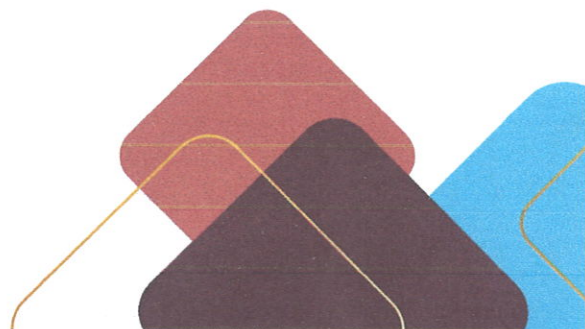


PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y OTRAS VIOLENCIAS EN LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE



Universidad de Oriente

Mtra. Shirley Zazil Álvarez Escobar
Rectora

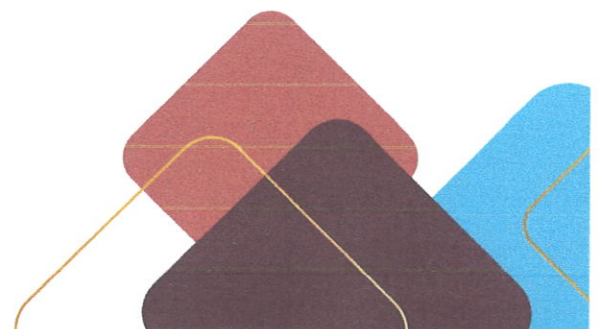
C.P. Eder Gonzalo Azcorra González
Director Administrativo

LAET. Yara Ivonne Baeza Zetina
Directora Académica

Mtra. Amireyoly Burgos Aguilar
Directora de Planeación Institucional

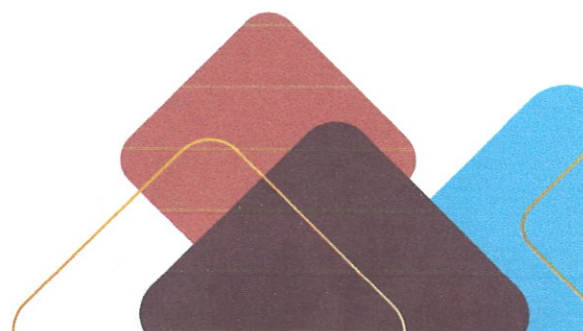
Mtra. Karla Cristina Ramon Escobar
Titular de la Unidad de Igualdad de Género

Lic. Sergio Mauricio Ontiveros Miranda
Asesor Jurídico



INDICE

PRESENTACIÓN.....	4
MARCO NORMATIVO Y JURÍDICO	5
MARCO REFERENCIAL.....	8
FACTORES DE RIESGO	11
ASPECTOS GENERALES.....	17
CAPÍTULO II.....	20
DE LAS AUTORIDADES RESPONSABLES.....	20
CAPÍTULO III.....	21
DEL COMITÉ DE ÉTICA, DE PREVENCIÓN Y DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO.....	21
CAPITULO IV.....	25
DEL ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL	25
CAPÍTULO V	28
RUTA CRÍTICA DE ATENCIÓN.....	28
CAPÍTULO V	36
SANCIONES	36
CAPÍTULO VI	37
ACCIONES PARA PROMOVER UNA CULTURA DE PAZ Y NO VIOLENCIA EN LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE:	37
REFERENCIAS	42



PRESENTACIÓN

La Universidad de Oriente, a través del presente protocolo, elaborado en estricto respeto a los derechos humanos y en concordancia con los principios de certeza jurídica que todas las instituciones de educación superior deben albergar en cumplimiento del sistema jurídico que garantiza la dignidad humana, responde a una obligación comunitaria e institucional de índole jurídico y administrativo, enfocada a generar procedimientos efectivos que garanticen la adecuada atención a víctimas de hostigamiento y/o acoso sexual u otras violencias, a través de la debida diligencia y el acceso a la justicia.

Y en cumplimiento de los artículos 42 y 43 de la Ley General de Educación Superior que establece que las instituciones de educación superior con apoyo de las autoridades respectivas promoverán medidas necesarias para la atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género; así como la creación de espacios seguros para la denuncia y acompañamiento, que garanticen el acceso pleno a la educación superior y el bienestar de toda la comunidad universitaria.

El acoso y hostigamiento sexual, así como otros tipos de violencia se gestan a partir de la reproducción de prácticas sustentadas en construcciones socioculturales de género u otras condiciones que promueven la omisión, invisibilización y normalización de estos actos, colocando principalmente a las mujeres en una posición de subordinación.

El presente protocolo favorece a su vez al fortalecimiento de la cultura de la denuncia a fin de generar un acercamiento confiable entre la posible víctima de acoso sexual, hostigamiento sexual u otros tipos de violencia con las autoridades de la institución e instancias gubernamentales que puedan brindarle asistencia jurídica, médica, psicológica y social, especializada, integral y gratuita, que contribuya a su pleno desarrollo. Así como a la generación de espacios seguros en

donde se priorice la cultura de paz y no violencia, basada en la resolución justa y pacífica de los conflictos.

Será aplicable a todas las personas que forman parte de la UNO; tanto al personal como al estudiantado en general, que realicen cualquier acto de violencia, hostigamiento o acoso sexual.

La Universidad de Oriente se pronuncia hacia la **CERO Tolerancia** a las conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual y todo tipo de violencia que se cometa al interior de la institución, por lo que a efecto de procurar un entorno laboral y escolar libre de este tipo de discriminaciones y violencias, que garantice la igualdad sustantiva de oportunidades entre hombres y mujeres se emite el *Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual y otras Violencias en la Universidad*, asumiendo el compromiso de eliminar la discriminación y promover la igualdad de género entre las personas, garantizando un ambiente armónico que propicie el desarrollo personal y profesional.

MARCO NORMATIVO Y JURÍDICO

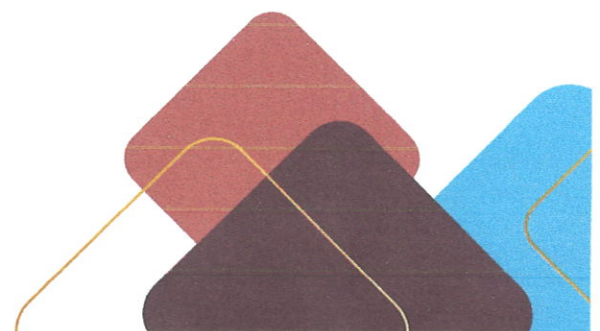
Internacional

- Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, Dinamarca, 1980.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, por sus siglas en inglés (CEDAW). Ratificado el 23 de marzo de 1981. (Posee un carácter vinculante)
- Recomendación General número 19 de la CEDAW.
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Austria, Viena, 1993.
- Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo, 1994.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”. Ratificada el 12 de junio de 1998.

- Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer. Beijing 1995.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José Costa Rica.
- Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Celebrada en la Ciudad de México, en 2004.
- Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género, 2006.
- 7º. y 8º. Informes del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, compromiso de armonización legislativa.

Nacional

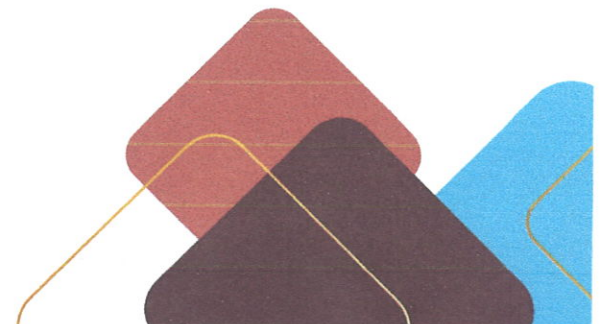
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.
- Ley General de Víctimas.
- Código Penal Federal.
- Código Nacional de Procedimientos Penales.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Declaratoria Nacional para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior, 1998.
- Ley General de Educación Superior, 2021.



- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán.
- Ley de Atención y Protección a las Víctimas del Delito para el Estado de Yucatán.
- Ley para Igualdad entre Hombres y Mujeres del Estado de Yucatán.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Yucatán.
- Ley de Víctimas del Estado de Yucatán.
- Código Penal del Estado de Yucatán.
- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Estado de Yucatán, Acuerdo 38/2021.
- Acuerdo SCG 4/2019 por el que se expide el código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Yucatán.

