



**Secretaría de  
Igualdad Sustantiva y  
Desarrollo de las Mujeres**  
Gobierno del Estado de Michoacán



**GOBERNACIÓN**  
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

**CONAVIM**  
COMISIÓN NACIONAL PARA PREVENIR  
Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA  
LAS MUJERES

## PROYECTO

### AVG/MICH/M2/SEIMUJER1

9. Diseñar e instituir un Protocolo único para la atención del hostigamiento, acoso y violencia sexual en escuelas privadas y universidades.

Documento que contenga el Protocolo único para la atención del hostigamiento, acoso y violencia sexual en escuelas privadas; así como la evidencia documental sobre su construcción institucional por medio de minutas.



## CONTENIDO

I.	JUSTIFICACIÓN .....	4
II.	OBJETIVO .....	7
III.	METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO ÚNICO PARA LA ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL .....	7
IV.	PROTOCOLO ÚNICO PARA LA ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL EN ESCUELAS PRIVADAS Y UNIVERSIDADES .....	9
IV.1.	CONTEXTUALIZACIÓN .....	9
IV.2.	MARCO CONCEPTUAL .....	10
IV.2.1.	ACOSO .....	10
IV.2.2.	ÁMBITO LABORAL .....	11
IV.2.3.	ÁMBITO EDUCATIVO .....	12
IV.2.4.	ÁMBITO SEXUAL .....	13
IV.2.5.	HOSTIGAMIENTO SEXUAL .....	13
IV.2.6.	VIOLENCIA SEXUAL .....	14
IV.3.	MARCO JURÍDICO .....	14
IV.3.1.	INSTRUMENTOS INTERNACIONALES .....	14
IV.3.2.	INSTRUMENTOS NACIONALES .....	15
IV.3.3.	INSTRUMENTOS ESTATALES .....	19
IV.4.	COMPROMISO INSTITUCIONAL .....	21
IV.5.	PRINCIPIOS REGENTES DEL PROTOCOLO .....	22
IV.6.	OBJETIVO PROTOCOLO .....	23
IV.7.	ALCANCE .....	23
IV.8.	ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	23
IV.9.	INSTANCIAS RESPONSABLES PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO .....	24
IV.10.	GLOSARIO .....	26
IV.11.	PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL 27	
IV.10.1.	PRIMERA ETAPA .....	28

<b>IV.10.2. SEGUNDA ETAPA</b> .....	30
<b>IV.10.3. TERCERA ETAPA</b> .....	31
<b>V. ANEXOS</b> .....	31
<b>V.1. FLUJOGRAMA</b> .....	31
<b>V.2. FORMATOS</b> .....	32
<b>V.3. TABLAS</b> .....	39
<b>VI. REFERENCIAS</b> .....	40

## I. JUSTIFICACIÓN

La violencia por razones de género surge de alguna forma en los distintos ámbitos de nuestra vida, cada espacio conquistado por las mujeres es generalmente acompañado por la sombra de la violencia, encontrando así, distintas formas de manifestarse.

El acoso y hostigamiento sexual, como una de las tantas formas en que se manifiesta la violencia, se visibilizó primero en el ámbito laboral por lo que las personas, grupos y entidades de todos los ámbitos, han trabajado arduamente para mitigar cualquier acto de violencia, lo cual, puede observarse a través de las diversas reformas de Leyes existentes en el ámbito federal y estatal, así como con la creación de Comités, derivados de la incidencia de estos delitos en el trabajo.

Lo anterior, se observa con la incorporación realizada en el año 2019 en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 132 referente a las obligaciones patronales, en el que se establece que se debe implementar en conjunto con las y los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso. Además de la incorporación del establecimiento de multas en el artículo 994, al patrón que cometa cualquier acto o conducta de discriminación en el centro de trabajo.

En el ámbito Estatal en febrero del 2009, se reforma la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia en el Estado de Michoacán, en el que claramente se establecen tipos, modalidades de violencia y discriminación, personas obligadas, entre otros.

Aunado a lo anterior, en el ámbito legal el acoso y hostigamiento sexual es catalogado como un delito contra la mujer, solo para dimensionar, la incidencia en México mantiene una tendencia creciente,

destacando que entre el año 2017 y 2018, el acoso sexual creció un 61% y el hostigamiento sexual el 27% (INEGI, 2020), de acuerdo a los delitos registrados de la siguiente tabla.

**Número y distribución de presuntos delitos contra la mujer registrados en las Averiguaciones Previa Iniciadas y Carpetas de Investigación Abiertas en México por tipo de delito Serie anual de 2013 a 2018** Cuadro 1

