

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR
LA VIOLENCIA DE GÉNERO, EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN
LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE COLIMA.

La junta de gobierno Universitaria de la universidad Intercultural de Colima, en ejercicio de la atribución que le confiere el artículo 11 fracción V del Decreto de creación de la Universidad Intercultural de Colima.

C O N S I D E R A N D O

PRIMERO.- Que la lucha de los grupos históricamente discriminados por sus derechos ha traído cambios profundos a la manera como entendemos la igualdad, la participación y el acceso a la justicia. En la actualidad, las sociedades democráticas transitan hacia un paradigma intercultural en el que ninguna cultura es superior a otra, sino que existe una relación de igualdad entre ellas, y su interacción las enriquece.

Dicho transito implica reconocer los contextos de desigualdad y las múltiples formas de violencia que como sociedad se imponen en contra de las mujeres.

SEGUNDO.- Que la Ley General de Educación (2019) establece que la educación que imparta el Estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, promoverá la comprensión, el aprecio, el conocimiento y enseñanza de la pluralidad étnica, cultural y lingüística de la nación, el diálogo e intercambio intercultural sobre la base de equidad y respeto mutuo y la valoración de las tradiciones y particularidades culturales de las diversas regiones del país.

TERCERO. - Que la Ley General de Educación Superior (2021) estableció que las instituciones de educación superior, con el apoyo de las autoridades respectivas, en sus ámbitos de competencia, promoverán las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género, así como para la protección del bienestar físico, mental y social de sus estudiantes y del personal que labore en ellas.

CUARTO. - Que la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Colima contempla los tipos de Violencia de Género Contra las Mujeres y las modalidades en que se presenta. Establece que la Violencia Laboral y Docente, se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la receptora, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder encaminado a limitar, desacreditar, descalificar o nulificar el trabajo realizado por las mujeres, que dañando su autoestima, salud, integridad, libertad, economía y seguridad que impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. La violencia laboral y la docente, puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño; y que esta también incluye el hostigamiento sexual, en los términos definidos por el Código Penal para el Estado de Colima.

Define el acoso sexual como una forma de violencia en la que, con fines lascivos se asedie a una mujer, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima; y el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, de quien asedie mediante conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva o solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, valiéndose o aprovechándose de una situación de superioridad o posición jerárquica, derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas con motivo del ejercicio de culto religioso o dentro de las instalaciones de alguna asociación religiosa u organismo de la

sociedad civil, cuyo objeto social consista en prestar auxilio, refugio o tratamiento psicológico o físico a otras personas o de cualquier otra índole que implique subordinación, con amenaza de causar a la víctima cualquier mal, daño o perjuicio relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dichas relaciones.

QUINTO.- Que el presente Protocolo tiene como sustento jurídico principal, los siguientes instrumentos:

A) Internacionales:

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Bélem do Pará).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convenio 100 de la Oficina Internacional del Trabajo, relativo a la Igualdad de la Remuneración.
- Convenio 111 de la Oficina Internacional del Trabajo, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.

B) Nacionales:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Educación.
- Ley General de Educación Superior
- Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento.
- Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas
- Código Penal Federal.

C) Estatales:

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima.
- Ley de Educación del Estado de Colima.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima.

- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Colima y su Reglamento,
- Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Colima.
- Código de Ética del Instituto de Educación de Colima.
- Lineamientos
Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Estado de Colima.
- Código Penal para el Estado de Colima.

SEXTO.- Que el presente protocolo tiene por objeto brindar herramientas para generar y establecer medidas para la prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual. Su enfoque central es la atención a víctimas de hostigamiento y acoso sexual, cuando esta conducta sea cometida por un integrante de la comunidad universitaria intercultural.

Por lo anterior he tenido a bien emitir el siguiente:

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO, EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE COLIMA.

TITULO PRIMERO I DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. El presente protocolo es de orden público, interés social y de observancia general a quienes integran la Comunidad Universitaria.
2. El protocolo tiene el objetivo general de dotar a la Comunidad Universitaria de un mecanismo específico para prevenir, atender, sancionar y erradicar situaciones de Violencia de Género, Acoso y Hostigamiento Sexual, que se presenten entre personas integrantes de la misma.
3. El presente protocolo tiene como objetivos específicos los siguientes:
 - a) Asumir el compromiso de cero tolerancia ante la violencia de género, el acoso y hostigamiento sexual.
 - b) Promover una sana convivencia entre las personas integrantes de la Comunidad Universitaria.

- c) Brindar información necesaria para la promoción y desarrollo de una cultura de prevención, atención, erradicación y denuncia en contra de la violencia de Género, Acoso y Hostigamiento Sexual.
 - d) Dar a conocer las conductas y el mecanismo de prevención, atención, sanción y erradicación del Acoso y Hostigamiento Sexual.
 - e) Dar a conocer la normatividad relacionada con la violencia de género, el acoso y hostigamiento sexual.
4. El procedimiento que se establece en el presente protocolo aplica para todos los actos de Violencia de Género, Acoso y Hostigamiento Sexual que vulneran la integridad física, psicológica y sexual de las personas integrantes de la Comunidad Universitaria, sin distinción de género, dentro y fuera de las instalaciones de las Unidades académicas o sedes universitarias.

Se consideran fuera de las instalaciones de las Unidades académicas o sedes universitarias, de manera enunciativa más no limitativa, siempre que las partes sean integrantes de nuestra comunidad universitaria, aquellas conductas que se presentan:

- a) En otros espacios públicos y privados cuando se acuda con motivo de estudio, tareas, reuniones o actividades relacionadas con el actuar académico o estudiantil;
 - b) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con la actividad universitaria; y
 - c) En las comunicaciones relacionadas con las actividades universitarias, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
5. Las autoridades que intervengan en cualquier etapa del mecanismo descrito en el presente protocolo, deberán firmar una carta compromiso obligándose a respetar la confidencialidad del proceso, por lo que solo podrán revelar información, a personas legal y legítimamente involucradas en el caso que se trate.
6. La información que se obtenga por parte de las partes involucradas con motivo de la aplicación del presente protocolo estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en la materia de transparencia, acceso a la información pública y protección de datos personales.
7. En lo no previsto en el presente protocolo se atenderá al Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Estado de Colima, el Código de ética de la Administración Pública del Estado de Colima, el Reglamento de Ingreso, permanencia y egreso estudiantil de la Universidad Intercultural de Colima, el código de conducta de la Universidad Intercultural de Colima,; y los Lineamientos Generales para la Integración y funcionamiento de los comités de ética y de prevención de conflictos de interés de la administración pública Estatal.
8. Tendrán facultades de interpretación y vigilancia del presente protocolo la persona titular de Rectoría, la abogacía General, la Comisión Permanente Especializada de atención de

los casos de Violencia de Género, Acoso y Hostigamiento Sexual, así como el Órgano Interno de Control y la Coordinación de Control Interno, en su caso.

CAPITULO II CONCEPTOS Y DEFINICIONES

9. Para los efectos del presente protocolo se entenderá por:

- I. Comisión: Comisión Permanente Especializada de atención de los casos de Violencia de Género, Acoso y Hostigamiento Sexual.
- II. Comité: Comité de Ética y de conflictos de interés de la Universidad Intercultural de Colima
- III. Comunidad Universitaria: Está compuesta por todos aquellos actores que dan vida a la universidad, incluyendo docentes, estudiantes, directivos, personal administrativo.
- IV. HS Y AS: hostigamiento sexual y acoso sexual
- VI. UIC: Universidad Intercultural de Colima
- VII. Órgano Interno de Control: La coordinación de control interno o la Contraloría General del Estado de Colima
- VIII. Persona Orientadora: La persona que orientará y acompañará a la presunta víctima en el proceso de Denuncia del Acoso u Hostigamiento Sexual;
- IX. Presunta Víctima: Persona que directa o indirectamente ha sufrido el daño o menoscabo de sus derechos, producto de una violación de derechos humanos o de la comisión de un delito al ser objeto de un presunto Acoso y Hostigamiento Sexual;
- X. Presunto agresor o agresora: La persona a quien se le acusa de infligir cualquier tipo de agresión de acoso u hostigamiento sexual;
- XI. Primer Contacto: El momento dentro de la UIC, preferentemente ante la orientadora o el orientador, en que la presunta víctima de Acoso u Hostigamiento Sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atiende su caso;
- XII. Protocolo: El presente Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la violencia de género, el Acoso y Hostigamiento sexual en la Universidad Intercultural de Colima;

- XIII. Revictimización: la repetición de violencias con quien ha sido previamente víctima de alguna agresión, aunque sea por omisión y que apunta a la reproducción de una situación de victimización anterior.
- XIV. UIG: Unidad para la Igualdad de Género
- XV. Registro: El Registro de los casos de Acoso y Hostigamiento Sexual presentadas ante la UIC;
- XVI. Servidora o servidor público: El o la docente, o persona que ejerza funciones administrativas o directivas que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la UIC.