Normativa de la Universidad de Oriente

- Decreto 628/2005 que crea la Universidad de Oriente.
- Reglamento Interno de la Universidad de Oriente.
- Código de Conducta de servidores públicos de la Universidad de Oriente.
- Código de Ética de los servidores públicos de la Universidad de Oriente.
- Política Institucional de la Universidad de Oriente sobre la Igualdad de Género y no Discriminación.
- Reglamento Escolar para poder sancionar al estudiantado que incurran en este tipo de conductas.



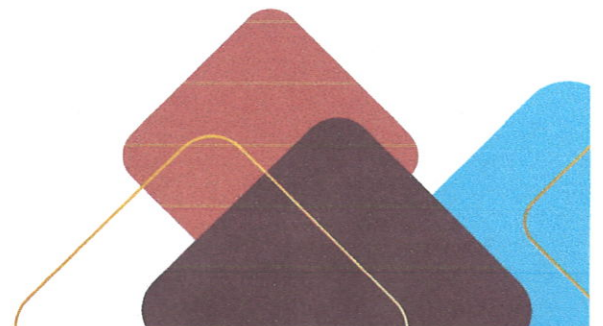
MARCO REFERENCIAL

Las causas de las conductas constitutivas de violencia sexual expresadas en este documento, parten de una explicación deductiva, que tienen un carácter interseccional con fenómenos culturizados que favorecen la incidencia sistemática. La violencia sexual hace referencia a cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, atentando contra su libertad, dignidad e integridad física, según lo establece la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2021) y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán (2020).

El acoso sexual y el hostigamiento sexual son a su vez manifestaciones de discriminación por razones de género. Asimismo, representan formas específicas de violencia sistémica que afectan en mayor escala a las mujeres, sin objetar que el fenómeno también ocurre en hombres y personas con identidad, orientación y expresión sexual diversa.

La invisibilización de este tipo de conductas indebidas, es producto de la configuración de representaciones sociales que justifican y legitiman la frecuente reproducción de prácticas afines, mismas que a su vez estructuran de manera interpretativa el significado que tiene un acto violento, la magnitud, el grado de participación de quienes se involucran en los mismos y propiamente la sanción u omisión.

El acoso sexual y el hostigamiento sexual poseen una naturaleza sexual no recíproca, en donde frecuentemente existen relaciones asimétricas entre quien perpetra el acto y la víctima. Estas prácticas fomentan un clima laboral y un entorno escolar hostil dado que las consecuencias que se generan no solo tienen efectos adversos para la víctima, sino también para quienes integran su ámbito relacional.

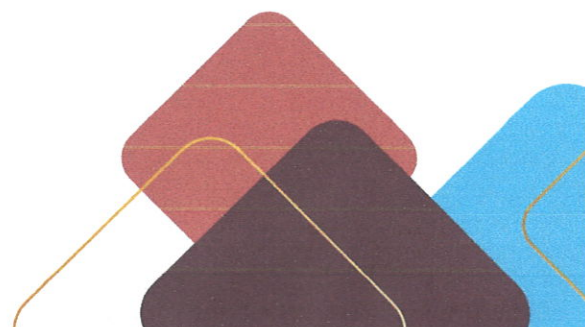


La Organización Internacional del Trabajo (OIT) concibe al acoso sexual como “un comportamiento de carácter sexual ofensivo para quien es objeto de este”. En general el acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de la persona como el derecho a la dignidad, la intimidad, la libertad sexual, la salud y la seguridad.

El hostigamiento sexual es una conducta que se gesta de manera regular en los entornos laborales y escolares en donde las estructuras jerárquicas, así como las dinámicas organizacionales generan relaciones de poder asimétricas que pueden coadyuvar al reforzamiento de prácticas discriminatorias, violentas por razones de género que transgreden el derecho a la intimidad además del ámbito personal, justificadas por el estatus o el nivel de autoridad de quien las perpetra y la dependencia laboral aunada a la subordinación de quien las recibe.

DIFERENCIAS ENTRE ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Un elemento crucial para reconocer cuando estas conductas ocurren es el CONSENTIMIENTO. Es decir, si no son deseadas, permitidas, o toleradas de forma explícita por dos o más personas que participen de ellas, las conductas de carácter sexual que invaden el espacio de la libertad psicosexual constituyen actos de hostigamiento o acoso sexual, según corresponda (INMUJERES, 2019)



VIOLENCIAS SEXUALES QUE SE INTERSECTAN CON EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- a) **Injurias sexistas:** Se refiere a conductas no verbales o calificaciones respecto al físico o cuerpo de las personas.
- b) **Casos de violencia emocional:** Comprende chantaje emocional y la violencia en la pareja antes y después de la desarticulación del vínculo. Opera para generar culpabilización de la víctima y la justificación de la conducta.
- c) **Violencia en las citas sexuales (agravantes):** Manoseos, coito forzado, ideas de pago por favor sexual, apuestas.
- d) **Violencias sexuales de tipo digital:** Utilización de cuentas institucionales, ciberacoso sexual, apropiación del cuerpo de las personas de manera digital, Stalker* y groomer**.

Hostigamiento sexual	Acoso sexual
Existe una relación de índole laboral o escolar en el que la víctima tiene un nivel jerárquico menor a quien comete el acto.	No existe subordinación, puede cometerlo a cualquier persona (ejemplo de estudiante a estudiante, docente a docente, servidor público a servidor público).
Se realiza con motivo de los entornos laborales y/o escolares.	Sucede en cualquier espacio donde se gestic un factor de oportunidad.
Se expresa en conductas verbales, físicas, insinuaciones o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.	Hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva aun estado de indefensión y de riesgo para la víctima.
Existen conductas reiteradas de diferentes magnitudes.	No existen necesariamente conductas reiteradas, puede ocurrir en un solo evento.
Pueden existir manifestaciones de complicidad de la persona generadora de violencia con otras del entorno laboral y/o escolar que refrenden la actuación de la persona receptora de violencia.	No necesariamente existe complicidad de la persona generadora con otras del entorno laboral y/o escolar que refrenden la actuación de la persona receptora de violencia.



e) **Identidad genérica:** Comprende aquellas conductas expresadas en personas con orientación, preferencia, expresión e identidad genérica diversa.

f) **Microagresiones y Micromachismos:** Censura en la academia, proxemia, filtros culturales y tocamiento de partes erógenas.

FACTORES DE RIESGO

a) Personales

- Tener baja autoestima.
- Desconocer sus derechos.
- Desconocer los mecanismos institucionales y legales para denunciar.
- No contar con redes de apoyo o que éstas sean muy débiles.
- Haber sido víctima de violencia de género anteriormente.

b) Institucionales

- Cultura institucional discriminatoria y/o violenta.
- Cultura institucional y estructura organizacional preeminentemente vertical, reproductor de prácticas machistas y patriarcales.
- Ausencia de acciones eficaces para la prevención y protección contra el acoso y hostigamiento sexual.
- Ausencia de mecanismos claros para la atención y denuncia del acoso y hostigamiento sexual.
- Contexto institucional y legal de impunidad, nula cultura de la denuncia.
- Existencia de un marco legal deficiente.

SCJN, Reseñas Argumentativas, Reseña del Amparo Directo 47/2013, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Acoso Laboral o Mobbing, en: <https://www.scjn.gob.mx/Cronicas/Resenas%20Argumentativas/res-JRCD-0047-13.pdf>

*Definición de Stalker: <https://www.significados.com/stalker/>

*Definición de Groomer: <https://definicion.de/grooming/>

CONSECUENCIAS DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

a) En la víctima

Problemas psicológicos: Duda, depresión, ansiedad, miedo, fatiga, falta de motivación, dificultad para la concentración, desesperación, impotencia, relaciones personales restringidas, estrés postraumático.

Problemas fisiológicos: Dolores de estómago y cabeza, náuseas, hipertensión, trastornos del sueño, entre otros.

Problemas laborales y escolares: Reducción de la satisfacción laboral o escolar, estrés laboral o escolar, ausentismo, deserción escolar o laboral, cambio de carrera o trabajo y disminución de la productividad.

b) En la institución

Menor productividad, costes que supone el reemplazo del personal por ausentismo o abandono, ambiente de trabajo o de aprendizaje tenso y hostil, deterioro de la imagen, pago de indemnizaciones.

