



Secretaría de
Igualdad Sustantiva y
Desarrollo de las Mujeres

UNIVERSIDAD INTERCULTURAL



UIIM



PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN

PARA EL ACOSO Y
HOSTIGAMIENTO SEXUAL
UNIVERSITARIO

Primera Versión.

Marzo-2020

**UNIVERSIDAD INTERCULTURAL
Indígena de Michoacán**



UIIM

COMITÉ REVISOR

RECTORÍA

MTRO. MARTÍN GARCÍA AVILÉS

SECRETARÍA DE IGUALDAD SUSTANTIVA
Y DESARROLLO DE LAS MUJERES
DEL ESTADO DE MICHOACÁN

MTRA. NURIA GABRIELA HERNÁNDEZ ABARCA

DIRECCIÓN ACADÉMICA

MTRO. VICENTE GONZÁLEZ HIDALGO

DR. HUMBERTO RENDÓN CARMONA

MTRO. SAÚL LEONARDO HERNÁNDEZ TRUJILLO

UNIDAD ACADÉMICA DE DISEÑO

Dra. Eva María Garrido Izaguirre

Dra. Amalia Ramírez Garayzar

Mtra. Gabriela Arias Hernández

Mtra. Dafne Esther Vergara Lozada

Mtra. Mayra Álvarez García

Mtra. Ana Karen Morales Sánchez

Contenido

ÍNDICE DE TABLAS	2
JUSTIFICACIÓN	3
CONTEXTUALIZACIÓN.-	3
Conductas de acoso y hostigamiento detectadas en la UIIM.	5
MARCO JURÍDICO.-	5
Instrumentos internacionales:	5
Instrumentos estatales.....	9
Instrumentos municipales	12
COMPROMISO INSTITUCIONAL	13
PRINCIPIOS REGENTES DEL PROTOCOLO	13
OBJETIVOS DEL PROTOCOLO	14
ÁMBITOS DE APLICACIÓN	15
INSTANCIAS RESPONSABLES DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO	15
GLOSARIO	20
PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO.	16
PRIMER CONTACTO.....	16
ETAPA A. ACTUACIÓN DE LA UAD.....	17
ETAPA B. RESOLUCIÓN.....	18
ANEXOS	20
FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO	23
FORMATOS	24
F1 (consentimiento informado y denuncia formal)	24
F1 (Denuncia formal y solicitud de activación de protocolo)	25
F2 (formato recepción de denuncia)	26
F3 (formato de resolución)	27
FiAg (Ficha informativa para presunto(a) agresor(a))	28
FiSA (ficha informativa sobre posible situación de atención)	29

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Señalamientos de Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). **6**

Tabla 2. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (DEVAW). **7**

Tabla 3. Instrumentos Nacionales normativos de los Derechos de las Mujeres. **8**

Tabla 4. Instrumentos Estatales normativos para el Acoso y Hostigamiento Sexual. **9**

Tabla 5. Instrumento Municipal para la atención de mujeres víctimas de violencia. **12**

Tabla 6. Código de color de acuerdo a tipo de conducta detectada en la denuncia. **19**

Tabla 7. Tipo de sanción de acuerdo a código asignado. **19**

JUSTIFICACIÓN

CONTEXTUALIZACIÓN.-

El modelo de educación intercultural se desarrolla en México como política educativa y respuesta a las demandas de los pueblos originarios del país con el objetivo de “atender la diversidad de las relaciones sociales que, particularmente en la sociedad mexicana, se han visto afectadas por las condiciones históricas que determinaron la desigualdad estructural” (Casillas y Santini, 2006¹). Siendo esta la meta que atraviesa la fundación de las universidades interculturales en el país es necesario poner el acento en la ausencia de documentos rectores en ANUI (Asociación Nacional de Universidades Interculturales) que contemplen acciones para la atención de las desigualdades de género (Jasso y Rosas, 2019²).

La Universidad Intercultural Indígena de Michoacán (UIIM) se sustenta en el decreto de creación emitido por el Gobierno del Estado de Michoacán el día 30 de marzo de 2006 y publicado en el Periódico Oficial el día 11 de abril de 2006. Responde a la propuesta generada en 2006 por la Coordinación General de Educación Intercultural y Bilingüe, la cual plantea un modelo educativo intercultural que genere espacios para las diversas expresiones culturales, la ciencia, la técnica, las humanidades, el arte; que albergue la variedad de posiciones teóricas y metodológicas para la construcción de nuevos conocimientos, estrategias para aplicarlas en el proceso formativo de profesionistas con una visión y formación académica acorde a las necesidades, realidades y problemáticas contemporáneas.

En sus fundamentos la UIIM plantean entre otros: incorporar actores comunitarios en el proceso de generación y sistematización de conocimiento, en el proceso formativo **y en las estrategias para resolución de problemáticas**. Sumado a ello en el Plan de Desarrollo Institucional 2017 – 2021 propone como valores:

1. **Equidad:** Se busca concretar en el caso de las comunidades indígenas el derecho universal al acceso a la educación, y el reconocimiento en un plano de igualdad de sus múltiples formas de ser y de conocer.
2. **Respeto a la diversidad:** Se defiende el respeto a la diversidad

¹ Casillas, L. y Santini, L. (2006). *Universidad Intercultural. Modelo Educativo*. México: SEP-CGEIB.