**Delitos registrados**

Delito	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Total de delitos contra la mujer</b>	<b>35,271</b>	<b>35,117</b>	<b>36,465</b>	<b>35,555</b>	<b>37,822</b>	<b>43,823</b>
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Feminicidio</b>	<b>359</b>	<b>449</b>	<b>733</b>	<b>637</b>	<b>782</b>	<b>962</b>
	1.0%	1.3%	2.0%	1.8%	2.1%	2.2%
<b>Abuso sexual</b>	<b>13,208</b>	<b>13,773</b>	<b>14,732</b>	<b>15,213</b>	<b>16,977</b>	<b>18,663</b>
	37.4%	39.2%	40.4%	42.8%	44.9%	42.6%
<b>Acoso sexual</b>	<b>1,205</b>	<b>1,064</b>	<b>1,064</b>	<b>1,212</b>	<b>1,723</b>	<b>2,767</b>
	3.4%	3.0%	2.9%	3.4%	4.6%	6.3%
<b>Hostigamiento sexual</b>	<b>1,053</b>	<b>1,093</b>	<b>927</b>	<b>1,008</b>	<b>965</b>	<b>1,223</b>
	3.0%	3.1%	2.5%	2.8%	2.6%	2.8%
<b>Violación/Violación equiparada</b>	<b>16,472</b>	<b>15,743</b>	<b>15,933</b>	<b>14,919</b>	<b>15,072</b>	<b>16,546</b>
	46.7%	44.8%	43.7%	42.0%	39.8%	37.8%
<b>Estupro</b>	<b>0</b>	<b>1,972</b>	<b>1,762</b>	<b>1,609</b>	<b>1,160</b>	<b>1,242</b>
	0.0%	5.6%	4.8%	4.5%	3.1%	2.8%
<b>Trata de personas con fines de explotación sexual</b>	<b>328</b>	<b>504</b>	<b>379</b>	<b>204</b>	<b>173</b>	<b>163</b>
	0.9%	1.4%	1.0%	0.6%	0.5%	0.4%
<b>Trata de personas con otros fines</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>82</b>	<b>141</b>	<b>145</b>	<b>233</b>
	0.0%	0.0%	0.2%	0.4%	0.4%	0.5%
<b>Violencia de género en todas sus modalidades distinta a la violencia familiar</b>	<b>2,646</b>	<b>519</b>	<b>853</b>	<b>612</b>	<b>825</b>	<b>2,024</b>
	7.5%	1.5%	2.3%	1.7%	2.2%	4.6%

Así, durante los últimos años, el problema del acoso, hostigamiento y violencia sexual se trasladó al ámbito educativo, específicamente entre docentes y alumnado o entre pares, esto comenzó a hacerse visible gracias a las denuncias que las personas en situación de violencia a través de las tecnologías de la información denunciaron, principalmente a través de redes sociales, este fenómeno de denuncia logró llamar la atención y poner los ojos en la problemática para darle solución.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados mediante programas, campañas y prácticas, se carecen de protocolos en las Universidades para identificar y sancionar este tipo de conductas, motivo por el cual y al identificar a la Secretaria de Igualdad Sustantiva, como responsable y aliada en la incorporación de políticas públicas de prevención, atención, sanción y erradicación de todas las formas de violencia, las

instituciones educativas se integran al trabajo coordinado para la creación, implementación y acompañamiento de protocolos de atención del hostigamiento, acoso y violencia sexual.

Es por ello que es imperante el establecer una base metodológica para el desarrollo de protocolos que sean operados mediante un grupo interdisciplinario con facultades y atribuciones para ejercer los procesos administrativos y de seguimiento legal para las sanciones correspondientes a este tipo de conductas.

En virtud, que se establece de manera obligatoria la implementación de protocolos para mitigar la discriminación, violencia y acoso en una relación patronal, algunas Instituciones o Dependencias enfocan sus esfuerzos a las áreas jurídicas y/o de atención psicológica que, por su naturaleza y función, pueden atender encomiendas para dar inicio a este tipo de trabajos para implementar mecanismos en este ámbito.

Sin embargo, esto puede convertirse en una situación compleja por el tamaño de la institución, el perfil de las comunidades universitarias, los contratos colectivos de trabajo para trabajadores sindicalizados, entre otros factores.

Es por ello, que la presente guía pretende dar una solución para implementar un protocolo en este ámbito, que no solo se encargue de mitigar los casos que se puedan presentar en materia de acoso y hostigamiento sexual, sino que además permita establecerse un seguimiento facultativo de atención para las personas víctimas de estos actos, pudiendo contar así, con una conclusión en el ámbito administrativo y de ser el caso legal.

En razón de lo anterior, es que se crea el presente Protocolo, como una guía metodológica para la elaboración de procesos, que de acuerdo a la realidad de cada institución, permita atender casos de hostigamiento, acoso y violencia sexual. Mismo que puede servir de base para implementarse en

cualquier ámbito laboral y académico, sin limitar el giro y tamaño de la Entidad, Institución o Dependencia.

## II. OBJETIVO

Establecer una base metodológica que permita a las instituciones desarrollar un protocolo que contemple la estructura, mecanismos normativos y legales, así como los procedimientos a desarrollar para la operación en la atención de los casos de acoso y hostigamiento sexual mediante un acompañamiento puntual en diferentes etapas, desde los criterios para identificación y validación de violencia, hasta su conclusión y sanción en ámbitos administrativos y legales.

## III. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO ÚNICO PARA LA ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL

La presente guía describe dos procesos: la elaboración e implementación de un protocolo para la atención del hostigamiento, acoso y violencia sexual, en donde se pretende establecer, por un lado, los procedimientos de actuación oficiales e institucionalizados y, por el otro, la atención de las personas que sean víctimas de violación de sus derechos en dos vías, la administrativa y/o legal.

Por tal motivo, se propone para su creación una metodología participativa, que nos brinda la oportunidad de tomar en cuenta las distintas percepciones de las y los actores que se encuentran inmersos en una problemática, partiendo de vernos como iguales, es decir, con los mismos derechos, pero al mismo tiempo considerando las diversas formas de ser personas.

Los fundamentos epistemológicos de la metodología participativa tienen estrecha relación con todos y cada uno de los momentos de los procesos de intervención social, garantizando, entre otros aspectos, la efectividad del trabajo, su unidad e integralidad para la realización de procesos de impacto real en la vida de las personas. (Alpizar, 2016, pág. 88)

En este sentido se pretende que la comunidad universitaria encuentre un espacio de expresión que permita dar cuenta del cómo se vive la violencia desde dentro de las universidades, así como que logre proponer mediante la creación del protocolo de atención una herramienta efectiva para la solución de la problemática de la violencia.