CAPITULO III ENFOQUES, ESTÁNDARES Y PRINCIPIOS DEL PROTOCOLO

10. En la ejecución, aplicación y actualización del protocolo se observarán los siguientes enfoques:
- I. Enfoque de derechos. Refiere a los derechos humanos de las personas víctimas de violencia, donde el derecho primario a proteger es el derecho a recibir educación en entornos educativos libres de violencia y por lo tanto libres de hostigamiento y acoso sexual, lo cual exige un análisis de las normas de género, de las diferentes formas de discriminación y de los desequilibrios de poder instalados en la actuación institucional.

Este enfoque está estrechamente relacionado con el enfoque de género y en este caso, con la posibilidad de acceder a un recurso justo previamente establecido y así obtener justicia y restauración de sus derechos, en caso de vivir una situación de hostigamiento y acoso sexual.
 - II. Perspectiva de género. Permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión que enfrentan las mujeres por razón del orden de género y la desigual distribución del poder en detrimento de sus oportunidades y accesos a estas. En este sentido, la perspectiva de género incluirá una visión explícita de las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

En términos prácticos para este mecanismo se trata de crear las condiciones para el acceso a la justicia restaurativa y en las investigaciones considerar las situaciones asimétricas de poder y abuso de poder, que impiden el goce y disfrute, del derecho a recibir educación en entornos libres de violencia.
 - III. Enfoque intercultural. Se adhiere a la noción de interculturalidad crítica permite el reconocimiento de la diversidad, e implica un cuestionamiento profundo a la homogeneidad.

Contempla que en esta diversidad confluyen relaciones, relaciones que lejos están de ser armónicas, por el contrario, son relaciones de poder, opresión, de dominación, por tanto, de desigualdad. En este sentido la interculturalidad nos permite identificar el tipo de relaciones que se generan en esta diversidad. Hace posible situar de manera multidimensional las relaciones de poder

dentro del ámbito universitario intercultural, considerando que dichas relaciones son interseccionales, es decir, el género, la etnia, la lengua, la posición geográfica, la religión y las condiciones socioeconómicas se entrelazan y determinan una posición para hombres y mujeres dentro de las relaciones escolares y educativas. De este modo, la educación desde la interculturalidad crítica implica romper con la perspectiva segregacionista que se tuvo en otro tiempo de la interculturalidad al vincularla con población indígena y afroamericana, reconociendo las identidades diversas que coexisten en una sociedad diversa pero desigual.

- IV. Enfoque interseccional. Refiere a las condiciones estructurales que generan desigualdades y determinan estructuras de poder al interior de los grupos sociales: por ejemplo, la raza, la clase social, la edad, las creencias religiosas, condiciones de discapacidad y la orientación sexual; reconoce la multiplicidad de desigualdades y permite hacer visibles cómo las desigualdades no actúan solas, sino potenciadas por los diferentes sistemas de opresión.

En el abordaje de este mecanismo no se debe perder de vista que las personas afectadas por hechos de hostigamiento y acoso sexual pueden proceder de variados contextos, entornos y orígenes y que, no son todas ni todos iguales, por lo tanto, este análisis interseccional, junto con el de género, debe facilitar el reconocimiento de contextos y relaciones que pueden facilitar la comisión de conductas de acoso u hostigamiento sexual o impactar de manera diferenciada a sus víctimas.

11. Para la aplicación del presente protocolo, se deben tomar en cuenta los siguientes estándares:
- I. El respeto a la dignidad. Refiere a que toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad, reconociendo que los actos de hostigamiento y acoso sexual dañan la dignidad de las personas; por esta razón se deben adoptar medidas de prevención y protección para todas las personas que presentan un caso en conocimiento de la autoridad que da seguimiento a las denuncias al interior de las universidades interculturales, independientemente de que se presente o no formalmente una denuncia, por lo que las medidas de atención y protección no pueden ser condicionadas a la presentación de la denuncia. En todos los casos se debe priorizar la confidencialidad durante toda la actuación, y las víctimas tienen derecho a presentar su denuncia en cualquier momento, independientemente del momento en que ocurrieron los hechos constitutivos de violencia.
 - II. Confidencialidad. Este estándar refiere a que la información derivada del procedimiento de atención a los casos de hostigamiento y acoso sexual deberá resguardar la privacidad de la información en todas las etapas del procedimiento con la finalidad de proteger la intimidad de las personas. En este sentido, las personas involucradas únicamente tendrán acceso a la información estrictamente necesaria para su participación en el procedimiento.

En términos de este mecanismo, implica que en todas las actuaciones se adopten medidas para salvaguardar de manera reservada los datos y hechos asociados a los casos sin que se divulguen los nombres de las personas implicadas, así como generalidades o detalles de la situación constitutiva de hostigamiento y/o acoso sexual.

La información sobre los casos debe limitarse a las personas involucradas directamente con el proceso.

- III. La debida diligencia. Implica la adopción con celeridad de todas las medidas encaminadas a la protección de la víctima y la restitución de sus derechos. Para esto se deben disponer de todos los medios para el esclarecimiento de los hechos, así como de su sanción por parte de las dependencias y entidades correspondientes.

La debida diligencia implica también la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente

y de conformidad con los intereses de la víctima. Además, el debido seguimiento de todas las actuaciones necesarias dentro de los plazos establecidos para lograr el objeto de esta, en especial la prevención, ayuda, atención, asistencia, derecho a la verdad, justicia y reparación integral a fin de que la víctima sea tratada y considerada como sujeto titular de derecho.

- IV. El debido proceso. Refiere a que toda denuncia será tratada con confidencialidad, seriedad y según los tiempos estipulados, asegurando que todas las partes tengan tiempo suficiente para prepararse y acudir al procedimiento con todos los derechos plenamente garantizados. Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la no revictimización, la atención integral y la presunción de inocencia de las personas agresoras.

En términos de este mecanismo, la protección de la persona afectada durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual deben ser pertinentes culturalmente y tener en consideración las interseccionalidades de las víctimas, por ejemplo, contando con personas expertas en la cultura de origen y traductores especialistas en sistemas procesales. Se debe privilegiar la seguridad y la integridad de las víctimas haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia sexual y garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención, rehabilitación, reparación y garantías de no repetición, que incluyan la disminución del riesgo de ser rechazadas por la comunidad.

- V. El ambiente escolar y laboral seguro y saludable. Toda persona tiene el derecho a ejercer sus actividades ya sea escolares o laborales en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno, estimulando su desarrollo y desempeño profesional; los actos de hostigamiento y acoso sexual son contrarios a este principio. El derecho a recibir educación en ambientes libres de violencia implica que los actos de hostigamiento y acoso sexual no sólo afectan a la víctima directa de los mismos, sino a toda la comunidad en la que ocurren.

- VI. La atención libre de estereotipos de género. Refiere a que durante todas actuaciones de este mecanismo se debe garantizar que el abordaje del caso esté libre de estereotipos, como los asociados a comportamientos o actitudes que se esperan de las personas en función de su género. Por esta razón, se deben evitar prácticas discriminatorias, conductas o actitudes como ver a las víctimas con sospecha, negarse a creer lo dicho por ellas, pensar que los hechos narrados son falsos o que tienen como finalidad tomar venganza contra la persona agresora, exigirles pruebas de lo ocurrido o interponer cualquier otro tipo de obstáculo por razones fundadas en el género, orientación sexual o identidad de género.