² Jasso, I. y Rosas, R. (2019). ¿Universidades para indígenas? Educación y género en la Universidad Intercultural Indígena de Michoacán. En: Calderón, M.A.(coord.). *Educación pública y desigualdad social en Michoacán*. Colección Matices. México: COLMICH.

cultural, lingüística y de construcción de conocimientos. Las diferentes culturas generan identidades distintas que deben ser respetadas, combatiéndose toda forma de discriminación o exclusión.

3. **Pluralismo:** Se parte del reconocimiento del país y del estado de Michoacán como multiculturales y plurilingüísticos, generadores de distintos saberes, valores y normas de convivencia que constituyen una riqueza a ser promovida y defendida.
4. **Solidaridad:** Se promueve en el personal, los docentes y estudiantes la vinculación comunitaria y la corresponsabilidad social con las comunidades del estado y al interior de la universidad.

Es decir en la esencia de la universidad no sólo plantea el compromiso de incluir la diversidad de expresiones culturales y las problemáticas contemporáneas, además supone la generación de estrategias que garanticen la igualdad. Aún con estos fundamentos no existe documento o instancia que promueva acciones concretas en relación a garantizar no sólo la igualdad de género si no la prevención y sanción de actos derivados de esa desigualdad.

¿Qué implica igualdad de género y compromiso de incluir las diversas expresiones culturales? De entrada implica el reto de ubicar los contextos sociales en donde se desenvuelven las y los estudiantes, es decir nuestros jóvenes interactúan en formas diversas entre ellos por género y edad, además reconocen en los adultos una jerarquía de respeto que tiene implicaciones cuando éstos ejercen acciones como acoso, hostigamiento o violación.

Tomando como referencia el estudio de Jasso y Rosas (2019) sobre experiencias educativas en el UIIM desde la perspectiva de género, retomamos su planteamiento y afirmamos la necesidad de implementar acciones que garanticen la inclusión de la diversidad de género, el respeto a la diversidad y la seguridad de las mujeres en la Universidad. La interculturalidad como una práctica que trata de garantizar la paz y mejorar la vida, como señala Muñoz (2006), es necesario que ayude a eliminar las relaciones de subordinación y promueva la equidad de género (Jasso y Rosas, 2019).

La proporción entre estudiantes mujeres y hombres ha sido equilibrada, sirva como referencia la información obtenida para el periodo 2007-2011 con un 49% de hombres y un 51% de mujeres (Jasso y Rosas, 2019). Actualmente con una población total de 950 estudiantes de los cuales 499 son mujeres y 460 hombres (Información Servicios Escolares ciclo 2019-2). En la plantilla de trabajadores la Universidad cuenta con 84 mujeres y 111 hombres de los cuales 87 pertenecen a alguno de los dos

sindicatos con los que cuenta la UIIM. (Información de Recursos Humanos UIIM).

Actualmente la UIIM, cuenta con 6 sedes: Tingambato/ Campus Pichátaro, Zacapu/ Unidad Tiríndaro, Aquila/ Unidad Costa Nahua, Zitácuaro/ Unidad San Felipe de los Alzati, Unidad Zamora y Unidad Pátzcuaro.

Conductas de acoso y hostigamiento detectadas en la UIIM.

En este contexto se han detectado casos de violencia de género desde el 2007 a la fecha:

Hostigamiento sexual en el contexto laboral:

1. Hostigamiento sexual dentro y fuera de la UIIM
2. Agresión física
3. Hostigamiento sexual.
4. Ciberacoso.
5. Acoso verbal.
6. Conductas verbales homofóbicas.
7. Agresión sexual
8. Violencia Digital

MARCO JURÍDICO.-

Diversos ordenamientos jurídicos reconocen la necesidad de establecer mecanismos para asegurar que las personas objeto de acoso y hostigamiento sexual tengan acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces.

Con la finalidad de sustentar el presente protocolo dentro del extenso marco normativo que refiere a la prevención, protección y atención de casos de acoso y hostigamiento sexual, a continuación se enuncian los distintos instrumentos legales, desde el ámbito. internacional, hasta el municipal, que garantizan la toma de medidas específicas en la materia.

Instrumentos internacionales:

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW,

por sus siglas en inglés) fue suscrita por el gobierno mexicano en el año 1980. Desde ese momento, el país adquirió obligaciones y responsabilidades tendientes a velar por el trato justo y digno hacia todas las mujeres, en igualdad de derechos con hombres, sin distinción. Se resaltan los siguientes artículos de la CEDAW por señalar expresamente la obligación de los Estados firmantes y de sus instituciones para adaptar, o en su caso crear, normas encaminadas a eliminar cualquier tipo de discriminación contra la mujer:

Tabla 1. Señalamientos de Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Artículo	Contenido
2° (b)	Los Estados Parte [...] se comprometen a adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer.
3°	Los Estados Parte tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Si bien la CEDAW no profundiza en el problema del acoso y hostigamiento sexual, la Recomendación General N° 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, sí hace hincapié en el mismo y afirma lo siguiente:

“El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”.