Para ello, se realizará la conformación de un equipo de trabajo, integrando a un representante de los distintos actores de la comunidad universitaria: académicas/os, administrativas/os y alumnado.

Una vez conformado el equipo de trabajo, se brindará capacitación por parte de la Secretaria de Igualdad Sustantiva y Desarrollo de las Mujeres Michoacanas, con la finalidad de construir un conocimiento común de los temas relacionados con la violencia de género y para que este equipo de trabajo parta de una base conceptual mínima para la elaboración del protocolo.

Posterior a la capacitación el equipo realizará mesas de trabajo para la elaboración e implementación del protocolo, generando un programa de trabajo, que considere la revisión de los temas siguientes:

- ▶ Análisis, revisión y adecuación en caso de ser necesario de la normatividad que regula las relaciones laborales y en general de la comunidad universitaria, así como sus políticas institucionales para la regulación de conductas de acoso, hostigamiento y violencia sexual, que fijara la postura institucional ante el tema.
- ▶ Elaboración del contexto situacional de hostigamiento, acoso y violencia sexual que se presenta en la institución. A partir del diagnóstico se podrá elaborar el programa de sensibilización para la comunidad universitaria, y se establecerán los criterios para ponderar la gravedad de los actos de hostigamiento, acoso y violencia sexual para cada protocolo.
- ▶ La adaptación del protocolo único para la atención del hostigamiento, acoso y violencia sexual

- El programa de implementación del protocolo único para la atención del hostigamiento, acoso y violencia sexual

#### IV. PROTOCOLO ÚNICO PARA LA ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL EN ESCUELAS PRIVADAS Y UNIVERSIDADES

##### IV.1. CONTEXTUALIZACIÓN

En el Estado de Michoacán son pocas las Universidades que han implementado protocolos para prevenir, inhibir y sancionar los actos de acoso, abuso y violencia sexual, solo por mencionar algunas: Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Universidad Nacional Autónoma de México Campus Morelia, Tecnológico de Monterrey Campus Morelia, entre otros. Sin embargo, no se tienen datos exactos de las universidades que han implementado este tipo de medidas, siendo que las cifras de este tipo de actos han crecido exponencialmente. Por tanto, es necesario el desarrollo de herramientas normativas para la atención de esta problemática, aunado a que las instituciones educativas en su autonomía, pueden implementar mecanismos normativos para contar con espacios educativos con respeto y que garanticen los derechos de todas y todos los integrantes de la comunidad en el ámbito estudiantil, académico y administrativo.

La principal problemática del caso del abuso, es la falta de denuncia, en virtud de la relación jerárquica existente entre el acosador y la víctima, sin embargo, dentro de las propuestas de la guía para el desarrollo del protocolo, se considera incluir variantes que consisten en que una tercera persona pueda iniciar el proceso a llevar a cabo, y dejar el acto como un antecedente que tenga un impacto a nivel administrativo en la persona que cometa hostigamiento, acoso y violencia sexual.

En datos estadísticos, el Estado de Michoacán, no cuenta con información suficiente que permita dimensionar la problemática existente, sin embargo, con indicadores de incidencia delictiva, se puede determinar que en el periodo de Enero – Octubre del 2020 se registraron incidentes por Estado, en

materia de acoso u hostigamiento sexual, resultando que en Michoacán se tuvo una incidencia de 80 llamadas de emergencia relacionadas con dicha conducta, la cual es muy baja comparada con otros Estados de la República (SESNSP, 2020).

Ahora bien, en el contexto escolar, de acuerdo a los resultados del informe del 2018, del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES) se destaca, que dentro de sus principales ejes, Legislación, que se compone de normatividad institucional, órganos de igualdad de género, planes y recursos para impulso de la igualdad de género, se obtuvo en su conjunto un puntaje con avance bajo, mostrando debilidades significativas en la “institucionalización de la perspectiva de género” en sus marcos normativos (ONIGIES, 2018), dicho resultado considera a 40 centros, institutos y escuelas que dieron las facilidades para hacer dicho estudio.

Adicionalmente las principales recomendaciones que determinaron en dicho informe en el eje de legislación, fue la de emitir un documento de normas oficiales que establezca mecanismos y obligaciones para hacer frente a la problemática, y crear una instancia administrativa con recursos y personal propios para la igualdad de género en todas sus estructuras.

Así, Michoacán cuenta con 87 universidades de las cuales 38 son públicas y el resto privadas ([www.anui.es.mx](http://www.anui.es.mx), s.f.), de las cuales solo el 1% cuenta con algún instrumento para la prevención y atención del hostigamiento, acoso y violencia sexual.

## **IV.2. MARCO CONCEPTUAL**

### **IV.2.1. ACOSO**

La real academia española define el verbo acosar al acto de “perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona”, es decir la acción de acosar implicará una persona actora que ejerce poder para someter a otra persona enfatizando en esto sin darle tregua. Al principio los actos son sutiles, tanto que

parecen normales, pueden comenzar con levantar un falso comentario, o una falta de respeto, pero al final se convierte en un acto que puede llegar a terminar con la vida de alguna persona.

Se identifican principalmente dos características en el acoso, la primera es la relación entre las personas, una de ellas cree tener el derecho de acosar a la otra, en esta relación una subordinación de nivel jerárquico, (superior-inferior) es decir, jefe –subordinada/o, docente- alumnado más si la existencia de una subordinación por un ejercicio abusivo de poder. Y la segunda característica está relacionada con la repetición sistemática sobre la persona para hacerle daño. El acoso se puede dar en los siguientes ámbitos:

#### IV.2.2. ÁMBITO LABORAL

EL acoso en el ámbito laboral, conocido también como *mobbing*, palabra utilizada por el etólogo Konrad Lorenz para realizar la descripción los ataques que realizaban los grupos de animales más pequeños al más grande. Más adelante el concepto es retomado por un médico para explicar el comportamiento en la infancia de un grupo de niños que atacaban a un solo niño. En la época de los ochentas Leymann utiliza este término para describir el fenómeno de la violencia en el ámbito laboral.