Costos en el sistema de salud, de seguridad social, en el sistema judicial y políticas sociales.

c) En la sociedad

Limita el ejercicio efectivo de los derechos humanos de quienes integran la comunidad universitaria, impide el logro de la igualdad.

GLOSARIO

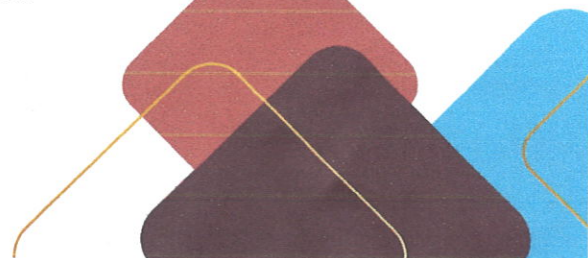
Para la aplicación del presente protocolo se entenderá por:

- I. **Acompañamiento:** Trabajo con las víctimas en las diferentes fases o etapas del caso, teniendo en cuenta sus propias necesidades.
- 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.

- III. **Atención:** Brindar servicios especializados que reconozcan tanto las causas como las consecuencias de la violencia y que las combatan desde la integralidad.
- IV. **Comunidad universitaria:** Está integrada por las personas estudiantes, personal académico, personal administrativo y directivo, que aportan y desarrollan sus capacidades intelectuales, operativas y manuales, para el cumplimiento del objeto y fines de la Universidad.
- V. **Universidad:** a la Universidad de Oriente de Valladolid Yucatán.
- VI. **Denuncia:** La manifestación de hechos constitutivos de acoso u hostigamiento sexual, u otros tipos de violencia que se hacen del conocimiento a la autoridad o dependencia administrativa competente, por la víctima o por un tercero.
- VII. **Persona generadora:** Persona integrante de la comunidad universitaria que presuntamente haya realizado un acto de acoso u hostigamiento sexual u otras violencias.
- VIII. **Persona receptora:** Persona afectada por la comisión de un acto de acoso sexual u hostigamiento sexual u otras violencias.
- IX. **Enfoque basado en los derechos humanos:** Se centra en los grupos de población que son objeto de mayor marginación, exclusión y discriminación. Este enfoque a menudo requiere un análisis de las normas de género, de las diferentes formas de discriminación y de los desequilibrios de poder a fin de garantizar que las intervenciones lleguen a los segmentos más marginados de la población de la Universidad de Oriente.
- X. **Perspectiva de género:** Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basadas en su género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las personas; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres

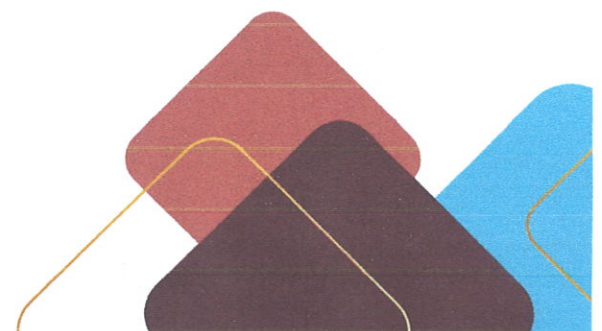
- y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los diversos ámbitos de acción (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2021, p. 3).
- XI. **Interseccionalidad:** Herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades creando múltiples ejes de diferencias que se intersectan en contextos históricos específicos, mismos que contribuyen a experiencias específicas de opresión y privilegio influyen sobre el acceso de las mujeres y las niñas a derechos y oportunidades. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2021, p. 3)
- XII. **Interculturalidad:** El enfoque intercultural parte del reconocimiento y respeto de las diferencias culturales existentes, bajo la concepción de que las culturas pueden ser diferentes entre sí, pero igualmente válidas, no existiendo culturas superiores ni inferiores. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2021, p. 3).
- XIII. **Discriminación de género:** Toda exclusión, distinción o restricción que, basada en el sexo, embarazo u orientación sexual asociada con el origen étnico o nacional, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, lengua, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.
- XIV. **Equidad de género:** La equidad es un principio ético-normativo asociado a la idea de justicia; bajo la idea de equidad se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja, en función de la idea de justicia que se tenga y haya sido socialmente adoptada.

- XV. **Hostigamiento sexual:** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona generadora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- XVI. **Prevención:** Estrategia que busca la intervención coordinada de las instituciones, así como de los actores sociales, para anticiparse, detectar y disminuir las dinámicas sociales que generan contextos de violencia de género y que permite aminorar el nivel de riesgo de que ésta ocurra.
- XVII. **Ruta crítica de atención:** Camino o proceso que transitan las personas receptoras de violencia para tener acceso a servicios especializados y a la justicia.
- XVIII. **Tipos y modalidades de violencias:** Aquellas que señala la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán.
- XIX. **Víctima:** Persona física que directa o indirectamente ha sufrido daño o el menoscabo de sus derechos producto de una violación de derechos humanos o de la comisión de un delito.
- XX. **Violencia:** Uso intencional de la fuerza física o el poder real o como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo (OMS, 2002).
- XXI. **Violencia de género:** Todo acto que implique una violación a los derechos humanos; que perpetúe los estereotipos que refuerzan y reproducen la subordinación, principalmente de las mujeres; que atente contra la dignidad, la libertad o vulnere el derecho al desarrollo físico, psíquico o sexual de la persona y que provoque consecuencias negativas en el contexto familiar, laboral y escolar.



La violencia de género se distingue de otros tipos de violencia en tanto que esta agrede a las personas o a los grupos de personas con base en su sexo, género u orientación sexual, y que puede manifestarse mediante violencia física, psicológica y sexual, entre otras.

- XXII. **Violencia laboral y docente:** Se ejerce por 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 (LGAMVLV, 2007).
- XXIII. **Sanción:** Es la resolución emitida por las autoridades administrativas y/o institucionales correspondientes, apoyándose de las recomendaciones emitidas por el Comité para *prevenir, atender y dar seguimiento a los casos de violencia contra las mujeres, discriminación por razón de género, así como los de hostigamiento sexual y acoso sexual que se reproduzcan en el ámbito educativo* cuando se trate de actos de violencia emitidas por el estudiantado. Y cuando se trate de personal del servicio público (docentes, personal administrativo, directivo) *el Comité de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de interés* emitirá una recomendación de acuerdo con la gravedad del caso, en cuestión de que la falta incurra a una máxima afectación, o en dado caso que el comité no pueda deliberar se remitirá al Órgano de Control Interno de la Universidad para las acciones pertinentes.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1. Objeto.

Este protocolo tiene por objeto establecer el mecanismo de coordinación y actuación entre autoridades y dependencias administrativas de la Universidad de Oriente para prevenir, atender, dar seguimiento y sancionar las conductas de acoso sexual, hostigamiento sexual y otras violencias cometidas por cualquier persona integrante de la comunidad universitaria o en perjuicio de ésta. A su vez que pretende fortalecer la cultura de la denuncia, priorizar la cultura de paz y no violencia a fin de generar un acercamiento confiable entre la posible persona receptora de violencia con las autoridades de la institución y las instancias gubernamentales que puedan brindarle asistencia jurídica, médica, psicológica y social, especializada, integral y gratuita, que contribuya a su pleno desarrollo.

2. Ámbito de Aplicabilidad.

El presente protocolo será de observancia general para quienes integran toda la comunidad universitaria (incluyendo posgrados), así como para aquellas personas que estén vinculadas de manera contractual, académica, docente, laboral, y de cualquier forma con la misma, y se aplicará en los casos de acoso sexual, hostigamiento sexual u otro tipo de violencia en los que se involucre alguna de las personas integrantes de la Universidad de Oriente. Lo anterior sin perjuicio de las demás sanciones del orden penal, administrativo, laboral o civil a las que haya lugar, derivado de la interposición de la demanda o denuncia que decida entablar la posible persona receptora.