Esta Recomendación, publicada en 1992, sienta las bases normativas para ampliar la concepción del hostigamiento sexual como un problema de violencia género.

Así, un año después, se aprueba la *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer* (DEVAW por sus siglas en inglés), instrumento que, en primera instancia, subraya que las mujeres y

niñas son históricamente vulnerables a la violencia, por lo que enfocar la atención en este grupo debe convertirse en una prioridad para los gobiernos y sus instituciones.

En segundo lugar, la DEVAW establece que “la violencia contra la mujer constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer, siendo uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre”. Se destaca entonces el artículo 2° de la DEVAW, el cual afirma que:

Tabla 2. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (DEVAW).

Artículo	CONTENIDO
2° (b)	Se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos: La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares [...].

En el último reporte elaborado por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2018), donde señala las observaciones finales dirigidas al Estado mexicano, se identifican claramente algunas de las observaciones y recomendaciones que dicha instancia dirige a nuestro país. Entre éstas se encuentran las siguientes que exigen los ordenamientos internacionales previamente revisados.

Observaciones

[...] que la violencia contra las mujeres y niñas en la escuela siga planteando problemas y que no existan mecanismos claramente definidos de prevención, enjuiciamiento y eliminación del abuso sexual y el hostigamiento y otras formas de violencia en las escuelas. Preocupan también al Comité los informes de que tres de cada 10 mujeres han sido víctimas de actos de violencia en el lugar de trabajo, incluido el abuso y el hostigamiento sexual.

Recomendaciones

[Que el estado mexicano] instituya medidas para prevenir, castigar y eliminar todas las formas de violencia contra mujeres y niñas en las instituciones educativas públicas.
[Que el estado mexicano] garantice la implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la administración pública y adopte medidas semejantes para prevenir ese delito en el sector privado.

En el siguiente cuadro se concentran jerárquicamente los instrumentos normativos internos y se señalan los artículos de los mismos que refieren a la problemática objeto del presente Protocolo.

Tabla 3. Instrumentos Nacionales normativos de los Derechos de las Mujeres.

Instrumento	Año de reforma	Artículo
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	2011	1°. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección [...]
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	2014	9° XXVIII [...] se consideran como discriminación, entre otras: Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación;
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	2018	34° [...] las autoridades correspondientes garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo [...], para lo cual desarrollan: XII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación.
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	2007 2018	10° Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual. 11° Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género. 12° Constituyen violencia docente: aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les

	2007	infligen maestras o maestros. 13° El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. 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.
	2007	15° Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán: II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos; III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión; VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

Instrumentos estatales

Por su parte, Michoacán cuenta con el siguiente marco normativo relacionado con la prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexuales:

Tabla 4. Instrumentos Estatales normativos para el Acoso y Hostigamiento Sexual.

Instrumento	Año de reforma	Artículo
Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo	2019	1° Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, [...] el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

<p>Código Penal para el Estado de Michoacán de Ocampo</p>	<p>2017 2018</p> <p>2007</p> <p>2007</p>	<p>169° Se impondrán de seis meses a dos años de prisión o de treinta a ciento veinte veces el valor diario de la unidad de medida y actualización; a quien valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier otra clase que implique subordinación, solicite a otra persona de forma reiterada para sí o para un tercero, cualquier tipo de acto de naturaleza sexual. Si el sujeto activo fuera servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el cargo proporciona, además de la pena señalada, será destituido del cargo.</p> <p>169° Bis Se impondrán de seis meses a un año de prisión o de treinta a ciento veinte veces el valor diario de la unidad de medida y actualización, a quien en beneficio suyo o de un tercero persiga, asedie física o verbalmente a persona de cualquier sexo, con fines sexuales no consentidos a otra persona.</p> <p>Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, discapacidad o situación, se impondrán de uno a cuatro años de prisión y de cuarenta a ciento ochenta veces el valor diario de la unidad de medida y actualización.</p>
<p>Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo</p>	<p>2006</p> <p>2017</p> <p>2006</p>	<p>6° Para los efectos de la presente Ley se entenderá por:</p> <p>II. 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.</p> <p>XI. Hostigamiento Sexual: Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.</p> <p>9° Los tipos de violencia contra las mujeres son:</p> <p>III. Violencia sexual: Cualquier acción, mediante la violencia física o psicológica que genera daño y limita o condiciona el ejercicio de la sexualidad, independientemente de que constituya un ilícito previsto y sancionado por las leyes penales; el acoso sexual es parte de la violencia sexual, independientemente de la modalidad en que se manifieste.</p> <p>11° La violencia laboral y docente, se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión, abuso de poder, que provocan y vulneran la libertad y seguridad de la víctima, impidiendo el libre desarrollo de la personalidad de las mujeres, del proceso de enseñanza aprendizaje, y en especial su autoestima.</p>

Ley para la Atención de la Violencia Escolar en el Estado de Michoacán	2012	4° Son tipos de violencia escolar: IV Sexual: Toda acción u omisión que amenace, ponga en riesgo o lesione la libertad, seguridad, integridad psicosexual de los estudiantes.
---	------	--

Instrumentos municipales

En la esfera municipal de Pátzcuaro únicamente se identifica el Reglamento de la Dirección de Asuntos de la Mujer para la atención de mujeres víctimas de violencia:

Tabla 5. Instrumento Municipal para la atención de mujeres víctimas de violencia.