Esta consiste en cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo. (Hirigoyen, 1998, pp. 43-44)

El efecto del acoso en una persona tiene su máximo impacto en el desempeño profesional o laboral, disminuyendo su capacidad hasta convertirlo en una persona trabajadora innecesaria en ese espacio laboral.

De acuerdo con Leymann (1997) describe cuatro fases en las que se desarrollan el acoso laboral:

- Fase 1. La aparición de algún incidente crítico
- Fase 2. La persecución sistemática
- Fase 3. La intervención de los superiores

- Fase 4. El abandono del trabajo

En ellas describe, como a través de actos que van denigrando poco a poco su autoestima, llegando incluso a perder su auto concepto cuestionándose que hacen mal, esto deriva de la persistencia en los actos de acoso por parte de su victimario, como una forma de poner fin a todo, incitado por el riesgo de la pérdida del empleo finalmente decide hablarlo, el daño en la persona ya es bastante grave, tanto que aun al haberlo expresado no se siente a salvo hasta que derivado de este daño lo imposibilita regresar al trabajo.

#### IV.2.3. ÁMBITO EDUCATIVO

En el ámbito educativo. El programa nacional de convivencia escolar, emitido por la Secretaría de Educación Pública, define el acoso escolar como:

A toda conducta intencional, direccionada, frecuente y en desigualdad de poder (ya sea física, de edad, social, económica, entre otras) que se ejerce entre alumnos/as y en el entorno escolar, con objeto de someter, explotar y causar daño.

Olweus (2004), señala que:

Un alumno es agredido o se convierte en víctima cuando está expuesto, de forma repetida y durante un tiempo, a acciones negativas que lleva a cabo otro alumno o varios de ellos.

Entonces para que se establezca el acoso se deberán dar tres factores:

- a) Cuando alguien de forma intencional causa daño de forma repetida a otra persona.
- b) Este daño, se reproduce durante un determinado tiempo.
- c) El daño es causado por una o varias personas y existe una desigualdad de poder.

d) Otra característica importante dentro del acoso escolar, son los actores que participan que son identificados como: víctima, acosador y espectadores.

Los acosadores suelen intimidar aprovechándose de la superioridad en la que se encuentran, esto no solo se manifiesta entre sus pares sino también se ve con frecuencia que intimidan a profesores y personas adultas.

Las personas espectadoras que se convierten en agresores pasivos pues no participan de forma activa, pero tampoco se atreven a relajar la denuncia de lo que está sucediendo, aunque existen otros que se suman a la violencia ejercida por el agresor imitando su conducta.

#### IV.2.4. ÁMBITO SEXUAL

De acuerdo con la Ley de Acceso para una vida libre de violencia para las mujeres en el estado de Michoacán de Ocampo el acoso sexual se define como:

“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”.

#### IV.2.5. HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El hostigamiento sexual se comienza a visibilizar en el ámbito laboral, hasta lograr la incorporación en la Ley Federal del Trabajo y las leyes estatales.

Hostigamiento sexual es cualquier tipo de acercamiento, asedio o presión de naturaleza sexual, tanto física como verbal, no deseada, en el contexto de una relación desigual de poder; derivada de la posibilidad de dar beneficios condicionados e imponer sanciones, en donde están presentes las siguientes dimensiones (Bedolla y García 1987, 13-17)

La principal característica en el hostigamiento sexual es la relación de las personas en cuanto a la posición jerárquica de la persona agresora. Para el Estado de Michoacán el Hostigamiento esta considera como delito.

El fenómeno implica una serie de extorsiones a través de promesas de ascensos, de beneficios económicos o también por medio de amenazas; otro elemento directo es el contacto físico no deseado:

las caricias que generan incomodidad, o bien, los chistes, las invitaciones a salir para solicitar algún favor de tipo sexual, mostrar pornografía, difundir rumores sobre la sexualidad de la víctima (Henández,2015, p.67).

#### IV.2.6. VIOLENCIA SEXUAL

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia sexual como: “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo.

### IV.3. MARCO JURÍDICO

#### IV.3.1. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) 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. La recomendación General N° 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, menciona la desigualdad en el empleo cuando las mujeres son víctimas de violencia contemplando como ejemplo, el hostigamiento sexual en el trabajo, del cual se menciona:

*“El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o, de hecho. Ese 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 le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.”<sup>1</sup>*

*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 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”*

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como la "Convención de Belem Do Pará", ratificada por México en 1995, es el principal instrumento que contiene los Derechos Humanos de las Mujeres y las acciones concretas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra las mujeres, reconociendo el acoso, hostigamiento y violencia sexual como actos violentos que vulneran los derechos de las niñas y mujeres.

#### IV.3.2. INSTRUMENTOS NACIONALES

Nuestro país, cuenta con un marco normativo muy extenso, que a continuación, se señala:

- **Reformada en el año 2011 la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

Artículo 1°. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados

<sup>1</sup> (Recomendación general 19, 1994)

internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección [...]

► **Reformada en el año 2014 la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**

Artículo 9° fracción 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;

► **Ultima reforma en el año 2018 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**

Artículo 34. [...] las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo [...], para lo cual desarrollarán:

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.

► **Reforma de 2020 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 infligen maestras o maestros.

Artículo 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.

Artículo 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.