- VII. No re-victimización. Consiste en que la persona que presente una denuncia deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Asimismo, se deberá evitar que narre los hechos motivo de la denuncia, de manera repetida y sin suficiente justificación, a diferentes personas e instancias o que ahonde en los mismos, a menos que sea estrictamente necesario para dilucidarlos y para determinar la responsabilidad sobre los mismos; respetando en todo momento los derechos de las víctimas.

- VIII. Valor preponderante del dicho de la víctima. Al tratarse de temas sensibles y que generalmente se procuran cometer sin la presencia de personas testigas buscando la impunidad, la jurisprudencia interamericana y mexicana reconocen el valor preponderante del dicho de la víctima. La Corte Interamericana, en las sentencias de Inés Fernández Ortega y Valentina Cantú, ha referido en sentencias contra México que la violencia de género (particularmente la violencia sexual) se caracteriza por producirse en ausencia de personas testigas.

Dada la naturaleza de esta forma de violencia, no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el

hecho. La Corte consolidó como estándar de prueba la efectividad probatoria plena a la declaración de la víctima cuando se adminicula con otros medios de prueba. En este mismo sentido, el Poder Judicial de la Federación ha establecido tesis jurisprudencial estableciendo que el dicho de la víctima en casos de violación adquiere un valor preponderante como prueba.

- IX. Estándar de la persona razonable. Es un mecanismo de interpretación respecto del significado de ciertas conductas y su aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual. Cobra importancia ante la posibilidad de que las personas, por su contexto, puedan percibir con relativa facilidad una conducta o actitud como violenta, o que, por el contrario, no sean capaces de distinguir conductas abusivas cometidas en su contra.

El estándar provee seguridad jurídica al constituir un parámetro para ponderar entre los elementos subjetivos (apreciación de la ofensa) y los objetivos (las conductas o comportamientos) en un caso concreto. Parte del supuesto de que existen ciertos elementos subjetivos socialmente compartidos, como la construcción de género, diversidad cultural, territorial o social, por lo que entre las personas en condiciones similares hay un núcleo común de preocupaciones respecto a la propia vulnerabilidad frente a las agresiones.

- X. Derechos de las víctimas de hostigamiento y acoso sexual. Para los efectos de este mecanismo se considerará como víctima a toda persona que haya sufrido cualquier manifestación de hostigamiento o acoso sexual.

Los derechos de las víctimas de hostigamiento y acoso sexual en términos de la Ley General de Víctimas son los siguientes:

- a) A una investigación pronta y efectiva que lleve al procesamiento y sanción de manera adecuada de todos los responsables del daño o menoscabo a sus derechos.
- b) A la reparación del daño;
- c) A participar activamente en la búsqueda de la verdad de los hechos y en los mecanismos de acceso a la justicia que estén a su disposición, conforme a los procedimientos establecidos;
- d) A expresar libremente sus opiniones e intereses ante las autoridades e instancias correspondientes y a que éstas, en su caso, sean consideradas en las decisiones que afecten sus intereses;
- e) Derecho a ejercer los recursos legales en contra de las decisiones que afecten sus intereses y el ejercicio de sus derechos; y entre otros
- f) A trabajar de forma colectiva con otras víctimas para la defensa de sus derechos, incluida su reincorporación a la sociedad.
- g) Aunado a lo anterior, la Ley General de Víctimas establece el enfoque diferencial y especializado a grupos de población con características particulares o con mayor situación de vulnerabilidad en razón de su edad, género, preferencia u orientación sexual, etnia, condición de discapacidad y otros. En consecuencia, se reconoce que ciertos daños requieren de una atención especializada que responda a las particularidades y grado de vulnerabilidad de las víctimas.

12. Para la aplicación del presente protocolo, se deben tomar en cuenta los siguientes principios de acción:

- I. Atenderemos las necesidades específicas de personas pertenecientes a las comunidades indígenas y afromexicanas, tomando en cuenta la condición de sexo, género y lengua.
- II. Si las personas lo solicitan o lo indican se procurarán las condiciones legales y de seguridad para vincular la atención con sus pueblos o comunidades.
- III. Cuando sea necesario, se procurará la asistencia de una persona traductora y del acompañamiento en las acciones comunitarias.
- IV. En la atención de las víctimas se otorgarán servicios oportunos, con calidad y calidez en el trato.
- V. Se asegurará que no haya represalias en contra de quienes denuncien casos de HSYAS.
- VI. No habrá impunidad en casos HSYAS.
- VII. No declinaremos la competencia ante los casos de HSYAS que sucedan entre miembros de nuestra comunidad.
- VIII. Todas las actuaciones en la atención de los casos se realizarán con transparencia y celeridad.

TITULO SEGUNDO

MECANISMO PARA PREVENIR ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO, EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE COLIMA

CAPITULO 1

ETAPAS DEL MECANISMO

Las fases del mecanismo para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género, el acoso y hostigamiento sexual en la Universidad son las siguientes:

- I. Prevención y detección de casos
- II. Orientación y Canalización
- III. Atención y sanción de casos.
- IV. Seguimiento y Registro de casos
- V. Erradicación

TITULO TERCERO

PREVENCIÓN Y DETECCION DE CASOS

CAPITULO I

ACCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

13. La prevención del hostigamiento sexual y del acoso sexual deberá considerar, de forma enunciativa, más no limitativa, las siguientes medidas, las cuales deberán ser implementadas con pertinencia cultural y lingüística:

- I. Pronunciamiento de Cero Tolerancia a la Violencia de Género, acoso y hostigamiento sexual en la Universidad.
- II. La elaboración de un Diagnostico Institucional de la violencia de género en la Universidad.
- III. La elaboración y seguimiento a una Agenda institucional para prevenir y erradicar la violencia de género.
- IV. Publicar y difundir el presente protocolo a través de la página WEB de la Universidad, y deberá der difundido en todas las redes sociales de la UIC, debiendo ser publicado en lugares de fácil acceso en los planteles, así mismo cualquier alumna, alumno o servidor público podrá solicitar una copia impresa del mismo.
- V. Elaboración y difusión de materiales que reflejen de manera práctica y accesible las conductas que implican la violencia de género, hostigamiento sexual y acoso sexual.
- VI. Actualización continua de la Normatividad e impulso a la formación de políticas de transporte seguro y mejoramiento del entorno e infraestructura urbana.
- VII. Elaboración de un mapa de riesgos del inmueble que ubique los sitios en los cuales las personas son más vulnerables a ser víctimas de conductas de violencia (debido a factores relacionados con la iluminación, vigilancia, visibilidad, aislamiento, etc.) a fin de que se realicen las acciones conducentes para disminuir la probabilidad de ocurrencia de casos en estos lugares.
- VIII. El desarrollo de programas de capacitación y sensibilización permanente y progresiva que contemple cursos, diplomados, conferencias, conversatorios, foros y cine debates en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, igualdad de género, violencia de género, masculinidades no hegemónicas, cultura de paz y autocuidado para el alumnado, profesorado, personal administrativo y personal directivo
- IX. Impartición obligatoria de cursos de inducción para el estudiantado y profesorado de primer ingreso, en los temas de igualdad de género, masculinidades no hegemónicas, no violencia, prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual y no discriminación.
- X. Incorporación de contenidos en los planes de estudio la perspectiva de género que fomente la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación; así como la participación activa de la Unidad para la Igualdad de género en las academias.
- XI. Incentivar el desarrollo de investigación multidisciplinaria para crear y fortalecer los mecanismos de prevención, atención y sanción de todo tipo de violencias y discriminación contra las mujeres.
- XII. Generar espacios de reflexión colectiva de hombres contra las violencias de género al interior de los centros de trabajo y de las instituciones educativas; y
- XIII. En general todas aquellas acciones que fomenten la sana convivencia laboral y escolar, así como aquellas dirigidas a evitar actitudes y conductas que pueden derivar en acciones de Acoso y Hostigamiento Sexual, así como la identificación de personas y grupos de riesgo que pueden convertirse en agresores o víctimas de Acoso u Hostigamiento Sexual.

