y jurídicas que pudieran sucederse por virtud de mi denuncia, firmo la presente para que este documento surta los efectos a que haya lugar.

---

Firma responsable de las tareas

(Denunciante)

REPORTE No. (Número/año)

COMUNICACIÓN ESCRITA A LA DIRECCIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO EN CASOS DE  
DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA SEXUAL O DE GÉNERO.

## **SOLICITUD DE INVESTIGACIÓN**

C. NOMBRE RECEPTOR(A)

CARGO

UNIVERSIDAD LA SALLE NOROESTE, A.C.

PRESENTE.

Con apego al protocolo sobre discriminación, violencia sexual o de género aplicable a nuestra institución educativa a su digno cargo, me dirijo a Usted para efectos de informarle que he sido víctima de las conductas inapropiadas de (acusado(a)) quién se desempeña como (puesto, posición) en nuestra institución.

Con el fin de que se vea Usted en posibilidad de determinar la naturaleza de tales conductas me permito relatar bajo protesta de decir verdad los hechos que se han registrado en perjuicio de mi persona:

(Descripción de los hechos que contenga circunstancias de tiempo, modo, lugar y partes intervinientes, asesorar a la víctima en cuanto al señalamiento del responsable, que debe ser específica(o) sobre su conducta y actitud, el lugar de los hechos y la fecha y hora de la(s) agresión(es), además del número de agresiones sufridas, más no en cuanto a la conducta acusada)

Ruego se me mantenga informado(a) sobre las actuaciones de investigación y seguimiento del centro educativo.

Si

No

Conociendo las implicaciones morales, éticas y jurídicas que pudieran sucederse por virtud de mi denuncia, firmo la presente para que este documento surta los efectos a que haya lugar.

Nombre, firma y fecha.

(Vicerrector, Coordinador RH)

## **ANEXO 2: INFORME INICIAL DE PROCESO**

### **PRIMER INFORME INSTITUCIONAL**

Siendo las \_\_ horas del día \_\_ de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_, la(el) suscrita(o) en mi carácter de (puesto, posición) de la (nombre institución educativa), levanto el presente informe ante el reporte de conducta inapropiada de número (ver anexo 1), mismo que, de manera que surta los efectos legales a que haya lugar, acompaña al presente escrito.

En primer término, me permito expresar los siguientes datos de identificación:

1. (Nombre institución educativa)
2. (Dirección y teléfono)
3. Persona que interpone la denuncia de hechos
4. En su calidad de
5. Fecha de comunicación de los hechos
6. Tipos de agresión reportados

<b>Tipos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Una vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Muchas veces</b>	<b>Responsable</b>
Discriminación						
Acoso psicológico (bullying)						
Violencia						
Violencia sexual						
Violencia de género						

7. Partes involucradas:

Nombre	Grado/Puesto/Tarea	Tipo de intervención (víctima, responsable(a), testigo, terceros)

8. Lugar en donde se han realizado:

Lugar	Aplica (Si/No)	Número de ocasiones
Aula de clase		
Pasillos		
Baños		
Comedor		
Laboratorios		
Talleres		
Área deportiva		
Estacionamiento		
Fuera del centro		
Vía internet		
Vía telefónica		

Otros: \_\_\_\_\_

9. Descripción cualitativa de los hechos (circunstancias de tiempo, modo, lugar y partes)

---



---



---

---

---

10. Medidas de observación e investigación implementadas (primer momento)

---

---

---

11. Medidas preventivas de protección a la víctima aplicadas  
(de resultar necesarias-primer momento)

---

---

---

12. Medidas relativas al responsable propuestas (de resultar necesarias-primer momento)

---

---

---

Manifiesto que la información proporcionada en la presente acta se encuentra apegada a aquella que fuera hecha de conocimiento de quién suscribe la presente, firmo de conformidad.

---

Nombre, firma y cargo de autoridad que recibe

### **ANEXO 3: DESIGNACIÓN DE RESPONSABLE DE LAS TAREAS DE INVESTIGACIÓN**

COMISIÓN DE TAREAS DE INVESTIGACIÓN.