► **Reformada en el año 2019 La Ley Federal del Trabajo**

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

Artículo 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

Artículo 994. Se impondrá multa por el equivalente:

VI. [...] al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores [...]

► **Código Penal Federal**

Artículo 259 Bis. Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se

le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.

#### IV.3.3. INSTRUMENTOS ESTATALES

En Michoacán el marco normativo es el siguiente:

- **En la reforma del año 2019 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo**

Artículo 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.

- **Código Penal para el Estado de Michoacán de Ocampo reformado en el año 2020**

Artículo 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. Este delito se perseguirá por querrela.

Artículo 169 Bis. Acoso sexual

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 verbal o digitalmente o por cualquier medio de comunicación, a una persona con fines sexuales no consentidos. 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.

Este delito se perseguirá por querrela, pero se procederá de oficio cuando concurra violencia física, psicológica o verbal, por cualquier medio de comunicación, cuando la víctima sea persona menor de edad o cuando no tenga capacidad para comprender el significado del hecho o para resistirlo.

Artículo 195. Violencia digital a la intimidad sexual

Al que capture la intimidad sexual o genital de una persona en imagen, audio o video, sin el consentimiento de ésta, se le impondrá pena de 4 a 8 años de prisión [...]. La misma pena se impondrá a quien solicite dichas imágenes, audios o videos. Cuando el sujeto activo comparta a un tercero, publique o amenace con compartir o publicar dichas imágenes, audios o videos, la pena se aumentará hasta una mitad. A quien obtenga imágenes, audios o videos, con o sin el consentimiento de la persona cuya intimidad sexual o genital sea expuesta, y sin la autorización correspondiente los publique, comparta con un tercero o amenace con compartirlos o publicarlos, se le impondrá una pena de 4 a 8 años de prisión, [...]

► **Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo**

Artículo 6. Para los efectos de la presente Ley se entenderá por:

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.

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.

Artículo 9. Los tipos de violencia contra las mujeres son:

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.

Artículo 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.

► **Ley para la Atención de la Violencia Escolar en el Estado de Michoacán**

Artículo 4. Son tipos de violencia escolar:

IV. Sexual: Toda acción u omisión que amenace, ponga en riesgo o lesione la libertad, seguridad, integridad y desarrollo psicosexual de los integrantes.

#### **IV.4. COMPROMISO INSTITUCIONAL**

Las instituciones de educación superior se suman para construir un frente común coadyuvando en la implementación de acciones que permitan la prevención y la atención del hostigamiento, acoso y

violencia sexual, con el objetivo final de crear espacios educativos en condiciones de igualdad entre las y los estudiantes, tales como:

1. Establecer una cultura de CERO TOLERANCIA ante la violencia de género, el acoso sexual, hostigamiento y discriminación en las Instituciones de Educación Superior.
2. Promover acciones de prevención de forma permanente contra el acoso, hostigamiento y violencia sexual a través de actividades formativas e informativas para la sensibilización de toda la comunidad universitaria.
3. Exhortar a la plantilla de personal de las instituciones de Educación Superior que suscriben el presente acuerdo, a realizar sus actividades laborales en un marco de legalidad y prácticas adecuadas, éticas y otras medidas de autorregulación que promuevan la prevención y erradicación de la violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y discriminación.
4. Formar parte de la vinculación interinstitucional con las Secretaría de Igualdad Sustantiva y Desarrollo de las Mujeres para implementar las acciones que contribuyan a la capacitación y desarrollo tanto de trabajadores como estudiantes.
5. Formular propuestas dirigidas a ampliar las posibilidades de inclusión social de las mujeres en las Instituciones de Educación Superior del Estado de Michoacán de Ocampo.
6. Denunciar, investigar y sancionar cualquier conducta que constituya acoso sexual o acoso por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.
7. Reconocer formalmente a las comisiones que se encargarán de acompañar y asesorar a las personas que hayan sufrido hostigamiento, acoso y/o violencia sexual.
8. Coadyuvar dando el aviso a las autoridades competentes ante una posible detección de casos de violencia de género, acoso sexual, hostigamiento o discriminación.
9. Y los que se suman al acuerdo de colaboración por una vida libre de violencia en las instituciones de educación superior del Estado de Michoacán de Ocampo.

#### **IV.5. PRINCIPIOS REGENTES DEL PROTOCOLO**

1. Confidencialidad.

2. Igualdad.
3. Respeto.
4. Accesibilidad.
5. Inmediatez.
6. Prohibición de actos de represalias.
7. Imparcialidad.

#### **IV.6. OBJETIVO PROTOCOLO**

Contar con un mecanismo que establezca la base normativa y de operación, que permita delimitar y establecer una línea de actuación para la atención, prevención, sanción y reparación del daño, derivado de alguna situación de hostigamiento, acoso y violencia sexual dentro de la comunidad universitaria.

#### **IV.7. ALCANCE**

El alcance del protocolo abarca la orientación de las presuntas víctimas de hostigamiento y acoso para encauzar sus denuncias a través de un mecanismo institucionalizado y reconocido por la normatividad universitaria y externa, manteniendo su línea de acción desde lo administrativo hasta el legal.

#### **IV.8. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

La aplicación del protocolo deberá abarcar todos los tipos de hostigamiento, acoso y violencia sexual cualquiera que sea su naturaleza, que ocurran en cualquier espacio y ámbito universitario, que vulneren los principios, valores y la normativa que guían el comportamiento de la comunidad universitaria.

Es aplicable a los casos de hostigamiento, acoso y violencia sexual de cualquier naturaleza, cuando el presunto agresor y la presunta víctima formen parte del personal administrativo, de confianza, académico o sea alumno de la institución educativa dentro y fuera de ella.