Artículo
<p>6° Para el cumplimiento de los objetivos de la Dirección de Asuntos de la Mujer tendrá las siguientes atribuciones:</p> <p>f) En materia de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia:</p> <p>I. Valorar y canalizar casos de mujeres al área de Sindicatura según la necesidad;</p> <p>II. Atender a las mujeres en sus áreas de Jurídica y de Psicología según la necesidad;</p> <p>III. Brindar orientación a las mujeres del municipio que así lo requieran por haber sido víctimas de violencia, maltrato o cualquier otra afección tendiente a discriminarlas por razón de su condición;</p> <p>IV. Promover, instalar y operar los mecanismos administrativos necesarios para la atención integral oportuna y con perspectiva de género a las mujeres y niñas víctimas de este tipo de violencia; y,</p> <p>V. Coadyuvar en la atención integral a mujeres víctimas de violencia.</p>

Finalmente, sin ser un instrumento legal, se toma en cuenta lo señalado por el “Diagnóstico sobre el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en la Universidad Intercultural Indígena de Michoacán” (2013), elaborado por la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas. Éste menciona que para las alumnas de la UII “el acoso sexual hacia las mujeres es común”. Por lo tanto, dentro de las recomendaciones, el documento señala lo siguiente:

“Crear espacios donde se problematice el acoso sexual laboral y escolar, buscando su erradicación desde una perspectiva de equidad de género, para ello resulta especialmente útil, la celebración de eventos académicos en la materia, el impulso a la investigación y todo tipo de eventos informativos y de orientación dirigidos a la población estudiantil a través de los cuales se les informe cuáles son sus derechos, así como los mecanismos de defensa de dichos derechos; por lo que se deberán diseñar y promover protocolos de atención para las mujeres indígenas víctimas de hostigamiento y acoso sexual” (p.120).

COMPROMISO INSTITUCIONAL

La Universidad Intercultural Indígena de Michoacán (UIIM) cristaliza una larga historia de luchas que buscan eliminar la discriminación en relación a la diversidad étnica. Estas luchas no serían congruentes si no incluyen el respeto a la integridad humana de hombres y mujeres por igual.

Por lo anterior es que la Rectoría de la UIIM, a través de este protocolo, declara su absoluto rechazo a cualquier manifestación de acoso o discriminación en razón de sexo, identidad de género u orientación sexual por lo cual se compromete a:

1. Pronunciar abiertamente su rechazo frente a cualquier acto que vulnere la integridad de cualquier persona perteneciente a la comunidad universitaria, sea esto en razón de su sexo, identidad de género u orientación sexual.
2. Promover acciones de prevención contra el acoso sexual y hostigamiento sexual a través de actividades formativas e informativas para la sensibilización de toda la comunidad universitaria.
3. Denunciar, investigar y sancionar cualquier conducta que constituya acoso sexual o acoso por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.
4. Reconocer formalmente a las comisiones que se encargarán de acompañar y asesorar a las personas que hayan sufrido acoso sexual o acoso por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.

PRINCIPIOS REGENTES DEL PROTOCOLO

1. Cero Tolerancia a cualquier acto de violencia, específicamente el acoso sexual y el hostigamiento sexual.
2. Confidencialidad.
3. Igualdad.
4. Respeto.
5. Accesibilidad.
6. Inmediatez.

7. Prohibición de actos de represalias.
8. Imparcialidad.
9. Solidaridad de la comunidad universitaria en la prevención e intervención del procedimiento del Protocolo.
10. Resolución satisfactoria para la Víctima.
11. Actualización y revisión del presente documento para mejorar el mismo.

OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El principal objetivo de este protocolo es prevenir toda conducta relacionada con situaciones de acoso u hostigamiento, así como también el ser un instrumento que oriente sobre el modo en el que se deberá de actuar cuando se haya dado alguna situación de acoso por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual dentro de la comunidad universitaria.

De este propósito principal se derivan los siguientes:

1. Prevenir conductas, reparar el daño y sancionar a los autores de dichas conductas.
2. Informar, formar y sensibilizar a la comunidad universitaria en la materia que atañe a este protocolo.
3. Organizar y regular, a través de la comisión especializada en la materia, un procedimiento rápido y eficaz para atender y resolver cualquier situación en relación al acoso sexual.

Para lograr los objetivos arriba señalados, se aplicarán las siguientes medidas:

1. Garantizar la seguridad, la integridad y la dignidad de las personas afectadas.
2. La aplicación de las medidas sancionadoras que amerite cada caso.
3. Garantizar la confidencialidad de las personas afectadas.
4. Aplicación de las medidas adecuadas para poner fin al acoso y la debida protección de las personas que lo hayan sufrido.