CAPITULO II

DETECCIÓN OPORTUNA DE CASOS

14. La detección oportuna de la violencia de género, hostigamiento sexual y del acoso sexual deberá considerar, de forma enunciativa, más no limitativa, las siguientes medidas:
- I. Diseño de programas dirigidos a fomentar la denuncia de la violencia de género, acoso y hostigamiento sexual.
 - II. De acuerdo a la disponibilidad presupuestal, la creación de un micrositio para difundir los mecanismos y vías de atención existentes, así como los materiales de difusión que contribuyan en la detección de conductas el hostigamiento sexual y del acoso sexual, entre personas integrantes de la Comunidad Universitaria.
 - III. La utilización de medios, formatos y materiales accesibles para la presentación de denuncias, testimonios y recopilación de evidencia.
15. Son elementos generales para considerar en la detección de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, los siguientes:
- I. Que constituyen formas de violencia sexual, porque son actos o tentativas de consumir un acto sexual, comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, acciones para utilizar en cualquier forma la sexualidad de una persona mediante coacción que atentan contra su libertad, dignidad e integridad física y emocional.
 - II. Que tienen un impacto directo en la salud, con repercusiones psíquicas (reacciones relacionadas con el estrés como traumas emocionales, ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, sentimiento de baja autoestima) y físicas (trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión;
 - III. Que preexiste una clara relación asimétrica, cuando ocurren en espacios laborales y educativos.
 - IV. Que son conductas basadas en la coerción sexual, que generan sentimientos de desagrado, que pueden expresarse a través de sensaciones de humillación, poca satisfacción personal, molestia o depresión.
 - V. Que son conductas de naturaleza sexual no recíproca, y toda otra conducta basada en el sexo, que afecta la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.
 - VI. Que generan un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe y para terceras personas.
 - VII. El hostigamiento sexual opera de manera vertical y se ejerce en el marco de una relación laboral, escolar, doméstica o cualquier otra en donde exista una relación de subordinación en contra de una persona subalterna: la persona hostigadora

utiliza su posición o cargo para violentar la libertad sexual de la persona que intimida. Mientras que el acoso sexual se suscita en diferentes espacios, ya sea en la escuela, la familia, el transporte público o en el trabajo y opera de manera horizontal entre personas de jerarquías semejantes o, incluso, de parte de alguien que ocupa una posición menor a la de la persona acosada.

16. Para efectos del presente protocolo de forma enunciativa, más no limitativa, las siguientes conductas representan manifestaciones de violencia sexual:

- I. Realizar silbidos, señales con las manos o a través de los movimientos del cuerpo, miradas o gestos con connotación sexual.
- II. Tener contacto físico, sugestión o de naturaleza sexual sin consentimiento, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones o acorralamiento, pellizcos, roces.
- III. Manifestar de forma reiterada y sin consentimiento, directa o indirectamente el interés sexual por una persona ya sea de manera presencial o por cualquier medio de comunicación
- IV. Realizar conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos y/o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- V. Espiar a una persona mientras se cambia de ropa o está en el sanitario.
- VI. Presionar para obtener fotografías o imágenes en cualquier circunstancia o con el agravante de que sea en ropa íntima o desnuda.
- VII. Exhibir fotografías o imágenes con contenido pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes de carácter sexual.
- VIII. Exhibir fotografías o imágenes con contenido pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes de carácter sexual
- IX. Exhibir fotografías o imágenes con contenido pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes de carácter sexual
- X. Condicionar la prestación de un trámite o servicio o evaluación escolar a cambio de que la persona acceda a acudir a citas fuera del ámbito académico y escolar o realizar conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- XI. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona individualmente o en grupo que hagan referencia a la apariencia o con connotación sexual, bien sean presenciales o a través de medios digitales, incluyendo redes sociales.
- XII. Realizar comentarios, burlas, chistes o bromas sugerentes respecto de la vida sexual de otra persona, sean de manera presencial o a través de medios digitales.
- XIII. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual de forma reiterada y sin consentimiento fuera del centro educativo.
- XIV. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin consentimiento.
- XV. Exhibir o enviar a través de algún medio físico o digital contenido de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- XVI. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.

- XVII. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas, sin consentimiento
- XVIII. Video grabar, audio grabar, fotografiar o elaborar videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento o mediante engaño.
- XIX. Exponer, distribuir, difundir, exhibir, reproducir, transmitir, comercializar, ofertar, intercambiar y compartir imágenes, conversaciones, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona a sabiendas de que no existe consentimiento, mediante materiales impreso, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales o cualquier medio tecnológico.

TITULO CUARTO ATENCIÓN Y SANCIÓN A CASOS

CAPITULO I ORIENTACION Y CANALIZACIÓN

17. Todas las personas titulares de áreas administrativas al tener conocimiento de un caso posiblemente constitutivo de violencia de género, acoso y hostigamiento sexual, deberán limitarse a poner a disposición de la probable víctima o denunciante los datos de contacto de la persona orientadora o en su caso la Unidad para la Igualdad de Género, de lo cual deberán dejar constancia por escrito.

Lo anterior con la finalidad de no victimizar de manera secundaria a las víctimas, de no establecer juicios previos y brindar información errónea de tal manera que desincentive a las víctimas de presentar su denuncia.

SECCIÓN I PRIMER CONTACTO

18. El primer contacto será la persona que lleve a cabo las funciones de orientadora u orientador, quien deberá identificar en un primer momento si la presunta víctima requiere apoyo especializado como personal médico, psicológico, o cualquier otro que resulta necesario para su canalización o atención de manera urgente cuando así se requiera.
19. El primer contacto tendrá como objetivos:
- a. Orientar a las personas respecto de sus derechos, así como de los recursos y mecanismos disponibles para la atención y resolución de su asunto, sin generar falsas expectativas;
 - b. Brindar primeros auxilios psicológicos, en su caso.
 - c. Canalizar o referir a la persona, en caso de ser necesario, con las instancias especializadas correspondientes.

- d. Una vez identificado si se configura un caso de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual, y se cuente con el consentimiento de la víctima, se iniciará el procedimiento formal con la entrevista inicial.
- e. Sugerir a la comisión el establecimiento de determinadas medidas de protección a las víctimas.

20. En la atención de primer contacto se observarán las disposiciones siguientes:

- a) El primer contacto podrá realizarse, por escrito mediante buzón de denuncias, por correo electrónico o redes sociales, y por comparecencia ante la persona orientadora. Las personas pueden presentar una denuncia formal sin haber solicitado la orientación.
- b) Podrán solicitar orientación las personas que consideren haber sido víctimas de violencia de género hostigamiento sexual o acoso sexual y terceras personas que tengan conocimiento directo sobre los actos materia del presente Protocolo.
- c) En la etapa de primer contacto u orientación no se registrarán nombres; sólo se asentarán datos generales con el fin de llevar un registro de las orientaciones brindadas. Para el caso de las entrevistas iniciales si se deberán asentar los nombres, con la finalidad de dar inicio al procedimiento formal.
- d) La entrevista inicial deberá realizarse por la persona orientadora, teniendo en cuenta en todo momento los enfoques, estándares y principios establecidos en este protocolo. En caso de creerse necesario, podrá grabarse dicha entrevista, siempre con la anuencia de la presunta víctima.
- e) El primer contacto deberá realizarse en un espacio físico en el que se pueda resguardar la confidencialidad de la presunta Víctima, que sea cómodo y que le permita expresarse con libertad.
- f) Podrán estar presentes la o las personas afectadas, así como un acompañante si así lo solicita la presunta víctima.
- g) En caso de menores de edad, es imperante que se haga acompañar de su padre, madre, tutora, tutor o quien ejerza la patria potestad.
- h) La persona orientadora o el orientador deberá explicar el objetivo de la entrevista a la presunta víctima, así como su anuencia para seguir el procedimiento establecido en el presente protocolo, dejando a salvo su derecho a elegir la vía que estima conveniente a sus intereses, dicha entrevista versará exclusivamente en la obtención de elementos a fin de determinar si se encuadra en alguna de las conductas descritas en el presente Protocolo a fin de su debida atención ya sea al procedimiento alternativo o formal, lo anterior a fin de evitar la revictimización.

SECCION II CANALIZACIÓN

21. En caso de que la persona que busca la orientación se encuentre en un evidente estado de alteración, que no pueda ser contenido mediante los primeros auxilios psicológicos, se deberá gestionar apoyo de contención psicológica de la manera más expedita posible.
22. En caso de que la víctima elija agotar otras vías o ámbitos de responsabilidad, la persona orientadora deberá canalizar a la víctima a la instancia especializada para su asesoría y seguimiento puntual.
23. La universidad integrará un directorio actualizado de instituciones especializadas en psicología, medicina, derecho, entre otras, para brindar atención y, en su caso, realizar la canalización correspondiente.