Los acuerdos y resoluciones de carácter académico, planeación y programación y actos administrativos fundados y motivados en la normatividad vigente; no podrán interpretarse como hostigamiento, acoso y/o violencia sexual.

#### IV.9. INSTANCIAS RESPONSABLES PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

**Primer contacto:** el equipo conformado por personal designado por la máxima autoridad en la institución educativa, con formación y sensibilización en perspectiva de género.

Su función será:

- a. Contener a la presunta víctima y orientar en las opciones para actuar (procedimiento administrativo y procedimiento penal).
- b. Si la víctima decide no interponer la queja formal, de tipo administrativo, el primer contacto deberá redactar ficha informativa de una posible situación de atención (Formato 1).
- c. Si la víctima decide no interponer la queja formal, de tipo penal, el primer contacto deberá redactar ficha informativa (Formato 1).
- d. Acompañar a la presunta víctima durante la denuncia formal (Formato 2).
- e. Canalizar mediante oficio a la Secretaría de Igualdad Sustantiva para que le brinden acompañamiento a la presentación de la denuncia en materia penal, anexando informe de la denuncia presentada (Formato 3).

**Comité de atención de la denuncia:** el equipo de trabajo, integrado por un representante de los distintos actores de la comunidad universitaria, es decir, académicas/os, administrativas/os y alumnado.

La conformación del equipo tendrá que ser designado institucionalmente y de forma honorífica, estará integrado de la siguiente manera:

1. 2 integrantes del área jurídica.
2. 3 a 4 integrantes del área académica, este número dependerá de cada institución.
3. 2 integrantes del área administrativa.

#### 4. 2 integrantes de la comunidad estudiantil.

Este será el organismo responsable de la recepción y seguimiento de las quejas formales e informales, cada institución lo nombrará para identificarlo como: comisión, comité, unidad de atención, etc., y lo sustentará dentro del código universitario o el equivalente a los principios o valores rectores bajo los que se rige la institución. Este organismo dependerá de la máxima autoridad universitaria, y será renovado cada periodo administrativo.

Sus funciones serán:

- a. Recibir la queja formal (Formato 4).
- b. Notificar al presunto agresor.
- 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 (gravedad moderada), levantando el acta necesaria (Formato 5).

**Rector/a o Director/a:** la figura en la que recae la responsabilidad del espacio institucional, su función será:

- a. Vigilar la correcta resolución de la denuncia.
- b. Derivar de ser necesario, la denuncia al Tribunal Universitario o área jurídica de la institución.

**Tribunal Universitario o área jurídica:** responsable de la ejecución de los contratos colectivos e individuales de cada institución, su función será:

- a. Comunicar al Agresor en caso de ser necesario (gravedad severa), la sanción que amerita la gravedad de su falta.

#### IV.10. GLOSARIO

**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.

**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.

**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.

**Acoso laboral:** conocido con el término anglosajón *mobbing*, consiste en acciones de intimidación moral, social o psicológica de forma sistemática y persistente que atentan contra la dignidad o la integridad de las personas en sus lugares de trabajo. Constituye una forma muy frecuente de violencia que se produce en el ámbito laboral y puede ser ejercida por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a la víctima.

**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.

**Ciberacoso:** Las acciones mediante las que una persona amenaza, hostiga, humilla o molesta a otra, por medios electrónicos como internet, páginas web, redes sociales, blogs, correo electrónico, mensajes de teléfono celular o videograbaciones, entre otros.

**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.

**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.

**Hostigamiento laboral:** Acto u omisión que se ejerce entre personas que tienen un vínculo laboral con las instituciones educativas a las que pertenecen, 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.

**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.

**Medidas cautelares:** toda acción que proteja y garantice la actividad académica o laboral de la presunta víctima.

**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.

**Violencia:** La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia como “El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones” (OMS, 2002).

#### **IV.11. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL**

El procedimiento se desarrolla en 3 etapas, la primera consiste en el primer contacto con la presunta víctima mediante una entrevista informal para evaluar el posible acto de violencia hasta la formalización de la queja de ser el caso.

En la segunda etapa interviene el Comité, el cual concluye la integración de pruebas y cita al presunto agresor.

Posteriormente en la tercera etapa se establece la resolución del caso.

#### IV.10.1. PRIMERA ETAPA

##### Primer contacto

Deberá realizarlo solo una persona que recibirá a la presunta víctima, a la que se le solicitará los detalles dentro del contexto de su denuncia, atendiendo en un espacio privado, reafirmando la confidencialidad de la situación y evitando la reiteración innecesaria de los hechos, respetando la dignidad de esta, sin solicitar información irrelevante. El acompañamiento deberá crear la confianza necesaria para integrar en su caso los requisitos para la formalización de una queja.

##### Consideraciones generales de la entrevista

- a. Solo personal 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 acerca de la búsqueda de medidas cautelares.
- d. Asegurar confidencialidad.
- e. No causar revictimización.
- f. Comunicar los principios de actuación.
- 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 (F1).

### **Formalización de la queja**

Posterior a la entrevista informal, en caso que encuadre en el presunto acto de violencia, se clasifica su tipo: hostigamiento sexual, acoso sexual o violencia sexual y se formaliza la denuncia de la siguiente forma:

- a. Realizar una breve entrevista de preparación para la denuncia.
- b. Levantar la denuncia formal (F2) con la valoración resultante del Comité de atención a la denuncia. La puede redactar la presunta víctima, denunciante o la responsable que conoce la situación.
- c. En caso de que la presunta víctima requiera iniciar procedimiento judicial, será canalizada mediante oficio (F3) a la Secretaría de Igualdad Sustantiva y Desarrollo de las Mujeres.