3. Principios rectores en la aplicación del presente protocolo.

Para la atención de los casos de acoso sexual, hostigamiento sexual u otro tipo de violencia, el Comité de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad de Oriente, Comité para prevenir, atender y dar seguimiento a los casos de violencia contralas mujeres, discriminación por razón de género, así como los de hostigamiento sexual y acoso sexual que se reproduzcan en el ámbito académico y

la Unidad de Igualdad de Género, así como los órganos determinados a la atención de los casos, observarán los principios de:

I. Dignidad: Es un valor, principio y derecho fundamental base y condición de todos los demás. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades.

II. Perspectiva de género: Permite analizar la forma en la que se crean y perduran sistemas sociales a partir de un determinado punto de vista del sexo, el género y la orientación sexual.

III. Transparencia en el proceso: Principio que otorga seguridad y certidumbre jurídica a los particulares, en virtud de que permite conocer si las acciones de los Organismos garantes son apegadas a derecho y garantiza que los procedimientos sean completamente verificables, fidedignos y confiables.

IV. Presunción de inocencia: La persona señalada como responsable de haber cometido actos de violencia, acoso u hostigamiento sexual tiene derecho a que se presuma inocente, mientras no se pruebe la responsabilidad, conforme al debido proceso.

V. Pro - persona: Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

VI. Confidencialidad: Obligación de mantener la privacidad de los datos personales. Las partes involucradas deberán preservar la privacidad de la información personal en todo momento. La revelación de cualquier información del caso debe limitarse exclusivamente a las personas. En todos los casos la identidad de la víctima no será proporcionada a la persona generada y deberá mantenerse bajo estricta confidencialidad.

VII. No Revictimización: Se evitará producir a la víctima una afectación adicional a la que ya fue objeto, por lo que su actuación estará encaminada a salvaguardar su integridad con la máxima diligencia. Queda prohibida la implementación de prácticas de conciliación y mediación para casos de acoso sexual y hostigamiento

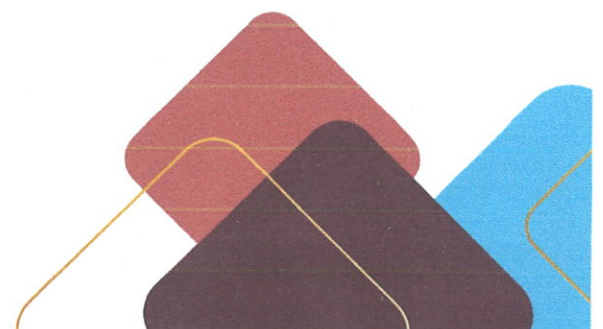
sexual, así como aquellas que promuevan la revictimización y culpabilización en la víctima, a efecto de generar desistimiento en la denuncia.

VIII. Igualdad y no discriminación: Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos de los artículos 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México y, párrafo segundo, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

IX. Enfoque diferencial y especializado: La atención que se brinde a la víctima deberá realizarse de manera particularizada, tomando en consideración su grado de vulnerabilidad, así como características de etnia, religión, nacionalidad, lugar de procedencia, género, sexo, orientación sexual o situación de discapacidad, entre otras, que puedan interactuar y profundizar la desigualdad.

X. Enfoque transformador: Se deberán realizar en el ámbito de sus respectivas competencias, las acciones necesarias para contribuir en la erradicación de toda forma de violencia de género.

XI. Máxima protección: Implementación de medidas precautorias tales como cambio de horario o de área en caso del personal de la universidad, suspensión provisional de personal o estudiantado, en tanto se realiza el proceso de investigación; a fin de resguardar a la víctima de cualquier situación que pudiera generarle un daño o poner en riesgo su libertad, dignidad y seguridad personal, o de alguna conducta que tenga por objeto anular o menoscabar sus derechos fundamentales.



CAPÍTULO II

DE LAS AUTORIDADES RESPONSABLES

4. Las autoridades y unidades administrativas responsables de la aplicación de este protocolo serán:

- I. Dirección Administrativa
- II. Dirección Académica
- III. Dirección de Planeación Institucional.

- IV. Unidad de Igualdad de Género.
- V. Departamento de Recursos Humanos.
- VI. Departamento Jurídico.
- VII. Comité de Ética, integridad y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad de Oriente, así como los órganos determinados a la atención de los casos.

VIII. Comité para prevenir, atender y dar seguimiento a los casos de violencia contralas mujeres, discriminación por razón de género, así como los de hostigamiento sexual y acoso sexual que se reproduzcan en el ámbito académico.

5. Las instancias universitarias encargadas de la atención y sanción de casos de acoso sexual, hostigamiento sexual u otras violencias deberán generar las actuaciones correspondientes con estricta garantía de los derechos humanos de las presuntas víctimas de estas conductas y de quienes las ejercen.

6. Deberá prevalecer el derecho de las víctimas a recibir atención integral y oportuna de sus situaciones particulares.

7. Se consideran omisiones de las autoridades educativas y dependencias administrativas las siguientes:

- a) Negarse a recibir, atender o canalizar casos de acoso sexual, hostigamiento sexual u otro tipo de violencia tanto en el entorno escolar como laboral.
- b) Evitar el acceso a la justicia y la debida diligencia en los casos de acoso sexual, hostigamiento sexual u otro tipo de violencia por complicidad con la persona que perpetra la falta.

- c) Impedir el acceso a información y evidencias necesarias para la integración del expediente.

CAPÍTULO III

DEL COMITÉ DE ÉTICA, DE PREVENCIÓN Y DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO

9. La persona titular de la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad de Oriente, que conozca por medio de denuncia personal, por medio escrito o por tercera persona de casos de hostigamiento sexual, acoso sexual u otro tipo de violencia que se presenten en espacios laborales o escolares, valorará y turnará el caso a los comités establecidos para la atención de los casos de acuerdo al ámbito en el que se presente tales como el Comité de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad de Oriente, Comité para prevenir, atender y dar seguimiento a los casos de violencia contralas mujeres, discriminación por razón de género, así como los de hostigamiento sexual y acoso sexual que se reproduzcan en el ámbito académico o algún otro órgano competente determinado para la atención del caso.

10. El Comité de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad de Oriente conocerá de los casos de hostigamientos sexual, acoso sexual u otro tipo de violencia en los que estén implicados servidores públicos, y que sean denunciados por víctimas o terceros que tengan conocimiento de dichos actos, mismo que serán ratificados con posterioridad por la victima o persona titular de la Unidad de Igualdad de Género, quien analizará los hechos para identificar las conductas y emitirá medidas preventivas que considere.

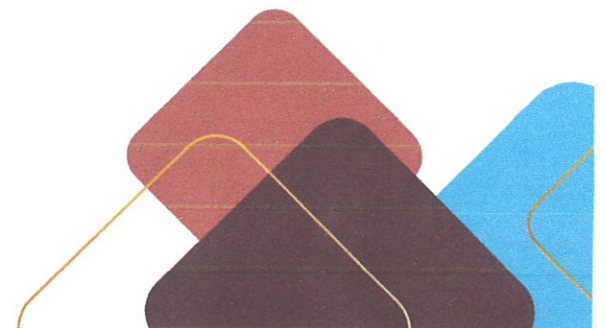
Las medidas serán levantadas por escrito mediante una sesión extraordinaria que cumpla con la mayoría de sus integrantes y se adjuntarán al expediente laboral de la persona para archivo. El expediente y todo lo relativo a la queja se manejará con estricta confidencialidad.

En los casos en donde la presunta víctima no requiera del procedimiento establecido por el comité, se archivará el caso indicándoles las instancias sobre donde podrá obtener servicios especializados conforme a su caso.

Al emitir las medidas precautorias y/o sanciones competentes a la institución, el protocolo se da por cumplido; si la presunta víctima aun considera realizar más acciones, se le canalizará con las autoridades especializadas según sea el caso.

El personal activo de la Universidad de Oriente, así como la comunidad estudiantil, podrán manifestar su queja o denuncia a través de una entrevista con la Titular de la Unidad de Igualdad de Género que transcribirá la relatoría de la entrevista, por medio de una relatoría escrita proporcionada por la presunta agraviada o a través del formato establecido por el Comité de Ética, integridad y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad de Oriente en los buzones físicos instalados dentro de la casa de estudios, los cuales se encuentran situados en la entrada de la Biblioteca José María Iturralde Traconis “El Gran Kanxoc”, escalera de caracol del edificio de docencia y en el área de baños del edificio de laboratorios; asimismo, en la página institucional se cuenta con un buzón digital en el apartado de servicios. Una vez recibida la queja, comienza el proceso de análisis por parte de la persona Titular de la Unidad de Igualdad de Género, quien validará y asignará la queja al comité correspondiente.