C. (nombre de la persona)  
(cargo o posición en la institución)  
Presente.

Estimada(o) maestra(o):

Concedor(a) de su compromiso y profesionalismo para con nuestra institución y la comunidad educativa de nuestro plantel, en donde en todo momento y en todo lugar Usted se ha desempeñado de acuerdo con los más altos estándares éticos y morales en el ejercicio de sus funciones, en comunión con los valores y las máximas institucionales que significan nuestra identidad, no sólo como institución educativa sino como casa formadora de personas que sean embajadores en nuestra sociedad de la fe, la fraternidad y el servicio como eje de la transformación de nuestro país, es que tengo a bien invitarle a Usted a que me acompañe en la oficina de Dirección (señalar el área correspondiente), el día de hoy a las \_\_\_ horas.

Le adelanto que el tema a tratar es de carácter delicado y por ello le pido la mayor de las prudencias desde este momento y en adelante, ahora bien, de aceptar la encomienda motivo de la reunión puedo señalarle que Usted dispondrá del tiempo y los medios necesarios para la realización de las actividades que resulten necesarias, esto incluye a las actividades y tareas que se encuentre realizando en este momento y todas aquellas que pudieran presentarse hasta la resolución de la situación.

Sin más por el momento me pongo a sus órdenes.

Atte.

---

Nombre y firma Vicerrector(a)/Coordinador(a) RRHH.

## **ANEXO 4: REUNIÓN DE ESTIMACIÓN DE LA SITUACIÓN Y DESARROLLO DE PLAN DE ACCIÓN**

Siguiendo el protocolo de actuación en casos de discriminación, violencia sexual o de género aplicable a (nombre de la institución), hoy (día, mes, año) siendo las (hora) se reúnen las personas responsables para definir el plan de acción inicial, sobre el caso (número de reporte), cuyo informe se adjunta al presente escrito para que genere los efectos legales a que haya lugar.

Primeramente, se hace constar que a la presente junta comparecen:  
Vicerrector(a)/Coordinador(a) RRHH.  
Responsable de las tareas de investigación

Enteradas que se encuentran las partes de la situación cuya atención se programa en la presente reunión, se procede en un segundo término a discutir la gravedad de la acusación planteada, buscando determinar claramente si es posible encontrar una solución a la controversia mediante las herramientas que ofrece la mediación, la conciliación o cualquier otro medio alternativo, decidiendo los comparecientes lo siguiente:

---

---

---

---

---

Acto seguido, los participantes en la reunión proceden a acordar las posibles medidas inmediatas de protección a la posible víctima, considerando para ello lo analizado en el punto que precede y las circunstancias del caso, determinando los presentes lo siguiente:

---

---

---

---

---

Aunado a lo anterior los aquí reunidos hemos decidido que resulta (procedente o improcedente) la aplicación de medidas de fortalecimiento de la víctima.

\*De ser procedentes:

Consideramos que será de gran importancia llevar a cabo las siguientes medidas de fortalecimiento en favor de la víctima:

---

---

---

Se comisiona desde este momento a (nombre) para que implemente las medidas señaladas en el párrafo anterior.

Ahora bien, por cuanto a la situación del presunto responsable, el(la) C. (nombre), se ha determinado lo siguiente:

- a) Se tomarán medidas provisionales, académicas, laborales, disciplinarias, reparatoras, recuperadoras, etc.
- b) No se realizarán acciones provisionales

(si lo determinado se relaciona con el inciso a)

Se solicitará la intervención de (nombre de persona comisionada) para que lleve a cabo la implementación de dichas medidas.

Los integrantes de la presente reunión acuerdan que será (nombre de la persona responsable de las tareas) quien se encargue de dar seguimiento y efectuar las revisiones que resulten necesarias con respecto de las medidas aquí precisadas.

De acuerdo con lo tratado hasta este momento, los aquí presentes consideren que (si/no) procede la apertura del procedimiento de investigación.

(en caso de que el punto anterior sea “si”)

Se procede a citar al presunto responsable para notificarle sobre las acusaciones en su contra y proceder a la entrevista que sobre los hechos controvertidos deberá realizarse.

(en caso de que el punto anterior sea “no”)

Se procede a finalizar el procedimiento de investigación, encargando la realización del informe final al C. (responsable de las tareas).