SECCION III MEDIDAS DE PROTECCIÓN

24. Las medidas de protección, son todas las acciones necesarias tendientes a procurar la seguridad y la integridad física y/o emocional de la víctima materia del presente protocolo, con la finalidad de que se lleven a cabo las investigaciones correspondientes, con absoluta libertad y en apego a la normatividad aplicable, siendo dicha medida un acto idóneo, razonable y proporcional.
25. La comisión al momento de dictarlas, tendrá en consideración lo siguiente:
 - I. Su naturaleza:
 - a) Gravedad del incidente (efectos para la parte afectada);
 - b) Si el acoso u hostigamiento es verbal o físico, y:
 - c) Si hubo actos similares anteriormente (frecuencia y escalada de violencia).
 - II. Las relaciones de poder entre quien denuncia y la persona presunta infractora:
 - a) La posición de la parte afectada y presunta infractora (edad, nivel de experiencia, y posición jerárquica).
26. Las medidas urgentes de protección que podrán tomarse son:
 - I. En caso de personal docente, administrativo o directivo la reubicación física, o cambio horario de trabajo;
 - II. En caso de alumnado cambio de turno, grupo o sede cuando sea pertinente;
 - III. Prohibición de la presunta agresora o del presunto agresor de acercarse a la presunta víctima;
 - IV. Prohibición de intimidar a la presunta víctima o su familia;

V. Licencia con goce de sueldo para la presunta víctima mediando justificación médica y/o psicológica.

27. Para implementar las medidas referidas en el párrafo anterior, la comisión deberá contar con la anuencia de la Presunta víctima.

CAPITULO II DE LA INVESTIGACIÓN DE LAS DENUNCIAS

SECCION I DENUNCIA

28. La denuncia es la manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican conductas de violencia de género, Acoso u Hostigamiento Sexual en los que se encuentran involucrados alumnas, alumnos o servidoras y servidores públicos de la UIC

29. Las denuncias deberán presentarse por comparecencia a través del formato de entrevista o por escrito de formato libre, las cuales deberán contener los siguientes requisitos:

- a) Datos generales de la presunta víctima;
- b) Domicilio para oír y recibir notificaciones;
- c) Datos que permitan identificar a las y los involucrados;
- d) Narración de hechos, con circunstancias de tiempo, modo y lugar;
- e) En su caso, pruebas relacionadas con los hechos o testigos en caso existir;
- f) Rubrica y firma de la denuncia.

30. De toda denuncia, se integrará un expediente, el cual se le asignará un número de registro,

31. No podrá dejarse de atender la denuncia, aún y cuando la misma no se presente inmediatamente.

32. Si la persona que interpone la denuncia quisiera emprender acciones legales en otras vías, se le brindará el apoyo correspondiente para su acompañamiento y/o referencia a otras instituciones.

SECCION II ENTREVISTA AL PRESUNTO AGRESOR O AGRESORA

33. Realizada la denuncia y emitidas las medidas de protección, en su caso, se procederá a realizar la investigación y acciones necesarias a cargo de la comisión, con el objeto de allegarse de los elementos probatorios necesarios para determinar la posible existencia o no de faltas administrativas o de otra índole.

34. La Comisión, deberá de notificar al presunto agresor sobre el inicio del procedimiento, así como la persona que lo denuncia y los hechos que motivaron a la misma, citándole a efecto que un término de tres días hábiles para que comparezca y manifieste lo que a su derecho convenga y ofrezca pruebas.

35. Durante la entrevista a la persona denunciada es necesario

- I. Explicarle el propósito de la entrevista.
- II. Explicarle el procedimiento de la investigación.
- III. Informarle que se tomarán notas durante la entrevista.
- IV. Explicarle sus derechos
- V. Exponerle los hechos como fueron declarados por la persona afectada, dejándole admitir o negar las acusaciones.
- VI. Solicitarle todas aquellas pruebas que puedan demostrar que el incidente pudo o no haber sucedido.

SECCION TERCERA DE LAS PRUEBAS

36. Para conocer la verdad, puede la Comisión admitir declaración de cualquier persona, sea parte o tercero, documentos físicos o electrónicos y cualquier cosa, ya sea que pertenezca a las partes o a un tercero que tengan relación inmediata con los hechos controvertidos.

37. Se reconocen como prueba:

- a) La Confesión: Es la declaración que hace una persona voluntariamente o preguntado por otro ante la autoridad educativa (Oficina o Comité), reconociendo la verdad de un hecho.
- b) Los Documentos públicos: Son aquellos expedidos por servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.
- c) Los Documentos privados: Son todos que se forman sin intervención de notario o funcionario público competente bajo las solemnidades legalmente prescritas (Emitidos por particulares).
- d) Los Testigos: Todos los que tengan conocimiento de los hechos, que las partes tengan que probar.
- e) Fotografías, copias fotostáticas, grabaciones en disco, cinta, video, o cualquier otro tipo de reproducción; la información generada o comunicada que conste en medios electrónicos, ópticos o en cualquier otra tecnología.

38. Una vez recibidas las pruebas por las partes, la comisión procederá a desahogar y admitir las pruebas ofrecidas por las partes, en un término no mayor a los cinco días.

39. Cuando así proceda, la presunta víctima podrá solicitar que se excluyan pruebas o que no se practiquen por resultar innecesarias o desproporcionadas, por vulnerar su derecho a la intimidad, pero en caso de ser necesario la Comisión previa justificación, podrá solicitarlo para emitir su resolución, con el razonamiento respectivo salvaguardando en todo momento la dignidad de la persona.
40. Una vez realizada la investigación por parte de la Comisión, este hará del conocimiento del Comité de Ética a través de un proyecto de resolución, que tomará en cuenta la narrativa de los hechos que haya formulado la presunta víctima y el presunto agresor, así como en su caso las pruebas existentes y su valoración.

CAPITULO III

RESOLUCIÓN Y APLICACIÓN DE SANCIONES

41. Concluidas las diligencias de investigación contempladas en el capítulo anterior, cuando sea un servidor o servidora pública la parte denunciada, la Comisión procederá a realizar el análisis de los hechos y pruebas en su caso, a efecto de determinar la existencia o inexistencia de actos u omisiones establecidos en el presente protocolo y normatividad aplicable, emitiendo para tal efecto el proyecto de recomendación que remitirá al Comité de ética para su adopción definitiva.
42. En caso de la Comisión considere que, si se configura una falta administrativa por motivo de la conducta de acoso u hostigamiento sexual de la persona servidora pública, lo hará del conocimiento de las partes involucradas y deberá solicitar al comité que el mismo sea turnado al órgano interno de control para efecto del desarrollo de las etapas de sustanciación y resolución
43. Si no se encontrarán elementos suficientes para demostrar la existencia de la infracción y la presunta responsabilidad de la presunta o el presunto agresor, se emitirá un acuerdo de conclusión y archivo del expediente, sin perjuicio de que pueda abrirse nuevamente la investigación si se presentan nuevos indicios o pruebas y no hubiera prescrito la facultad para sancionar.
44. Los elementos esenciales que deberán considerarse al emitir la recomendación, son los siguientes:
- a) El grado de riesgo del acto de acoso y hostigamiento sexual.
 - b) Que el acto u omisión hayan denigrado y concebido como objeto a la víctima.
 - c) Que la conducta sea condicionante para la estabilidad en un empleo, cargo o comisión, u obtención de una calificación.
 - d) Que existan dos o más víctimas de la misma o el mismo agresor.
 - e) Que el agresor tenga poder de decisión sobre la relación laboral o académica.
 - f) Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad.
 - g) Que se ejerza presión sobre la víctima o algún familiar para entorpecer la investigación.

45. Concluidas las diligencias de investigación contempladas en el capítulo anterior, cuando sea un estudiante o estudiantes la parte denunciada, la Comisión procederá a realizar el análisis de los hechos y pruebas en su caso, a efecto de determinar la existencia o inexistencia de actos u omisiones establecidos en el presente protocolo y normatividad aplicable, emitiendo para tal efecto el proyecto de resolución que remitirá a la Rectoría para su adopción definitiva.