El Comité de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Interés de esta casa de estudios atenderá casos exclusivamente donde se encuentren involucradas personas servidoras públicas adscritas a la universidad, ya sea un caso entre pares o entre docente o personal de universidad hacia alguna persona estudiante. universidad ya sea el caso de servidor público a servidor público o de servidor público a estudiante.



.Objeto del Comité de Ética, integridad y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad de Oriente.

El comité tiene por objeto fomentar la ética y la integridad pública para lograr una mejora constante en la cultura organizacional de las dependencias y entidades en las que se encuentren constituidos, así como de la recepción de quejas por falta de integridad.

Requisitos de las quejas por falta de integridad.

Las quejas recibidas por parte del Comité deberán recibir un número de queja y ser registrados en el sistema informático que se designe para ello, a través del secretario (a) ejecutivo (a), verificando que contenga lo siguiente:

- El Comité deberá guardar la confidencialidad del nombre y demás datos personales.
- El domicilio o dirección electrónica para recibir notificaciones, siempre que la queja no se haya presentado de manera anónima.
- El relato de los hechos de forma clara y sucinta en los que se desarrollaron las presuntas vulneraciones por parte de los servidores públicos de las dependencias y entidades al Código de Ética o de Conducta, señalando las circunstancias de tiempo, modo y lugar.
- Los datos del servidor público involucrado o involucrada
- Los datos de prueba de la conducta que origino la queja.

En el supuesto de declararse incompetente, el Comité deberá orientar a la persona para que ésta presente la queja ante la instancia correspondiente, esto, con el acompañamiento de la persona Titular de la Unidad de Igualdad de Género, quien se cerciorará que sea atendida en dicha institución.

De considerar el comité que existe probable incumplimiento del Código de Ética o del Código de Conducta de la Universidad de Oriente, deberá realizar las entrevistas correspondientes a la persona servidora pública involucrada y,

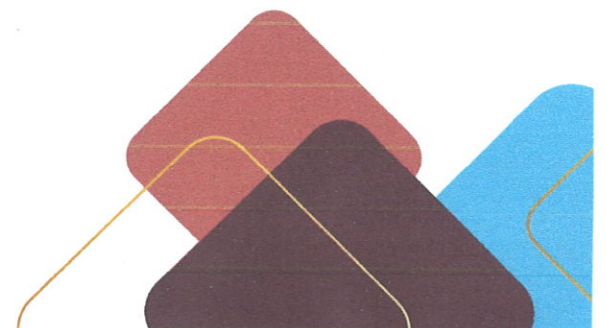
de considerar necesario a los testigos y a la persona que presentó la queja, en el caso que sea identificable.

En el caso, que se identifique una probable responsabilidad administrativa, que presente una falta de integridad, el comité deberá remitir la queja al Órgano de Control Interno de la Universidad de Oriente.

El Comité deberá presentar sus conclusiones, si en ellas considera un incumplimiento al Código de Ética o de Conducta de la universidad, determinará sus observaciones y recomendaciones, debiendo ser un pronunciamiento imparcial y no vinculatorio, debiéndose hacer del conocimiento de la persona o personas involucradas y de sus superiores jerárquicos. El pronunciamiento final del Comité sobre la queja por falta de integridad podrá ser considerada como un antecedente atribuible a la persona o personas que se encuentren involucradas.

El hecho de presentar una queja por falta de integridad no otorga a la persona que la promueve, el derecho de exigir una determinada actuación del Comité, ya que éste actúa de manera imparcial y debe realizar las entrevistas correspondientes para conocer el panorama de la situación y a partir de ello, emitir la recomendación pertinente.

El pronunciamiento final del Comité en relación a la queja presentada por faltas de integridad podrá ser considerada como un antecedente atribuible a la persona servidora pública, esto, por realizar conductas contrarias a lo plasmado en el Código de Ética y al Código de Conducta de los servidores públicos al servicio de la Universidad de Oriente.



CAPITULO IV

DEL ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

11. Se consideran actos de **acoso sexual** de manera enunciativa más no limitativa los siguientes:

I. Toda conducta de naturaleza sexual no deseada, en el que no existe una subordinación de la víctima con quien perpetra el acto, en donde se manifiesta un ejercicio de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

II. Las injurias sexistas, las microagresiones, los micromachismos, la proxemia, los filtros culturales y los tocamientos de partes erógenas.

El acoso sexual puede generarlo una persona, un grupo de personas, o en su caso un inferior jerárquico sobre un superior jerárquico.

12. El nivel de gravedad y tipos de acoso sexual (INMUJERES, 2010) se determinará teniendo como referencia la siguiente escala:

NIVEL 1. VERBAL Acoso Leve	NIVEL 2. NO VERBAL Y SIN CONTACTO FÍSICO Acoso medio	NIVEL 3. VERBAL CON CONTACTO FISICO Acoso grave
<ul style="list-style-type: none"> • Chistes, burlas y conversaciones de contenido sexual. • Piropos respecto de apariencia física no deseados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acercamientos excesivos (proxemia). • Miradas insinuantes. • Silbidos, gestos y señales de connotación sexual. • Persecución. 	<ul style="list-style-type: none"> • Abrazos o besos no deseados. • Tocamientos, pellizcos y roses intencionales. • Acorralamiento. • Presión o amenaza

<ul style="list-style-type: none"> • Comentarios y preguntas invasivas sobre el aspecto, la vida sexual o amorosa, la orientación sexual. • Hacer insinuaciones sexuales. • Presión para aceptar citas no relacionadas con el ámbito laboral o escolar, o para tener encuentros de carácter sexual. • Presionar después de una ruptura sentimental. • Llamadas telefónicas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Intento de tocamientos. • Mensajes de texto, cartas, correos electrónicos no deseados. • Exposición de objetos pornográficos. • Exhibicionismo de carácter sexual. 	<p>para ceder a actos sexuales no deseados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intento de violación. • Castigos, maltratos, cambio de área, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas al rechazar proposiciones sexuales.
--	---	---

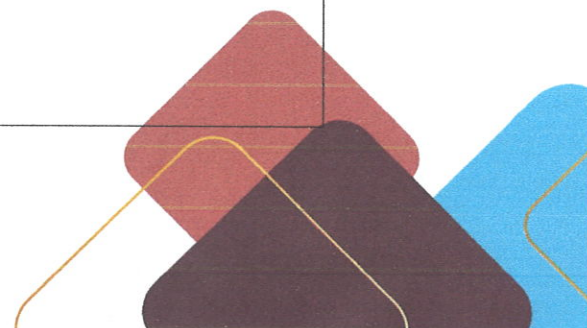
13. Se consideran actos de **hostigamiento sexual** de manera enunciativa más no limitativa los siguientes:

- I. Toda conducta de naturaleza sexual no deseada en la que existe un vínculo de subordinación laboral o escolar, cometida por un superior jerárquico en contra de un inferior jerárquico.
- II. Toda represalia infringida a la víctima por el hecho de no acceder al favor sexual propuesto por quien ostenta la superioridad jerárquica.
- III. Todo acto de complicidad entre la persona que ostenta la superioridad jerárquica y el personal subordinado, que genere condiciones para que la víctima acceda bajo presión al favor sexual.

14. El nivel de gravedad y los tipos de los actos de hostigamiento sexual (INMUJERES, 2010) se determinará teniendo como referencia a la siguiente escala:



<p>NIVEL 1. VERBAL Leve</p>	<p>NIVEL 2. NOVERBAL Medio</p>	<p>NIVEL 3. VERBAL CONCONTACTOFISICO Grave</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Chistes y conversaciones de contenido sexual. • Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia. • Hacer preguntas sobre la vida sexual o insinuaciones. • Llamadas telefónicas, mensajes de texto, cartas. • Exposición de imágenes de naturaleza sexual. • Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas respecto de la vida sexual o sentimental • Presión para aceptar citas no relacionadas con el ámbito laboral o escolar, o para tener encuentros de carácter sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acercamientos excesivos (proxemia). • Miradas insinuantes. • Gestos. • Persecución. • Intento de tocamientos • Mensajes de texto, cartas, correos electrónicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Abrazos o besos no deseados. • Tocamientos, pellizcos, roces. • Acorralamiento. • Presión o amenaza para ceder a actos sexuales no deseados. • Acoso laboral motivado por el hostigamiento. • Aplicación de procedimientos administrativos sin justificación o fuera de margen que establece la normativa. • Privación de la libertad.