ÁMBITOS DE APLICACIÓN

- El procedimiento que se establece en el presente protocolo aplica para todos los tipos de acoso y hostigamiento cualquiera que sea su naturaleza , que ocurran en cualquier espacio y ámbito universitario, que vulnere los principios, valores y la normativa que guían el comportamiento de la comunidad universitaria.
- Éste Protocolo es aplicable a los casos de acoso y hostigamiento de cualquier naturaleza, cuando el presunto agresor y la presunta víctima formen parte del personal administrativo, de confianza, académico o sea alumno de la Universidad Intercultural Indígena de Michoacán dentro y fuera de la Institución.
- El presente protocolo sirve para orientar a las presuntas víctimas de acoso y hostigamiento a encauzar sus denuncias a través de los mecanismos reconocidos por la normatividad universitaria y la normatividad externa.
- Entre los mecanismos de atención externos a los que las presuntas víctimas podrán acceder se encuentran los ofrecidos por SEIMUJER.
- Los acuerdos y resoluciones de carácter académico, planeación y programación y actos administrativos fundados y motivados en la normatividad vigente; no podrán interpretarse como acoso u hostigamiento.

INSTANCIAS RESPONSABLES DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

1. **Primer contacto (PC):** el equipo conformado por personal designado por el SIITA tutoras, asesoras, en cada Campus y Unidad Académica de la UIIM, con formación y sensibilización en perspectiva de género. Su función será:
 - a. Contener a la presunta víctima y orientar en las opciones para actuar.
 - b. Si la víctima decide no interponer la queja formal, el primer contacto deberá redactar ficha informativa de una posible situación de atención (FISA).
 - c. Acompañar a la presunta víctima durante la denuncia formal (F1).
 - d. Vigilar la activación del protocolo.

2. **Unidad de Atención de la Denuncia (UAD)**, equipo de personas designadas institucionalmente y formado por: 2 estudiantes (mujer y hombre), 2 académicos (mujer y hombre) y 2 administrativos (mujer y hombre), con formación y sensibilización con perspectiva de género; instalada en cada Campus y Unidad Académica de la UIIM. Su función consiste en:
 - a. Recibir la queja formal (F2)
 - b. Notificar al presunto agresor (FiAg).
 - c. Investigar la Denuncia
 - d. Uno de los académicos designados presidirá y tendrá el voto de calidad para resolver en caso de empate.
 - e. Resolver la Denuncia (código amarillo), levantando el acta necesaria (F3).
3. **Rectoría**, su función será:
 - a. Vigilar la correcta resolución de la denuncia.
 - b. Derivar de ser necesaria la Denuncia al Tribunal Universitario.
4. **Tribunal Universitario**, su función será:
 - a. Comunicar al Agresor en caso de ser necesario (código rojo), la sanción que amerita la gravedad de su falta.

PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO.

Consiste en un primer contacto y luego de su activación en dos etapas diferenciadas.

PRIMER CONTACTO.

Consideraciones generales.-

- a. Solo personal femenino (capacitado y sensibilizado) administrativo, académico, tutora o asesora podrá contener a la presunta víctima.
- b. Acondicionar o utilizar un área designada para la entrevista en caso de tenerla, iluminada y sin interrupciones, cómoda y segura.

- c. Comunicar a la presunta víctima sobre la confidencialidad de los datos y que se buscarán medidas cautelares.
- d. Asegurar confidencialidad.
- e. No causar re-victimización.
- f. Comunicar los principios de actuación y solicitar las medidas cautelares pertinentes.
- g. Explicar los pasos y la meta del Protocolo.
- h. Generar un ambiente de confianza.
- i. Ser imparcial.
- j. Mostrar respeto, empatía y escucha activa.
- k. Recabar en una sola entrevista los datos necesarios.
- l. Evitar proporcionar consejo legal o psicológico si no tiene los atributos para realizarlo.
- m. Si la víctima no desea proceder con la denuncia formal, informar sobre el levantamiento de documento de antecedente (FiSA).

Paso 1: La presunta víctima desea continuar con denuncia formal.-

- Realizar una breve entrevista (CRIU) de preparación para la denuncia.
- Levantar la denuncia formal (F1) con la valoración resultante del CRIU. La puede redactar la presunta víctima, denunciante o la responsable que contiene la situación.

Paso 2.- Contacto con la UAD.

- La responsable que contuvo situación, llevará la denuncia a algún integrante de la UAD relacionado al área donde ocurrió la falta (académica o administrativa).
- Entregar constancia de levantamiento de denuncia al denunciante o presunta víctima.
- Solicitar la valoración de medidas cautelares según sea el caso; recibir acuse de recepción de queja.
- Mantenerse al tanto de las etapas subsecuentes, para comunicar la resolución durante el acompañamiento de la presunta víctima.

ETAPA A. ACTUACIÓN DE LA UAD

Consideraciones generales.-

- a. El equipo está capacitado y sensibilizado en acciones con perspectiva de género.

- b. Se cuenta con tres días hábiles luego de la recepción de denuncia para convocar a los integrantes de la UAD.
- c. Preparar espacio para reunión y documentos necesarios (FiAg, F2).
- d. Valorar la gravedad de la falta con base en resultados de CRIU y desahogo de pruebas (en caso de su presentación).