Acto seguido los comparecientes firman de conformidad la presente acta.

---

Vicerrector(a)/Coordinador(a) RRHH.

---

Responsable de las tareas de investigación

## **ANEXO 5: DEL CITATORIO Y ENTREVISTA DEL PRESUNTO(A) RESPONSABLE**

CITATORIO INSTITUCIONAL PRESUNTO(A) RESPONSABLE.

C. (nombre de la persona)  
(cargo o posición en la institución)  
Presente.

Estimada(o) colaborador(a):

Concedor(a) de su compromiso y disposición para con nuestra institución y la comunidad educativa de nuestro plantel, y en comunión con los valores y las máximas institucionales que significan nuestra identidad, no sólo como institución educativa sino como casa formadora de personas que sean embajadoras en nuestra sociedad de la fe, la fraternidad y el servicio como eje de la transformación de nuestro país, es que tengo a bien invitarle a Usted a que me acompañe en la oficina de Dirección (señalar el área correspondiente), el día de hoy a las \_\_\_ horas.

Le adelanto que el tema a tratar es de carácter delicado y por ello le pido su prudencia y discreción desde este momento y en adelante.

Sin más por el momento me pongo a sus órdenes.

Atte.

---

Responsable de las tareas

En (ciudad, estado) a los (días) del mes de (mes) de (año).

INFORME SOBRE ENTREVISTA A QUIEN HA SIDO SEÑALADO POR POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA SEXUAL O DE GÉNERO.

En (ciudad) a (fecha) y siendo las (hora), quien suscribe la presente, levanta el acta que nos ocupa de manera que quede constancia oficial de la entrevista realizada el día de \_\_\_\_ a la(el) de nombre (nombre), de (edad), quien ostenta el (cargo), en (nombre de la institución) y que de acuerdo al reporte (señalar número de identificación) ha sido señalado como responsable de la realización de conductas inapropiadas en perjuicio de (nombre), quien (labora/cursa) en nuestra institución educativa.

A continuación, se transcribe lo manifestado por quienes intervienen...

---

---

---

---

---

---

---

---

Antes de dar por terminada la presente entrevista, se levanta constancia del hecho de que los intervinientes en esta comparecencia han leído y comprendido el contenido del instrumento que se firma, además reconocen conocer las posibles consecuencias disciplinarias y jurídicas que pudieran derivarse del procedimiento que se sigue para esclarecer los hechos.

Firman de conformidad con el contenido del presente instrumento:

---

Responsable de las tareas

---

Nombre presunto responsable

## **ANEXO 6: DEL CITATORIO Y ENTREVISTA DEL RESTO DE LAS PARTES SEÑALADAS**

### CITATORIO INSTITUCIONAL.

C. (nombre de la persona)  
(datos de identificación del testigo: grado, cargo, etc.)  
Nombre de la Institución.  
Presente.

Estimada(o) colaborador(a)/alumno(a):

Concedor(a) del compromiso y profesionalismo para con nuestra institución y la comunidad educativa de nuestro plantel, en donde en todo momento y en todo lugar nos hemos desempeñado de acuerdo con los más altos estándares éticos y morales en el ejercicio de nuestras funciones, en comunión con los valores y las máximas institucionales que significan nuestra identidad, no sólo como institución educativa sino como casa formadora de personas que sean embajadoras en nuestra sociedad de la fe, la fraternidad y el servicio como eje de la transformación de nuestro país, es que tengo a bien invitarle a Usted a que me acompañe en (señalar el lugar correspondiente), el día de hoy a las \_\_\_ horas.

Le adelanto que el tema a tratar es de carácter delicado y por ello le pido prudencia y consideración desde este momento y en adelante.

Sin más por el momento me pongo a sus órdenes.

Atte.

---

Nombre y firma Vicerrector(a)  
/Coordinador(a) RRHH.

En (ciudad, estado) a los (días) del mes de (mes) de (año).