CAPÍTULO V

RUTA CRÍTICA DE ATENCIÓN

SECCIÓN PRIMERA DE LA ACTUACIÓN DE LAS AUTORIDADES

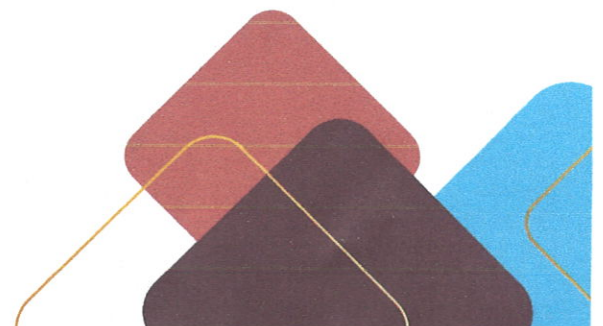
15. La ruta crítica contempla los requerimientos y pasos para la recepción y atención por parte de las unidades administrativas universitarias competentes, de los casos de acoso sexual, hostigamiento sexual u otro tipo de violencia dentro del entorno universitario y laboral.

16. Para los casos que se presenten dentro del ámbito escolar (docentes y estudiantes) se deberá realizar lo siguiente:

1. La Unidad de Igualdad de Género (UIG), a través de la persona titular será el primer contacto para recibir la queja correspondiente, y de acuerdo con las características del caso turnará mediante oficio al Comité para prevenir, atender y dar seguimiento a los casos de violencia contralas mujeres, discriminación por razón de género, así como los de hostigamiento sexual y acoso sexual que se reproduzcan en el ámbito académico para la correspondiente medida precautoria, investigación y establecimiento de recomendaciones a las instancias correspondientes.

2. Personal especializado de la UIG deberá evaluar el nivel de riesgo y estado emocional de la persona receptora, a fin de proporcionar los primeros auxilios psicológicos o bien derivar a una atención especializada.

3. La Unidad de Igualdad de Género, en el marco de sus atribuciones, brindará asesoría y acompañamiento a víctimas de hostigamiento, acoso sexual u otro tipo de violencia, sobre el tratamiento institucional y/o jurídico de acuerdo con la normatividad institucional y legislaciones vigentes, así como levantará la relatoría de la denuncia o queja.



4. El Comité para prevenir, atender y dar seguimiento a los casos de violencia contra las mujeres, discriminación por razón de género, así como los de hostigamiento sexual y acoso sexual que se reproduzcan en el ámbito académico de la Universidad de Oriente, después de ser notificado por la UIG investigará actos y omisiones donde esté involucrado personal docente o estudiantes, en materia de acoso sexual, hostigamiento sexual u otro tipo de violencia.

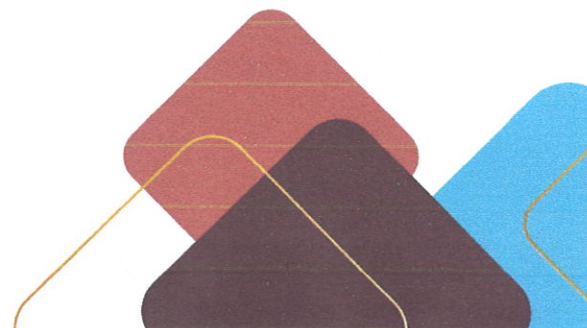
5. La Dirección Académica y la Dirección Administrativa, darán cumplimiento a las medidas preventivas que determine el comité en tanto dure la investigación, y en caso de estimarlo pertinente iniciará y sustanciará el procedimiento administrativo correspondiente, siempre y cuando la presunta persona generadora forme parte del personal docente académico o estudiantado.

6. La Dirección Académica y las unidades correspondientes dará seguimiento a las recomendaciones emitidas por el Comité, basándose en el reglamento interno y otras normativas vigentes institucionales y/o legislaciones estatales y federales aplicables al caso.

7. La Unidad de Igualdad de género a través de la persona titular, deberá verificar el cumplimiento de la resolución emitida por las unidades administrativas correspondientes y notificar a la víctima de la resolución de su caso a través de los medios de contacto establecidos (correo electrónico personal de la víctima).

17. Para los casos que se presenten dentro del ámbito laboral se deberá realizar lo siguiente:

1. La jefa o jefe inmediato de la o las personas involucradas, ya sea víctima o persona generadora, en caso de acoso sexual, hostigamiento sexual u otro tipo de violencia, deberá canalizar la denuncia de manera inmediata al departamento de Recursos Humanos en coordinación con el departamento jurídico y apoyar las medidas de protección que la instancia competente determine.



2. El superior inmediato del jefe o jefa que cometa el acto de hostigamiento sexual deberá canalizar de manera inmediata al departamento de Recursos Humanos en coordinación con el departamento jurídico y apoyar las medidas de protección que la instancia competente determine.

3. La Dirección Administrativa en coordinación con el departamento jurídico dará trámite a las medidas de protección que la instancia competente determine.

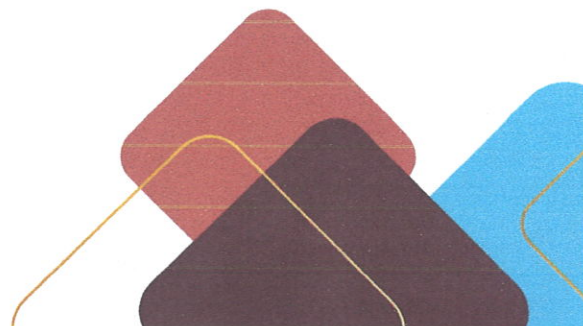
4. El Comité de Ética, integridad y Prevención de Conflictos de Interés y la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad de Oriente, generará las actuaciones conducentes para la investigación, y en caso de estimarlo pertinente iniciará y sustanciará el procedimiento Administrativo, siempre y cuando la presunta persona generadora sea un servidor público.

5. La Unidad de Igualdad de Género de la Universidad de Oriente, en el marco de sus atribuciones, brindará acompañamiento y asesoría a la persona víctima que sea parte del personal; sobre el tratamiento administrativo y/o jurídico del acoso sexual y hostigamiento sexual, u otro tipo de violencia.

6. La Dirección Administrativa canalizará a la Contraloría Interna o Estatal aquellos asuntos en los cuales la presunta persona generadora forme parte del personal administrativo y Docente.

7. El Comité de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Interés investigará actos y omisiones de los órganos de gobierno y/o de autoridad o personas servidoras públicas de la Universidad en materia de acoso sexual y hostigamiento sexual y otro tipo de violencia y en su caso iniciará el procedimiento de responsabilidad administrativa de aquellos asuntos que sean de su competencia.

8. La Contraloría Interna o del Estado verificará el cumplimiento de las sanciones derivado de los procedimientos administrativos que se implementen.



SECCIÓN SEGUNDA

DE LA ENTREVISTA A LA PRESUNTA VÍCTIMA COMO PRIMER CONTACTO

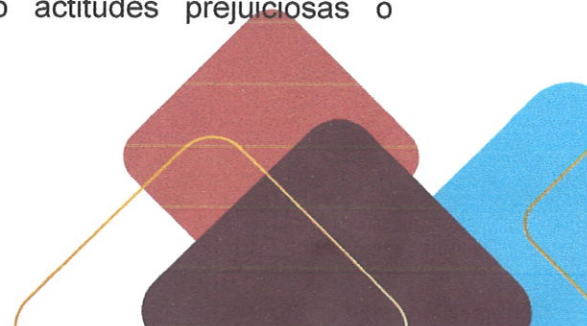
18. La entrevista es una herramienta invaluable para la obtención de información en torno de la persona receptora víctima del hecho violento, sin embargo, en los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual tiene una característica en particular, en virtud de que la misma puede encontrarse en un estado emocional muy endeble, derivado de los eventos que experimentaron, ésta deberá llevarse a cabo en un espacio privado, que ofrezca comodidad y seguridad; será de manera oral, preferentemente en compañía de un profesional en psicología o por la persona titular de la UIG, quien deberá guardar la confidencialidad de los datos aportados por la víctima. En caso de grabar la entrevista se deberá solicitar el consentimiento informado a la persona entrevistada.