Paso 1.- Recepción de la Denuncia

- Acuse de recibido de la denuncia al primer contacto (F2).
- Notificación por escrito al presunto agresor (FiAg) por parte de integrante de la UAD, se le convocará a reunión al día siguiente hábil.

Paso 2.- Investigación.

- Acopio de pruebas. En reunión todos los integrantes de la UAD, serán informados sobre la denuncia.
- Desahogo de pruebas. En reunión se analizará la Denuncia, considerando los resultados del CRIU y pruebas presentadas. Se solicitarán, de ser necesario, medidas cautelares para presunta víctima.
- Audiencia. La UAD recibirá al presunto agresor en audiencia y escuchará su réplica. La UAD levantará el acta correspondiente.
- Alegatos.

ETAPA B. RESOLUCIÓN

Consideraciones Generales.-

- De acuerdo a la gravedad de la conducta denunciada asignar código amarillo o rojo a la misma (ver tabla 7).
- Elegir sanción de acuerdo al código (ver tabla 8):

Paso 1.- Redactar el documento indicado para comunicar Resolución a Rectoría (F3).

Paso 2.- Comunicar la resolución a la presunta víctima.

Paso 3.- Comunicar la resolución al (a) presunto agresor (a).

Paso 4.- En caso de que la presunta víctima desee denunciar ante el Centro de Justicia Integral para la Mujer, será canalizada hacia SEIMUJER para la orientación y asesoría necesarias.

Tabla 6. Código de color de acuerdo a tipo de conducta detectada en la denuncia.

Código	Área Académica		Área Administrativa	
	Acoso	Hostigamiento	Acoso	Hostigamiento
Código amarillo	(entre estudiantes)			
	Acoso escolar	Ciberacoso	Acoso laboral	Hostigamiento laboral
	Acoso por identidad sexual.	Hostigamiento escolar.	Ciberacoso	Violencia Digital
	Ciberacoso	Violencia Digital	Violencia Digital	
Código rojo		Hostigamiento	Acoso	Hostigamiento
	Acoso sexual	Sexual	Sexual	Sexual
	Violencia sexual digital	Violencia Sexual Digital	Violencia Sexual Digital	Violencia sexual digital

Tabla 7. Tipo de sanción de acuerdo a código asignado.

Código	Área Académica		Área Administrativa	
	Acoso	Hostigamiento	Acoso	Hostigamiento
Código amarillo	Apercibimiento	Apercibimiento	Apercibimiento	Apercibimiento
	Suspensión	Suspensión con goce de sueldo.		Suspensión con goce de sueldo.
Código rojo	Expulsión	Suspensión sin goce de sueldo (reincidencia).	Suspensión sin goce de sueldo (reincidencia).	
		Inhabilitación (Tribunal Universitarios)	Inhabilitación (Tribunal Universitarios)	(Tribunal)

GLOSARIO

1. **Acoso:** La 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. El acoso puede ser laboral, sexual o escolar.
2. **Acoso Escolar:** Acto u omisión realizado por un alumno o grupo de alumnos, en los espacios y ámbitos universitarios, que de manera reiterada agrede en forma física, verbal, psicoemocional, patrimonial o sexual, o realice ciberacoso, a otro alumno o a un integrante del personal académico de la UIIM.
3. **Acoso por razón de identidad sexual y/u orientación sexual:** la conducta verbal o física motivada o basada en la identidad sexual u orientación sexual, realo atribuida de la persona acosada y que atenta contra la dignidad de la persona, y crea un entorno intimidante, hostil, degradante, ofensivo o molesto.
4. **Acoso Laboral:** Acto u omisión que se ejerce entre personas que tienen un vínculo laboral con la UIIM, en el que no existe subordinación, y que mediante el abuso de poder, agrede en forma física, verbal, psicoemocional, patrimonial o sexual, o realice ciberacoso; independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
5. **Acoso Sexual:** La forma de violencia que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, en la que si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima mayor de edad; independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
6. **Ámbitos universitarios:** cualquier actividad en la que esté involucrada la UIIM, aun cuando se lleve a cabo fuera de sus instalaciones
7. **Atención:** Conjunto de acciones encaminadas a informar, orientar y asesorar jurídica, psicológica y psicosocialmente a las presuntas víctimas,