### **Presentación de la queja ante el Comité**

El responsable del seguimiento y acompañamiento de la queja, llevará la denuncia a algún integrante del Comité relacionado al área donde ocurrió la falta (académica o administrativa), conforme a lo siguiente:

- a. Entregar constancia (F4) de levantamiento de denuncia al denunciante o presunta víctima.
- b. Solicitar la valoración de medidas cautelares según sea el caso; recibir acuse de recepción de queja.
- c. Mantenerse al tanto de las etapas subsecuentes, para comunicar la resolución durante el acompañamiento de la presunta víctima.

#### IV.10.2. SEGUNDA ETAPA

En esta etapa se formaliza la denuncia y se inicia el proceso de investigación, este periodo también es el tiempo para que la persona señalada como presunto agresor bajo el principio de igualdad de condiciones presente pruebas con respecto a los hechos que se le señalan.

##### **Consideraciones generales del Comité para la recepción de la denuncia e investigación**

- a. El equipo deberá ser 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 del Comité.
- c. Preparar espacio para reunión y documentos necesarios.
- d. Valorar la gravedad de la falta con base en resultados y desahogo de pruebas (en caso de su presentación).

##### **Recepción de la denuncia por el Comité**

- a. Acusa de recibido de la denuncia al primer contacto (F5).
- b. Notifica por escrito al presunto agresor (F6) por parte de un miembro del Comité, se le convocará a reunión al día siguiente hábil.

##### **Investigación**

- a. Acopio de pruebas. En reunión todos los miembros del Comité, serán informados sobre la denuncia.
- b. Desahogo de pruebas. En reunión se analizará la denuncia, considerando los resultados del Comité de atención a la denuncia y pruebas presentadas. Se solicitarán, de ser necesario, medidas cautelares para presunta víctima.
- c. Réplica. El Comité recibirá al presunto agresor en audiencia y escuchará su réplica, y el Comité levantará el acta correspondiente.
- d. Alegatos.

### IV.10.3. TERCERA ETAPA

#### Resolución por parte del Comité

Se emite por escrito y se da a conocer a las partes por separado (F7).

#### Consideraciones Generales

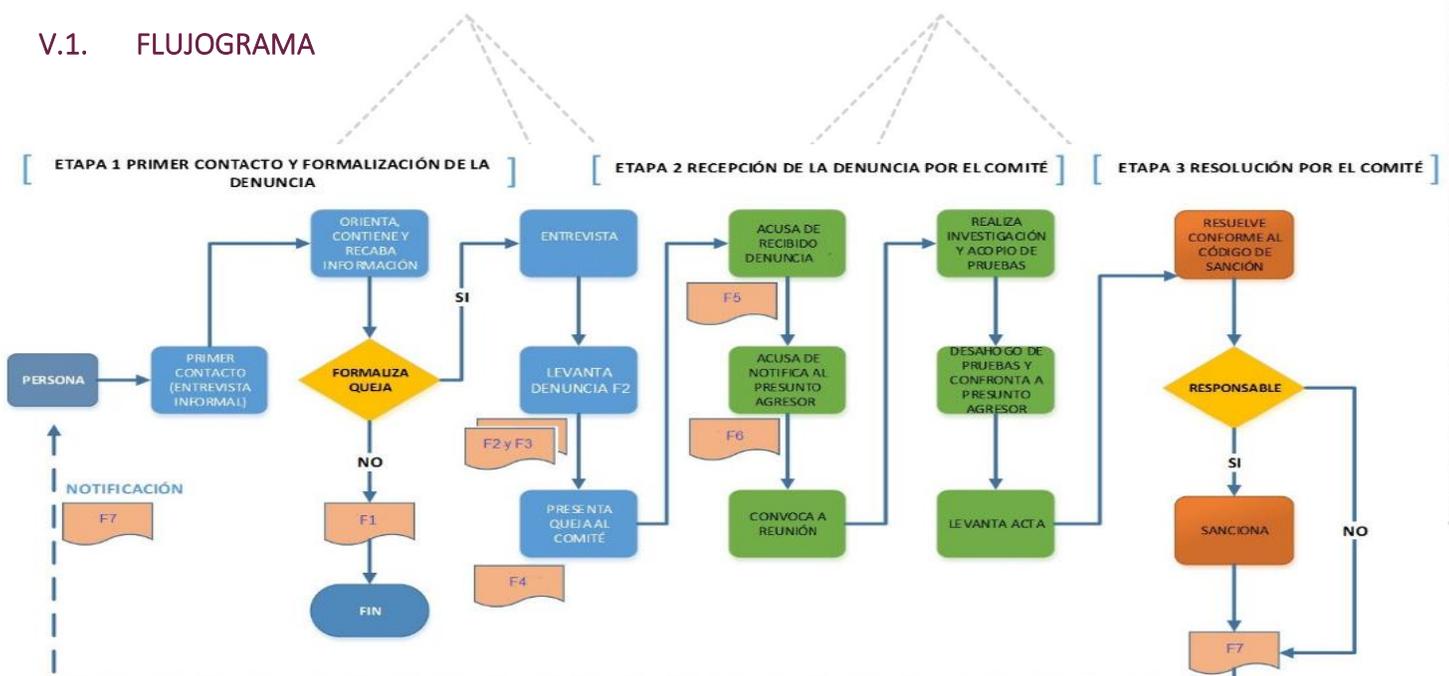
De acuerdo a la gravedad de la conducta denunciada asignar código amarillo o rojo a la misma (ver Tabla 1).