19. La persona integrante de la UIG o profesional de Psicología que entrevista de primer contacto deberá aplicar técnicas de verbalización y de contención emocional para facilitar a la persona receptora la exposición de los hechos evitando la revictimización.

20. Se deberá garantizar un espacio seguro y privado para la realización de la entrevista y exposición de los hechos realizados por la persona receptora, ya sea estudiante, docente o personal administrativo.

21. Para generar una entrevista que proteja los derechos de la víctima mismos que están establecidos en el artículo 5 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán, es necesario desde el primer contacto:

a) Empatía Generar un ambiente de confianza en el que la persona receptora se sienta respetada y permita la apertura al diálogo. Es importante memorizar el nombre de la víctima, mirarle a los ojos, presentarse de manera adecuada e iniciar el proceso con una pregunta informal; cuidando actitudes prejuiciosas o discriminatorias.



b) Encuadre: En este paso debe indicarse a la persona receptora los alcances de la entrevista, preguntar a la víctima el motivo de visita a la instancia, señalar que todo lo que manifieste será confidencial, asimismo, debe mencionar que se tomará nota sobre la información que proporcione y preguntar datos personales de quien denuncia, con la finalidad de generar una relatoría de los hechos.

c) Desarrollo: La persona que entrevista empleará la escucha activa; escuchará más que hablar, es importante la realización de preguntas claves que permitan indagar cuándo inició la violencia y sus manifestaciones, así como información sobre las situaciones de riesgo que pudieran suscitarse.

d) Cierre: Es oportuno indicar a la persona entrevistada que se acerca el cierre de la entrevista, dicho cierre se realizará cuando ya se cuente con la información que se pretendía recabar con la entrevista, de tal evento se generará una relatoría con número consecutivo de denuncia, la cual será presentada al comité pertinente en sesión extraordinaria para la atención y seguimiento del caso.

SECCIÓN TERCERA

CONTENIDO DEL ESCRITO DE QUEJA

22. El escrito inicial de queja deberá contener lo siguiente:

- a) Nombre de la persona, con firma autógrafa.
 - a. La queja podrá ser realizada por tercera persona y ratificada con posterioridad por la víctima.
 - b. La queja también podrá ser presentada a través de los medios establecidos como los buzones internos o a través del correo electrónico establecido para la recepción de esta.
- b) Domicilio para oír y recibir notificaciones y en su caso, de personas autorizadas para tal efecto. Así mismo deberá señalar adicionalmente los medios electrónicos para su notificación.
- c) En caso de ser estudiante agregar matrícula que lo acredite como estudiante de la Universidad de Oriente.

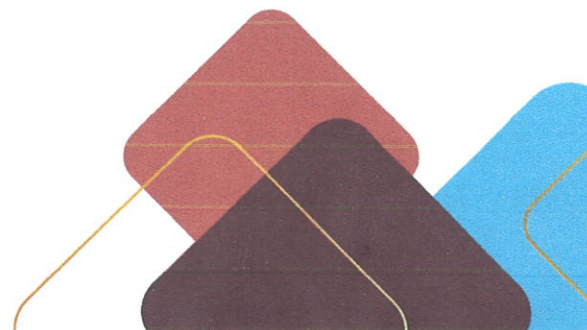
- d) Narración expresa y clara de los hechos en que se basa su queja.
- e) Ofrecer y exhibir pruebas con que cuente o en su caso mencionar las que habrán de requerirse, dichas pruebas serán valoradas por el Comité de Ética, integridad y Prevención de Conflictos de Interés (en caso de que se encuentre involucrado un servidor público), Comité para prevenir, atender y dar seguimiento a los casos de violencia contra las mujeres, discriminación por razón de género, así como los de hostigamiento sexual y acoso sexual que se reproduzcan en el ámbito académico (cuando se trate del estudiantado o personal docente) y la UIG, en tanto la persona generadora también tendrá derecho a presentar pruebas para su defensa.

SECCION CUARTA

ATENCIÓN ESPECIALIZADA

23. Medios institucionales: Se establecerán acuerdos para la atención psicológica gratuita con perspectiva de género de víctimas de acoso sexual, hostigamiento sexual u otro tipo de violencia a través de la Unidad de Igualdad de Género y el Programa de Orientación y Acompañamiento Psicológico (POAP) de la Universidad de Oriente, de igual manera se turnarán los casos a instancias o dependencias de gobierno que brinden los servicios especializados.

24. Apoyo externo: El Comité de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Interés o la UIG podrán solicitar el apoyo de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de Yucatán o la Secretaría de las Mujeres (SEMUJERES) en caso de ser mujer, con el objetivo de canalizar para su atención psicológica a integrantes de la comunidad universitaria. En los casos donde la presunta víctima no requiera de alguna atención especializada se le indicará las instancias donde podrá obtener los servicios especializados conforme a su caso.



SECCIÓN CUARTA DE LA INVESTIGACIÓN

25. El Comité de Ética, integridad y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad de Oriente o el Comité para prevenir, atender y dar seguimiento a los casos de violencia contra las mujeres, discriminación por razón de género, así como los de hostigamiento sexual y acoso sexual que se reproduzcan en el ámbito académico, según sea el ámbito de injerencia, llevará a cabo los procedimientos de investigación de casos de acoso sexual, hostigamiento sexual u otro tipo de violencia garantizando la confidencialidad, seguridad, veracidad y protección de la posible víctima durante el proceso.

26. Quienes integran cada uno de los Comités antes mencionados y que llevarán a cabo el proceso de investigación de los casos de acoso sexual, hostigamiento sexual u otro tipo de violencia serán las personas funcionarias del comité, con apoyo de la persona titular de la Unidad de Igualdad de Género con el fin de llevar a cabo la responsabilidad de su ejecución de cada una de las diligencias.

27. Deberá garantizarse la presunción de inocencia de la probable persona generadora y sobre la presunta víctima deberá observar los siguientes criterios:

- a) Se debe considerar que los delitos sexuales generalmente se producen en ausencia de otras personas más allá de la víctima y la persona o personas agresoras, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas, por lo que no se puede esperar que haya pruebas gráficas o documentales; de ahí que la declaración de la víctima sea una prueba fundamental sobre el hecho, y al analizarla se debe tomar en cuenta que las agresiones sexuales corresponden a un tipo de delito que la víctima no suele denunciar por el estigma que dicha denuncia conlleva;
- b) Se debe tener en cuenta que, dada la naturaleza traumática de los actos de violencia sexual, no debe ser inusual que el recuento de los hechos presente inconsistencias en cada oportunidad que se solicita

- c) realizarlo, sin que estas variaciones puedan constituir fundamento para restar valor probatorio a la declaración de la víctima;
- d) Se deben considerar algunos elementos subjetivos de la víctima, como su edad, condición social, pertenencia a un grupo vulnerable o discriminado, entre otros;
- e) Se debe analizar la declaración de la víctima en conjunto con otros elementos de convicción, recordando que la misma es la prueba fundamental. Entre esos elementos están los dictámenes médicos psiquiátricos, testimonios, exámenes médicos, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones.
- f) Las pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, deben utilizarse como medios de prueba cuando de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos.

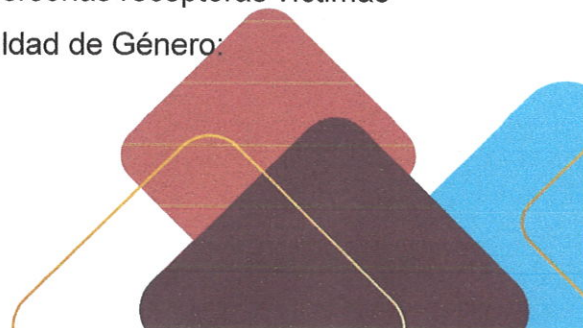
28. Al concluir con la investigación, cuando al Comité a quien se derivó la queja según su ámbito de injerencia determine la falsedad de declaraciones o que no existen actos constitutivos de acoso sexual, hostigamiento sexual u otro tipo de violencia, así como las sanciones administrativas a que dieran lugar a la parte que se determine la falsedad de su queja, reservando los derechos de la presunta persona generadora a hacerlos efectivos en instancias judiciales.