46. Algunas de las sanciones que pudieran aplicarse a las conductas de alumnos podrán ser:

- I. Amonestación en privado o público;
- II. Suspensión hasta por tres meses
- III. Baja definitiva de la UIC.

47. Algunas de las sanciones que pudieran aplicarse a las conductas de docentes, personal administrativo y directivo podrán ser:

- I. Amonestación en privado o público;
- II. Suspensión de la relación laboral;
- III. Rescisión de la relación laboral.

48. En todos los casos la persona agresora deberá cumplir con un programa dirigido a su reeducación en género y nuevas masculinidades, en su caso.

49. Al momento de determinar las responsabilidades y emitir sanciones, se deberán contemplar las siguientes medidas para garantizar la reparación integral de la víctima:

- a) Medidas de restitución. Las medidas de restitución tienen como propósito devolver a la víctima a la situación anterior a la vulneración, tanto materialmente como en derechos.
- b) Medidas de rehabilitación. La rehabilitación pretende reparar las afectaciones físicas, psíquicas o morales que sufren las personas que son víctimas de violencia o discriminación, a través de una atención médica o psicológica. Por ejemplo: si una persona fue objeto constante de acoso, para reparar el daño sería obligación de la institución ofrecerle la opción de recibir atención psicológica o de cualquier otra naturaleza, de manera gratuita por el tiempo que resulte necesario.
- c) Medidas de satisfacción. Estas medidas por lo general comprenden las que sirven para transmitir un mensaje de reprobación oficial institucional. Puede ser importante, al concluir el proceso, que exista un reconocimiento público dentro de

la universidad de que ocurrió un acto de violencia, que no se va a tolerar más. En esas situaciones, es importante siempre privilegiar los deseos y necesidades de la víctima, incluyendo si desea o no que su caso sea público.

- d) Garantías de no repetición. En sus dimensiones individual, colectiva, material, moral y simbólica estas medidas son particularmente importantes, cuando, al analizar un caso concreto, se revelan prácticas o políticas institucionales que permiten o solapan la violencia y la discriminación de manera recurrente. Las garantías de no repetición incluyen el compromiso de modificar esas prácticas o políticas institucionales, para que la discriminación o violencia no ocurra más. Estos cambios podrían verse traducidos en acciones desde campañas de sensibilización o equipamiento de espacios, hasta revisión y reforma de la normativa.

CAPITULO III INSTANCIAS COMPETENTES

SECCIÓN PRIMERA COMISIÓN PERMANENTE ESPECIALIZADA DE ATENCIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

- 50. La comisión es un órgano especializado del Comité de Ética y de conflictos de Intereses de la Universidad Intercultural de Colima, encargado de resolver los casos de Acoso y Hostigamiento Sexual presentados por los integrantes de la comunidad Universitaria.
- 51. La Comisión estará integrada por:
 - I. El o la Titular de la Rectoría, quien presidirá.
 - II. Un o una representante de la Oficina de la Abogacía General; quien fungirá como Secretario (a) Técnico (a).
 - III. Un o una representante de la coordinación de control interno
 - IV. Un o una representante de la Unidad para la Igualdad de Género
 - V. Un o una representante del Consejo Estudiantil, cuando alguna de las partes involucradas sea estudiante
 - VI. Un o una representante del Consejo Académico, cuando alguna de las partes involucradas sea personal educativo, docente o equivalente.
- 52. Tendrá calidad de invitada permanente un o una representante del Instituto Colimense de las Mujeres o instancia pública equivalente, especialista en temas género y violencia.
- 53. La comisión podrá invitar a personas especialistas de la Sociedad Civil, cuya experiencia se encuentre relacionada sobre el tema o los temas que la sesión respectiva tenga como finalidad abordar.
- 54. La designación de las y los representantes señalados en las fracciones I, II, III, IV y serán durante el término de su nombramiento, para la fracción V, VI, VII lo será por un periodo

de 2 años, quien podrá ser desganada para un nuevo período y podrán ser removidas o removidos de no demostrar compromiso con dicho Comité.

55. Los cargos en la Comisión serán personales, honoríficos e intransferibles. Cada persona integrante contará con un suplente que será designado por el propio integrante propietario o propietaria mediante escrito dirigido al Secretario (a) Técnico (a).

56. Las convocatorias a sesión de la Comisión deberán contar con las siguientes formalidades:

- a) Ser notificadas cuando menos con tres días hábiles de anticipación a la fecha de la sesión por conducto del Secretario (a) Técnico (a).
- b) Contener el orden del día y la indicación de lugar, fecha y hora de la celebración; y
- c) Acompañarse con la información y documentación correspondiente que permita el conocimiento de los asuntos que se vayan a tratar.

57. En las Sesiones de la Comisión se observarán las formalidades siguientes:

58. Para la instalación legal de la sesión se requerirá cuando menos, la asistencia de la mitad más uno de los integrantes de la Comisión entre los que se deberá encontrar quien Presida o quien deba suplirle, el Secretario (a) Técnico (a) es el encargado (a) de la lista de asistencia y de señalar si existe Quórum;

- a) En caso de no existir el quórum, quien Presida la Comisión citará a una nueva sesión en un plazo no mayor a 3 días, la cual se llevará a cabo con las personas integrantes que acudan a la misma;
- b) La presidencia de la Comisión, o su suplente, dirigirá la Sesión y moderará los debates durante la misma;
- c) Las personas integrantes de la Comisión o sus suplentes tendrán derecho de voz y voto, respecto de los asuntos que se traten.
- d) Los acuerdos se tomarán de manera económica, con el voto de cuando menos la mitad más uno de los miembros de la Comisión asistentes; quien presida tendrá voto de calidad para casos de empate.
- e) Las personas integrantes de la Comisión podrán posponer para una siguiente sesión la votación de algún punto de acuerdo.
- f) Los acuerdos tomados en las sesiones del C de la Comisión se asentarán en un acta foliada elaborada por el Secretario (a) Técnico (a) y tendrán carácter de definitivos.

59. De cada sesión se levantará acta circunstanciada en la que se hará constar:

- a) El lugar, la fecha y las horas de inicio y conclusión;
- b) Nombres de las personas integrantes de la Comisión asistentes;
- c) Expresión en su caso de la existencia de quórum legal para los efectos conducentes;

- d) Relación clara de los acuerdos tomados en la sesión. El acta deberá elaborarse siguiendo la secuencia del orden del día aprobado;
- e) Las manifestaciones las personas integrantes de la Comisión, cuando éstos soliciten que se hagan constar en el texto del acta;
- f) Clausura de la Sesión;
- g) La firma de las personas asistentes;
- h) Como anexos, la convocatoria para la Sesión y los documentos que a juicio de la Comisión deban ser agregados al acta.

60. La Secretaría Técnica conservará las actas originales, mismas que se integrarán al Libro de Actas, adjuntándose en cada volumen un índice general de acuerdos.

61. Son facultades de las y los integrantes de la Comisión:

- I. Asistir a las Sesiones de la Comisión;
- II. Participar con voz y voto;
- III. Dictar las políticas de divulgación del presente protocolo;
- IV. Solicitar a la Rectoría la imposición de medidas de protección, establecidas en el presente Protocolo.
- V. Rubricar una carta compromiso de respeto a la confidencialidad e imparcialidad en los casos de acoso y hostigamiento sexual; en caso de incumplimiento será motivo de su remoción previa anuencia de la Comisión. Acreedor a las sanciones que contemple la normatividad aplicable;
- VI. Investigar las denuncias presentadas por Acoso y Hostigamiento Sexual recabando los medios probatorios que estime pertinentes, incluyendo el auxilio de personas profesionales que se requieran, a fin de integrar el expediente para que la Comisión lleve a cabo la resolución correspondiente;
- VII. Contar con un registro de casos de Acoso y Hostigamiento Sexual, que contenga las causas, características y de las determinaciones o recomendaciones que se hayan adoptado sobre éstos, a fin de establecer sanciones en casos de reincidencia, así como determinar los cursos, talleres, capacitaciones que sea necesario impartir de conformidad con los datos estadísticos recabados;
- VIII. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables
- IX. Las demás facultades y atribuciones prescritas por las disposiciones normativas aplicables.