## **ANEXO 7: INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN**

### NOTIFICACIÓN INSTITUCIONAL DE INFORME FINAL.

Vicerrector(a)/Coordinador(a) RRHH.  
Nombre de la institución

Una vez que se ha concluido el proceso de investigación sobre las que tiene conocimiento previo, se ha procedido a examinar el informe final sobre la solicitud de investigación (Número de identificación), formulada contra (nombre del presunto responsable) por parte de (nombre del solicitante), en la que se afirma que ha realizado acciones tendientes a la (discriminación y/o violencia) en su perjuicio.

Con base en las pruebas presentadas, se ha tomado la decisión de que las acusaciones de hostigamiento o abuso sexual son (fundadas/infundadas).

(Si son infundadas)

Los hechos reunidos durante esta investigación no establecen ninguna prueba que conduzca a comprender que su comportamiento se oriente a prácticas de hostigamiento o abuso sexual.

Toda vez que (explicar por medio de un resumen los resultados de la investigación).

Así mismo, se le hace conocedor de las sanciones a las que se ha hecho acreedor, por la solicitud de este procedimiento, quien accionó en esta investigación.

(Esto en caso, de contemplarse una sanción)

(Si son fundadas)

Los hechos verificados durante esta investigación establecen prueba de actos orientados a la (discriminación y/o violencia) de parte de (agresor(a)) en contra (Nombre de la víctima) debido a (detalle de las faltas establecidas).

Nuestra institución no puede tolerar esa clase de comportamientos, y por esta razón se sugiere que (el órgano colegiado correspondiente) conozca del caso a la brevedad y tome las acciones que considere apropiadas con celeridad.

El grupo de investigación encargado de recabar la información concerniente al incidente presentado, propone a Usted y al órgano colegiado que Usted preside, la realización de las siguientes acciones:

---

---

---

---

---

Agradezco su cooperación durante la investigación.

Quedo a sus órdenes.

---

Firma responsable de las tareas

## **ANEXO 8: GENERANDO EL PLAN DE ACCIÓN INTERNO**

Siguiendo el protocolo de actuación en casos de discriminación, violencia sexual o de género aplicable a (nombre de la institución), hoy (día, mes, año) siendo las (hora) se reúnen las personas responsables para definir el plan de acción final, sobre el caso (número de reporte), cuyo informe se adjunta al presente escrito para que genere los efectos legales a que haya lugar.

Primeramente, se hace constar que a la presente junta comparecen:  
Vicerrector(a)/Coordinador(a) RRHH.  
Responsable de las tareas de investigación

Enteradas que se encuentran las partes de la situación cuya atención se programa en la presente reunión, se procede en un segundo término a determinar la existencia de medidas adicionales para la protección de la víctima que deban implementarse desde este momento, decidiendo los comparecientes lo siguiente:

---

---

---

---

Acto seguido, los participantes en la reunión proceden a acordar las acciones a desarrollar para la atención a la posible víctima y/o al presunto(a) responsable, considerando para ello lo analizado en el punto que precede y las circunstancias del caso, determinando los presentes lo siguiente:

---

---

---

---

\*Aunado a lo anterior los aquí reunidos hemos decidido que resulta (procedente o improcedente) canalizar a la víctima y/o presunto(a) responsable a orientación psicológica/psiquiátrica.

\*Los integrantes del grupo de investigación consideramos que es necesario/innecesario presentar formal denuncia de los hechos ante la autoridad competente.

\*Los aquí reunidos consideramos necesario se proceda a tramitar el/la despido, suspensión, baja del presunto agresor(a)/víctima (en caso de resultar falsa la acusación)

***\*Sugerencias***

Se solicitará la intervención de (nombre de persona comisionada) para que lleve a cabo la implementación de dichas medidas.

Los integrantes de la presente reunión acuerdan que será (titular Vicerrectoría/Coordinación RH) quien se encargue de dar seguimiento y efectuar las revisiones que resulten necesarias con respecto de las medidas aquí precisadas.

Acto seguido los comparecientes firman de conformidad la presente acta.

---

Nombre y firma Vicerrector(a)  
/Coordinador(a) RRHH.

---

Firma responsable de las tareas



Protocolo para la prevención, detección, atención y sanción de la discriminación, violencia sexual y de género de la Universidad La Salle Noroeste.

+52 (644) 410-6000

[www.lasallenoroeste.edu.mx](http://www.lasallenoroeste.edu.mx)