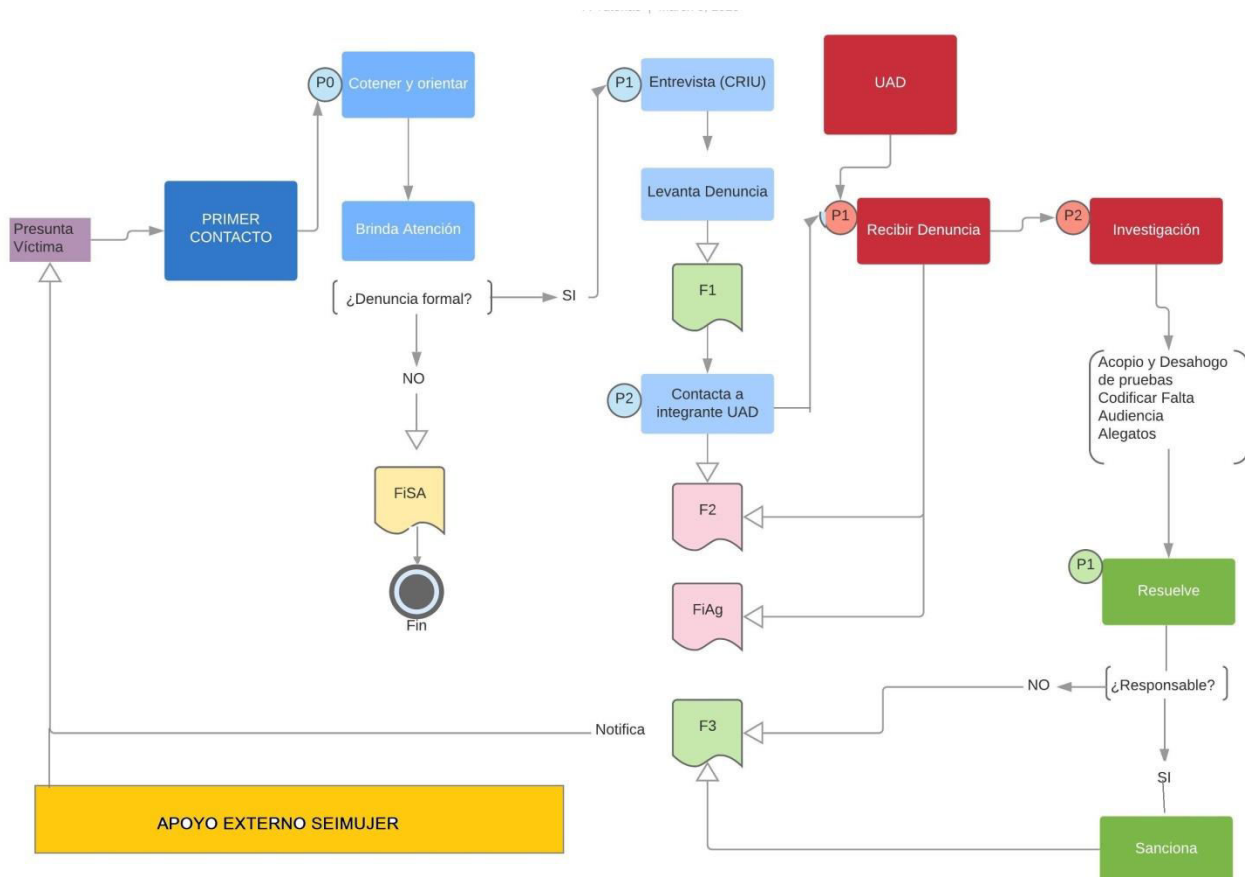
- desde el momento en que el primer contacto tiene conocimiento de los hechos, hasta que éste notifica a las autoridades universitarias competentes para que den inicio al procedimiento correspondiente.
8. **Ciberacoso:** El acoso en el ámbito cibernético, páginas web, redes sociales, blogs, correo electrónico, mensajes de teléfono celular o videograbaciones, entre otros.
 9. **CRIU:** Encuesta sobre convivencia y relaciones interpersonales en el ámbito universitario (Larrea, 2018).
 10. **Denunciante:** Cualquier persona que tenga conocimiento de algún posible acoso u hostigamiento y lo haga del conocimiento al primer contacto.
 11. **Espacio Universitario:** cualquier lugar de infraestructura UIIM.
 12. **Hostigamiento:** Comportamiento ofensivo, incómodo o humillante que se da mediante un ejercicio abusivo del poder, en una relación de subordinación real de la víctima respecto del (a) agresor(a), expresada a través de conductas verbales, no verbales y físicas. El hostigamiento puede ser laboral, sexual o escolar.
 13. **Hostigamiento Escolar:** Acto u omisión realizado por una persona que mediante un ejercicio abusivo de poder en una relación de subordinación, en los espacios y ámbitos universitarios, que de manera reiterada agrede física, verbal, psicoemocional, patrimonial o sexual, o en forma de ciberacoso, a un alumno de la UIIM.
 14. **Hostigamiento Laboral:** Acto u omisión que se ejerce entre personas que tienen un vínculo laboral con la Universidad Intercultural Indígena de Michoacán, y en el que mediante el abuso de poder en una relación de subordinación, agrede física, verbal, psicoemocional, patrimonial o sexual, o en forma de ciberacoso a la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.
 15. **Hostigamiento Sexual:** La forma de violencia que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, mediante un ejercicio abusivo de poder, en una relación de subordinación, conlleva a un estado de

- indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
16. **Medidas cautelares:** toda acción que proteja y garantice la actividad académica o laboral de la presunta víctima.
 17. **Presunto(a) agresor(a):** La persona a la que se denuncia por acosar u hostigar a otra persona, en los términos del presente protocolo.
 18. **Presunta víctima:** La persona que considera haber sufrido acoso u hostigamiento, en los términos del presente protocolo.
 19. **SEIMUJER:** Secretaría de Igualdad Sustantiva y Desarrollo de las Mujeres del Estado de Michoacán.
 20. **SIITA:** Sistema Intercultural Integral de Tutorías y Asesorías.
 21. **UAD:** Unidad de Atención de la Denuncia.
 22. **Victimización secundaria:** La acción u omisión institucional que genera un maltrato físico y/o psicológico a las víctimas y/o testigos en el proceso de atención previsto en el presente protocolo. También se presenta victimización secundaria cuando se culpa del acoso u hostigamiento a la presunta víctima, se utiliza un lenguaje inapropiado por parte del personal con quien tiene contacto, se destinan espacios inadecuados para las entrevistas o la recepción de las denuncias, se formulan preguntas repetitivas y excesivas por parte del personal sobre los mismos hechos del acoso u hostigamiento, entre otras.
 23. **Violencia Digital:** es cualquier acto que se presenta a través de las tecnologías de la información y la comunicación, plataformas de internet, redes sociales o correo electrónico, o cualquier otro espacio digitalizado que atente contra la integridad, la dignidad, la intimidad, la libertad, la vida privada de las mujeres o cause daño o sufrimiento psicológico, físico, económico o sexual, tanto en el ámbito privado como en el público. Así como daño moral a ella y a su familia. Se manifiesta mediante el acoso, hostigamiento, amenazas, insultos, divulgación de información apócrifa, mensajes de odio, difusión sin consentimiento del contenido íntimo, textos, fotografías, videos y /o datos personales u otras impresiones graficas o

sonoras verdaderas o alteradas³.

ANEXOS

FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO



Código de color figuras del flujograma:

Primer contacto
Fase A
Fase B

³ Artículo 9 de la Ley por una vida libre de violencia para las mujeres en el estado de Michoacán.

FORMATOS

F1 (consentimiento informado y denuncia formal)

Fecha

Nombre:	
Tel. contacto:	
Mail de contacto:	

OTORGO el consentimiento expreso para la activación del Protocolo de Atención y Sanción para el Acoso y Hostigamiento Sexual Universitario.

[firma _____]

Tipo de conducta que denuncia:

Acoso:	
Escolar	—
Sexual	—
Por razón de identidad sexual u orientación sexual	—
Ciberacoso	—
Hostigamiento:	
Laboral	
Sexual	—
Otro	

Breve descripción de la situación que denuncia:

F1 (Denuncia formal y solicitud de activación de protocolo)

**Integrante de la UAD
PRESENTE.**

Fecha

El primer contacto a nombre de _____ inicia el procedimiento previsto en el Protocolo de Atención y Sanción para el Acoso y Hostigamiento Sexual Universitario, aprobado por Rectoría el 5 de Marzo del 2020, para tratar la denuncia presentada a esta comisión el día ____ de _____ de 20_, en virtud de los siguiente:

Antecedentes:

Y, conforme a la siguiente valoración de los hechos y conclusiones,

ATENTAMENTE

Firma

Firma (presunta Víctima)

F2 (formato recepción de denuncia)

Fecha ()

Como [integrante de la UAD] en virtud de la presentación de una solicitud de activación del Protocolo de Atención y Sanción para el Acoso y Hostigamiento Sexual Universitario, **por___**[indica el cargo, posición o condición de **estudiante, sin los nombres de las personas afectadas**], y, dadas las circunstancias que concurren una vez entrevistadas las personas implicadas, directa o indirectamente, necesarias para la adopción de las medidas cautelares propuestas, solicito del órgano al que se dirige las siguientes MEDIDAS CAUTELARES:

Por las siguientes razones:

La presidencia de la UAD facilita, en su caso, la identidad de las personas afectadas si resulta imprescindible para adoptar la medida cautelar solicitada.

ATENTAMENTE
Firma

F3 (formato de resolución)**Fecha ()**

Informe final de valoración de la UAD, en relación con la queja formulada por:

Antecedentes

Actuaciones realizadas

Hechos constatados por la comisión

Conclusiones

Propuesta

Finalmente, la UAD aprueba por unanimidad el contenido de este informe de valoración que eleva [a la rectora] de la UIIM, para su conocimiento y efectos.

FiAg (Ficha informativa para presunto(a) agresor(a))**Fecha****(Presunto Agresor)
Presente.**

La UAD le cita _____ [*indicar la fecha o solicitarle su disponibilidad*], con relación a una denuncia sobre hechos de carácter (indicar tipo de incidencia) que le pueden afectar.

Le informamos de que puede asistir acompañado de quien estime oportuno, si así lo desea, y de que en la reunión estarán presentes los que integramos la UAD.

Se solicita acuse de recibo de esta citación.

**ATENTAMENTE
Firma integrante UAD**

FiSA (ficha informativa sobre posible situación de atención)**Fecha**

A/a _____ (integrante de la UAD)
PRESENTE.

El primer contacto a nombre de informa de una posible situación de atención, acerca de una incidencia recibida por esta comisión el día (fecha), en virtud de los siguientes:

Antecedentes:

Para su conocimiento y derivación de medidas preventivas que la UAD considere.

Atentamente.

[Firma]