62. Quien funja titular de la secretaria técnica de la Comisión tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Mantener actualizado el registro y directorio de las y los integrantes de la Comisión;
- II. Agendar las sesiones de la Comisión;
- III. Estructurar el orden del día de las sesiones de conformidad con los asuntos que tengan que hacerse de conocimiento de la Comisión;

- IV. Coordinar y supervisar la entrega oportuna de las convocatorias a las y los integrantes de la Comisión;
- V. Levantar el acta circunstanciada de la sesión de la Comisión;
 - a. Llevar el control y seguimiento de los acuerdos de la Comisión; y
 - b. Las demás que tenga a bien encomendarle de la Comisión;

SECCIÓN SEGUNDA

UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

63. La Unidad para la Igualdad de Género, es el área dependiente de la UIC encargada de implementar en materia de prevención, cursos, talleres, capacitaciones o cualquier otro mecanismo encaminado a la prevención, atención, y erradicación del Acoso y Hostigamiento Sexual de las personas que intervengan en el presente Protocolo, así como para difundir y analizar las causas y consecuencias del Acoso y Hostigamiento Sexual.
64. La Unidad para la Igualdad de Género estará obligada a proveer de todos los elementos e informes que necesite la Comisión para la deliberación, toma de acuerdos, y decisiones. Así mismo será la persona orientadora en la sede central de la Universidad, para los casos de violencia de género, Acoso y Hostigamiento Sexual, en los términos que el presente protocolo determine.
65. La unidad para la igualdad de Género será responsable de:
- a) Cumplir y hacer cumplir el presente protocolo y demás normatividad aplicable;
 - b) Rubricar una carta compromiso de respeto a la confidencialidad e imparcialidad en los casos de acoso y hostigamiento sexual; en caso de incumplimiento será motivo de su remoción previa anuencia de la Comisión. Acreedor a las sanciones que contemple la normatividad aplicable;
 - c) Orientar a las presuntas víctimas de Acoso y Hostigamiento Sexual, sobre los derechos y prerrogativas que las leyes les confieren;
 - d) Solicitar información necesaria, para cumplir con sus funciones y responsabilidades;
 - e) Sugerir a la Comisión para su aprobación las medidas precautorias que considere pertinentes;
 - f) Reportar sus actividades y funciones a la comisión cuando así se requiera;
 - g) Ser la persona orientadora de la sede central.
 - h) Las demás facultades y atribuciones contempladas por las disposiciones normativas aplicables.

SECCIÓN TERCERA

LA PERSONA ORIENTADORA

66. Cada subsede, deberá contar con una orientadora o un orientador, las y los cuales serán designados y removidos por la Comisión, debiendo preferentemente contar con el perfil, conocimientos, habilidades y aptitudes siguientes:

- a) Título y cédula profesional de la Licenciatura de Psicología, Trabajo Social o afín;
- b) Formación y conocimientos en la perspectiva de género, derechos humanos, violencia contra las mujeres;
- c) Conocimiento general de los instrumentos jurídicos Internacionales, Nacionales, Estatales y Municipales sobre Derechos Humanos de las Mujeres;
- d) Actitudes idóneas para la atención, libres de prejuicios y prácticas estereotipadas;
- e) Actitud de respeto, cordialidad y disposición al trabajo en equipo;
- f) Sentido de corresponsabilidad para lograr un proceso de atención empática;
- g) Empatía y habilidad de escucha activa; y
- h) Proactividad.

67. Son funciones de la persona orientadora en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

- I. Dar atención de Primer contacto y, en caso de urgencia, referir a la Presunta víctima para que reciba atención especializada que corresponda;
- II. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el Acoso y Hostigamiento sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;
- III. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;
- IV. Hacer del conocimiento por escrito de la Comisión cuando alguna persona servidora pública se niegue a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la Contraloría del Estado cuando la negativa sea del propio Órgano Interno de Control;
- V. Brindar atención a la Presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo;
- VI. Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles las Denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer Contacto, a través de la remisión de la entrevista inicial a la Comisión.
- VII. Analizar si de la narrativa de los hechos de la Presunta víctima se identifican conductas de Acoso y Hostigamiento sexual para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima; y
- VIII. Dar seguimiento ante la Comisión respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo.
- IX. Fungir como asesora de la víctima en todo momento, durante el proceso de atención e investigación de la denuncia.

CAPITULO VI SEGUIMIENTO Y REGISTRO DE CASOS

68. La comisión generará y dispondrá de una base de datos única que integre los datos de los casos, a los que podrá dar seguimiento. Esta base de datos deberá contar con información actualizada sobre la situación que guarda el acoso y el hostigamiento sexual en la universidad.

A través de la misma se dará seguimiento puntual y ordenado a los casos de HS Y AS que se presenten.

69. El presente protocolo deberá ser monitoreado y evaluado, a través del informe anual que deberá rendir la comisión sobre las acciones, de prevención, atención y sanción de la violencia en la comunidad universitaria, en coordinación con la Unidad para la Igualdad de Género y demás áreas involucradas.

TITULO QUINTO ERRADICACIÓN

70. Para la erradicación de la violencia sexual la universidad realizará acciones que promuevan una cultura libre de violencia y la erradicación del hostigamiento sexual y del acoso sexual dentro de la Comunidad Universitaria, lo anterior por conducto de la Unidad para la Igualdad de Género, quien coordinará el diseño y ejecución de las mismas.

T R A N S I T O R I O S

PRIMERO. - El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial de “El Estado de Colima” para que el mismo surta efectos generales.

ATENTAMENTE INTEGRANTES DE LA JUNTA DE GOBIERNO UNIVERSITARIA

Dado en las instalaciones de la Secretaría de Educación y Cultura, en la ____ Sesión ordinaria de la Junta de Gobierno Universitaria, celebrada a los xxx días del mes de junio del año 2024 dos mil veinticuatro.

Anexo I. Constancia de Orientación

Fecha: _____

Constancia de orientación

Por medio de la presente hago constar que el día ____ de _____ de 2024, acudí a la Unidad para la Igualdad de Género de la Universidad Intercultural de Colima a solicitar apoyo, donde se me brindó la atención de primer contacto por parte de _____, quien me brindó información respecto a mis derechos y me proporcionó la información pertinente relacionada con las opciones que existen para que pueda, de manera voluntaria, realizar acciones en pro de mi seguridad y bienestar.

Lo anterior sin costo alguno ni condicionamiento respecto a la decisión que de manera consciente pueda tomar por así convenir a mis intereses.

Firma

Anexo 2. Aviso de Privacidad simplificado

AVISO DE PRIVACIDAD SIMPLIFICADO DE LA UNIDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE COLIMA

La Unidad de Género de la Universidad Intercultural de Colima en adelante “LA UNIDAD”, con domicilio Carretera Villa de Álvarez-Comala, km 5.9, Comala, México, y portal de internet <https://uicolima.edu.mx>, es responsable del uso y protección de los datos personales que nos proporcione, y te garantiza que únicamente serán tratados para las finalidades establecidas en nuestros avisos de privacidad. Por lo anterior, y con el fin de garantizar tu expectativa razonable de privacidad, se te comunica que los datos personales tendrán un tratamiento responsable y una conservación bajo medidas de seguridad que permitan su protección integral, de conformidad a lo dispuesto por la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Colima, la Ley de Protección de Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Colima.

I. FINALIDADES:

Datos Los datos personales y sensibles obtenidos por la “LA UNIDAD”, serán tratados de la siguiente manera:

- a) Conservar una base de datos de las personas que solicitan trámites o servicios en la “LA UNIDAD”.
- b) Generar informes cuantitativos y cualitativos que permitan generar estadísticas para efecto de visibilizar las violencias de género.
- c) Integrar un expediente único por persona que solicite trámites o servicios en la “LA UNIDAD”, para brindar atención y seguimiento a sus procesos, evitando con ello la revictimización.
- d) Llevar un registro, para efectos administrativos.
- e) Por motivos de seguridad, cuando exista riesgo que implique su seguridad e integridad.