Elegir sanción de acuerdo al código (ver Tabla 1):

- a. Paso 1.- Redactar el documento indicado para comunicar Resolución a Rectoría (F7).
- b. Paso 2.- Comunicar la resolución a la presunta víctima.
- c. Paso 3.- Comunicar la resolución al (a) presunto agresor (a)

## V. ANEXOS

### V.1. FLUJOGRAMA



## V.2. FORMATOS

### F 1

#### FICHA INFORMATIVA SOBRE POSIBLE SITUACIÓN DE ATENCIÓN

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

A/a \_\_\_\_\_  
(Miembro del Comité)

#### PRESENTE.

El primer contacto a nombre de \_\_\_\_\_ informa sobre una posible situación de atención, sobre una incidencia recibida por esta Comisión el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_, en virtud de los siguientes:

Antecedentes

---

---

---

---

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

Atentamente.

\_\_\_\_\_  
[Firma]

**F2**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO Y DENUNCIA FORMAL**

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

<b>Nombre:</b>	
<b>Tel. de contacto:</b>	
<b>Email:</b>	

**OTORGO** el consentimiento expreso para la activación del Protocolo único para la atención del hostigamiento, acoso y violencia sexual.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

[firma \_\_\_\_\_]

Tipo de conducta que denuncia:

<b>Acoso:</b> Escolar Sexual  Por razón de identidad sexual u orientación sexual	 — —  —
<b>Hostigamiento:</b> Laboral Sexual Otro	 — —
<b>Violencia Sexual</b>	—

Breve descripción de la situación de la denuncia:

**F 3  
OFICIO DE CANALIZACIÓN**

\_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_\_

A/a \_\_\_\_\_  
(Director/a de la Institución)  
**P R E S E N T .**

En el marco del convenio de colaboración no. \_\_\_\_\_ signado con fecha \_\_\_\_\_, le solicito de la manera más atenta se le brinde acompañamiento a \_\_\_\_\_, estudiante de la carrera de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ grado, quien inició con número de referencia \_\_\_\_\_ el procedimiento para la atención de hostigamiento y acoso, manifestando su deseo de iniciar procedimiento judicial.

Reiterando el compromiso de colaboración, quedo a sus órdenes para cualquier acto jurídico que sea necesario.

**Atentamente.**

\_\_\_\_\_  
**Director/a de la Institución**

**F 4  
INFORME DE LA DENUNCIA**

A/a \_\_\_\_\_  
(Responsable de Entrevista)

**P R E S E N T E .**

El primer contacto a nombre de \_\_\_\_\_ inicia el procedimiento previsto en el Protocolo único para la atención del hostigamiento, acoso y violencia sexual, aprobado por Rectoría el \_\_\_\_\_, para tratar la denuncia presentada a esta comisión el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_, en virtud de los siguientes:

Antecedentes

---

---

---

---

---

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

---

---

---

---

---

**Atentamente.**

---

**(firma Primer Contacto)**

**F 5  
RECEPCIÓN DE DENUNCIA**

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_

Como [miembro] del Comité en virtud de la presentación de una solicitud de activación del Protocolo único para la atención del hostigamiento, acoso y violencia sexual, por \_\_\_\_\_ [indicar 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 del Comité facilita, en su caso, la identidad de las personas afectadas si resulta imprescindible para adoptar la medida cautelar solicitada.

**Atentamente.**

\_\_\_\_\_  
**[Firma]**

**F 6  
FICHA INFORMATIVA PARA EL PRESUNTO AGRESOR**

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

[Destinatario/Destinataria] 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.**

\_\_\_\_\_  
[Cargo de quien envía la citación] [Firma]

[Nombre y apellidos de quien envía la citación]

**F 7  
RESOLUCIÓN**

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Informe final de valoración de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_, del Comité, en relación con la queja formulada por \_\_\_\_\_.

- I. Antecedentes**
- II. Actuaciones realizadas**
- III. Hechos constatados por la Comisión**
- IV. Conclusiones**
- V. Propuesta**

Finalmente, el Comité aprueba por unanimidad el contenido de este informe de valoración que eleva [al rector / a la rectora] de la (Universidad), \_\_\_\_\_, para su conocimiento y efectos.

**Atentamente.**

[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Firma]

**V.3. TABLAS**

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

**Tabla 1. Valoración de la gravedad de la conducta denunciada.**

## VI. REFERENCIAS

Alpizar, F. A. (2016). La metodología participativa para la intervención social: reflexiones desde la práctica . *Ensayos Pedagógicos* , 87-109.

Bermudez, G. y García Z. (2012). *El acoso laboral y la seguridad social México-España*.  
<https://archivos.juridicas.unam.mx/>

Castillo-Pulido, Luis Evelio (2011). El acoso escolar. De las causas, origen y manifestaciones a la pregunta por el sentido que le otorgan los actores. *Magis. Revista Internacional de Investigación en Educación*, 4(8),415-428.[fecha de Consulta 26 de Noviembre de 2020]. ISSN: 2027-1174. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2810/281021722009>

*Centro de documentacion. Instituto Nacional de las Mujeres* . (2017). Obtenido de  
<http://cedoc.inmujeres.gob.mx/>.

Hirigoyen Marie-France. (1999). *El acoso moral. Maltrato psicológico en la vida cotidiana*. España. ed. Paídos.

<http://congresomich.gob.mx/cem/wp-content/uploads/LEY-POR-UNA-VIDA-LIBRE-DE-VIOLENCIA-REF-20-JULIO-2017.pdf>. (20 de 07 de 2017). Obtenido de  
<http://congresomich.gob.mx>

INEGI. (2020). *Estadísticas a Propósito del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*.

Ledesma, E. B. (12 de 06 de 2007). <http://dialogossobreeduccion.cucsh.udg.mx/>. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5534/553458101015/html/index.html>