II. TRANSFERENCIA DE DATOS PERSONALES:

Se informa que “LA UNIDAD” podrá transferir datos personales a otras autoridades siempre y cuando los datos se utilicen en ejercicio de sus facultades y atribuciones que permitan reforzar la finalidad que motivo el tratamiento de los datos personales y sensibles, además, se llevará a cabo aquellas transmisiones reguladas por la ley o tratados internacionales suscritos y ratificados por México.

III. LOS MECANISMOS Y MEDIOS DISPONIBLES PARA QUE EL TITULAR, EN SU CASO, PUEDA MANIFESTAR SU NEGATIVA PARA EL TRATAMIENTO DE SUS DATOS PERSONALES:

Usted podrá en cualquier momento manifestar su negativa respecto el tratamiento de sus datos personales, específicamente los consentidos expresamente en el presente aviso de privacidad mediante el envío de su negativa al correo electrónico de unidadtransparencia@uicolima.edu.mx y/o de manera presencial en la Unidad de Transparencia ubicada en las instalaciones de la Universidad Intercultural de Colima con domicilio en Kilómetro 5.9 carretera Villa de Álvarez- Comala, en Comala, Colima, México. C.P. 28048.

La solicitud tendrá que contener: Nombre completo, Número de cuenta o de trabajador en caso de que proceda, correo electrónico para notificarle la respuesta, la descripción clara y precisa del procedimiento a realizar; acompañando los documentos con los cuales se acredite la identidad o la representación legal

IV. EL SITIO DONDE SE PODRÁ CONSULTAR EL AVISO DE PRIVACIDAD INTEGRAL.

Se pone a su disposición el aviso de privacidad integral y nos comprometemos mantenerlo informado sobre los cambios que pueda sufrir el presente aviso de privacidad, a través de la dirección electrónica oficial <https://uicolima.edu.mx/transparencia/>, o bien, de manera presencial en nuestras instalaciones.

V. CONSENTIMIENTO EXPRESO PARA SUS DATOS:

Hasta que no manifieste lo contrario ante “LA UIC”, específicamente en la Unidad de Transparencia, consiente que sus datos personales y sensibles sean tratados de conformidad a los términos y condiciones informados en el presente aviso de privacidad, otorgando desde este momento su consentimiento expreso y por escrito para que sean tratados, durante el tiempo que resulte adecuado, por el Responsable.

Nombre y firma del titular de los datos personales

Última actualización: 29/05/2024

Anexo 3. Entrevista Inicial

Fecha: _____

No. de cuenta/ No. de control: _____

No. de Folio: _____

Formato de Entrevista Inicial					
Datos generales de la persona denunciante					
Nombre:					
Domicilio:					
Teléfono					
Carrera:				Grado y grupo:	
Estudiante		Docente		Personal administrativo	
Motivo de atención					
Relatoría de Hechos					
Primer Hecho de violencia					
Hecho de violencia más grave					

Último hecho de violencia

Detectar violencias

Tipos

Modalidades

Familiar

Simbólica

Laboral y docente
Escolar

Psicológica

En la comunidad

Física

Institucional

Patrimonial

Política

Económica

Digital y mediática

Sexual

Obstétrica

Equiparada

Vicaria

Datos generales de la persona agresora

Nombre:

Domicilio:					
Teléfono					
Carrera:			Grado y grupo:		
Estudiante		Docente		Personal administrativo	
<u>Peticiones de la persona denunciante</u>					
Contexto					
<u>Identificación de característica de identidad de la persona denunciante</u> <ul style="list-style-type: none"> • Edad • Sexo • Género/ identidad de género/orientación sexual • Nacionalidad • Condición de discapacidad • Identidad cultural • Condición de salud • Estado civil • Estado de embarazo • Otras características 					
<u>Condiciones de contexto particulares</u> <ul style="list-style-type: none"> • Condición económica • Nivel de educación o estudios que cursa • Condición laboral o estudiantil • Si cuenta con hijos y/o hijas 					

<u>Plan de acción</u>

Firma

Anexo 4. Valoración Psicológica

Capacidad de respuesta de la persona denunciante.

Datos de identificación

Fecha de elaboración: _____

Nombre completo:		Edad:
Fecha de nacimiento:	Carrera:	Grado y grupo:
Domicilio:		

Preguntas	Frecuencia en los último 12 meses	Observaciones
¿Ha tenido trastornos de sueño (dificultad para dormir o mantenerse dormida) y pesadillas?	Nunca: Nº de veces: Fecha del último evento:	
¿Ha perdido el interés en participar en actividades significativas para usted?	Nunca: Nº de veces: Fecha del último evento:	
¿Usted ha tenido una gran pérdida reciente (por muerte, separación, pérdida de bienes o de trabajo)?	Nunca: Nº de veces: Fecha del último evento:	
¿Usted ha perdido casi todo contacto con familiares o amistades?	Nunca: Nº de veces: Fecha del último evento:	

¿Usted consume alcohol o drogas con frecuencia?	Nunca: N° de veces: Fecha del último evento:	
¿Usted ha estado muy deprimida continuamente?	Nunca: N° de veces: Fecha del último evento:	
¿Usted ha pensado en quitarse la vida?	Nunca: N° de veces: Fecha del último evento:	
¿Usted ha planeado alguna forma de quitarse la vida?	Nunca: N° de veces: Fecha del último evento:	
¿Usted ha intentado quitarse la vida?	Nunca: N° de veces: Fecha del último evento:	
¿Tiene usted amistades o familiares que pudieran apoyarle con hospedaje o dinero en caso de emergencia?	Nunca: N° de veces: Fecha del último evento:	
¿El lugar en que piensa en caso de emergencia es un lugar donde el agresor no	Nunca: N° de veces: Fecha del último evento:	

pueda encontrarla?		
-----------------------	--	--

Bajo protesta de decir verdad, manifiesto que la información y datos proporcionados son verdaderos y correctos, lo que ratifico con mi firma asentada al calce.

Firma

Anexo 5. Deslinde de Responsabilidad

DESLINDE

Por medio de la presente el que suscribe, el/la C. _____ manifiesto que el día ____ de _____ de 20__ fui atendido por _____, quien me ofreció _____ en una instancia externa sin costo alguno, sin carácter de obligatoriedad, aclarando que sería de manera voluntaria y sólo dependiendo de mis horarios, pero manifiesto el no aceptar el servicio antes mencionado.

No obstante, queda asentado que, si en algún momento me es necesario recibir la atención, puedo solicitarla.

Por lo anterior, deslindo desde este momento a la Universidad Intercultural de Colima de cualquier situación que se genere como resultado de mi decisión.

Lo anterior, por así convenir a mis intereses, firmándola sin dolo o lesión en mi voluntad.

.

Colima, Col; a ____ de _____ del 2024

C. _____

Copia para:

Anexo 6. Carta Compromiso

Carta compromiso de confidencialidad

Yo _____ declaro que conozco, consiento y otorgo el presente compromiso de confidencialidad respecto a todo el proceso de atención del caso con No. de expediente _____. Del cual tengo conocimiento a partir de fecha _____, en virtud de que ocupó el cargo de _____.

1.- El presente compromiso alcanza a toda aquella información que surja de la atención a víctima de hostigamiento y acoso sexual, que presente una denuncia o queja ya sea en la recepción de la misma o en el estudio o análisis de la misma.

2.- El presente compromiso no abarca información que deba ser revelada con el fin de dar cumplimiento al debido proceso y a la debida diligencia.

Por lo que enunciativa y no limitativamente me comprometo a:

- a) Mantener estricta y absoluta confidencialidad y reserva respecto de toda la información comprendida en la cláusula anterior.
- b) Aplicar las correspondientes medidas de seguridad y resguardo que sean razonables y prudentes para proteger la información referida.
- c) Reportar a las autoridades de la institución toda divulgación de información reservada y/o confidencial de la que tuviera conocimiento.

Las obligaciones de confidencialidad asumidas en el presente compromiso se mantienen mientras la información pueda generar un daño para cualquier persona involucrada en el proceso de denuncia o queja.

La persona firmante es responsable de toda violación del presente compromiso de confidencialidad, sea que tal violación ocurra como resultado de una acción u omisión.

La revelación sin justa causa, de información reservada o confidencial, o con respecto de la cual se tenga que mantener secreto, puede configurar causal de despido o sanción por parte de la institución para la cual ejerce el trabajo.

Firmo en la ciudad _____ el día _____ del año _____.