29. Podrá presentar queja por acoso sexual, hostigamiento sexual u otro tipo de violencia según sea el caso:

- a) Cualquier persona que haya sido agraviada con alguna de las conductas previstas en el presente protocolo, por parte de una persona integrante de la comunidad universitaria.
- b) Los familiares de la víctima cuando ésta se encuentre imposibilitada física o psicológicamente, o cuando sea menor de edad.

30. Serán agentes que orientarán e incentivarán a las personas receptoras víctimas a presentar la queja o denuncia ante la Unidad de Igualdad de Género:

- a) Personal Académico.
- b) Personal de los espacios universitarios.
- c) Personal administrativo.



- d) Tutores y tutoras de los programas académicos.
- e) Personal del Programa de Orientación y Acompañamiento Psicológico de la institución.
- f) Personal de la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad.

32. Durante la investigación y determinación de responsabilidad de un hecho de acoso sexual, hostigamiento sexual u otro tipo de violencia, el Comité de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Interés, Comité para prevenir, atender y dar seguimiento a los casos de violencia contra las mujeres, discriminación por razón de género, así como los de hostigamiento sexual y acoso sexual que se reproduzcan en el ámbito académico, la Dirección Académica y la Dirección Administrativa a través de la recomendación de la Unidad de Igualdad de Género, mediante acta correspondiente, podrán implementar las medidas provisionales pertinentes para salvaguardar los derechos humanos y universitarios de quienes estén involucrados o involucradas en los actos.

CAPÍTULO V

SANCIONES

33. Para el caso de que no se cumplan las disposiciones que establece el presente protocolo se establecerán las sanciones que establezca la legislación universitaria aplicable sanciones que de manera enunciativa y no limitativa determinarán las unidades administrativas correspondientes:

- a) Amonestación verbal o escrita, el cual constará en el expediente escolar de la persona generadora, o en su caso en el expediente de trabajo del personal académico o administrativo.
- b) Suspensión académica temporal y / o definitiva.
- c) Suspensión del cargo temporal y / o definitiva.
- d) Rescisión de la relación laboral.
- e) Cualquier otra que determine.

Lo anterior y en concordancia a lo establecido en las normas de control escolar de la UNO, Código de Conducta, Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de Yucatán, Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Yucatán y demás normativa aplicable.

34. Con independencia de la sanción que determine aplicarse, la persona generadora deberá recibir reeducación en asuntos de acoso sexual, hostigamiento sexual u otro tipo de violencia como requisito para la posible reinserción al ámbito académico, escolar o laboral y obtener herramientas para el desarrollo de competencias que promuevan una convivencia libre de violencias. Deberá mostrar evidencia a la Unidad de Igualdad de Género, al Departamento de Recursos Humanos o en caso de ser estudiantes a Dirección Académica y a la UIG, de haber recibido reeducación en los temas relacionados con la queja en su contra.

CAPÍTULO VI

ACCIONES PARA PROMOVER UNA CULTURA DE PAZ Y NO VIOLENCIA EN LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE:

35. Ley General de Educación Superior, publicada en el Diario Oficial de la Federación en el año 2021, artículo 10 y 43 a través de la Unidad de Igualdad de Género y el comité de ética, se establecerán mecanismos que fomenten la seguridad de las personas en las instalaciones de la Universidad de Oriente. Así como herramientas de reacción inmediata coordinada en casos en los que la víctima solicite el apoyo del personal universitario.

- a) **Mantener el pronunciamiento de "Cero Tolerancia"** a los actos o conductas de cualquier tipo de violencia, que deberá darse a conocer a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su existencia;
- b) **Plan de Trabajo con acciones en materia de Cultura de Paz y no violencia:** De manera anual la UIG diseñará un plan de trabajo que contemple actividades que promuevan una cultura de paz y prevengan conductas de violencia en la comunidad universitaria de la UNO.
- c) **Campañas informativas:** Promover una cultura institucional de igualdad de género y un ambiente libre de todo tipo de violencia, llevando a cabo campañas en toda la comunidad universitaria, con el fin de proporcionar información precisa sobre los tipos y modalidades de violencia, acoso sexual y hostigamiento sexual, cultura de paz, etc. a través de material digital, audiovisual, talleres, cursos, pláticas e instrumentos diagnósticos, entre otros.

d) **Sensibilización:** Desarrollar acciones de sensibilización a toda la comunidad universitaria (estudiantado, personal académico y administrativo, y servidoras y servidores públicos), para identificar actos o conductas que impliquen violencia de género y otros tipos de violencias, así como sus consecuencias enfatizando la importancia de los valores del ser humano y haciendo hincapié en la buena relación basada en el respeto mutuo.

e) **Capacitación:** Gestión y organización de cursos, talleres, pláticas, etc. A todo el personal de la Universidad de Oriente en temas relacionados con el manejo y solución efectiva de problemas, comunicación asertiva, gestión emocional, perspectiva de género, derechos humanos, entre otros con el propósito de desarrollar competencias que les permita contribuir a la construcción de espacios seguros, una convivencia respetuosa y libre de cualquier tipo de violencia entre toda la comunidad universitaria.

Éstas y las demás acciones de prevención y promoción se efectuarán en coordinación con todas las áreas y departamentos de la UNO, con el Comité de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Interés, con la Unidad de Igualdad de Género el Departamento de Recursos Humanos.

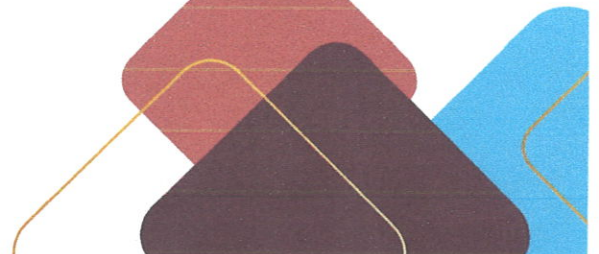
SECCIÓN PRIMERA

35. Las medidas de prevención deberán ser entendidas como un conjunto de estrategias y disposiciones a implementar en la Universidad con el objetivo de sensibilizar, capacitar e informar a la comunidad universitaria sobre los mecanismos institucionales de atención y sanción, además del conocimiento de los actos que integran las conductas de acoso sexual, hostigamiento sexual u otro tipo de violencia a fin de que sean identificadas y ERRADICADAS.

36. A través del Programa Institucional de Igualdad de Género de la Universidad de Oriente, se deberán promover cursos, talleres, pláticas, ferias u otras actividades transversales para la formación integral, orientadas a la sensibilización y capacitación del estudiantado y personal docente para la prevención y atención de las violencias dentro de los espacios universitarios.

36. Las instancias responsables de la implementación de medidas de prevención son las que se enlistan a continuación y deberán:

- **Unidad de Igualdad de Género.** -Difundir en la comunidad universitaria los procesos de reforma y armonización de la legislación vigente en materia de género, así como las funciones del Comité de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Interés, Comité para prevenir, atender y dar seguimiento a los casos de violencia contra las mujeres, discriminación por razón de género, así como los de hostigamiento sexual y acoso sexual que se reproduzcan en el ámbito académico, la contraloría interna respecto al tratamiento de casos de acoso sexual, hostigamiento sexual u otro tipo de violencia al interior de la Universidad.
- Comité de Ética Integridad y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad de Oriente con el apoyo de la Unidad de Igualdad de Género, dará a conocer a la comunidad universitaria sus competencias en materia de atención de casos de acoso sexual, hostigamiento sexual u otro tipo de violencia, así como los derechos de las víctimas y las consecuencias para quienes perpetren estas conductas.
- La Contraloría Interna deberá difundir e informar a la Comunidad Universitaria sus funciones y procedimientos referentes al tratamiento de casos de acoso sexual y hostigamiento sexual u otro tipo de violencia.
- La Dirección de Planeación Institucional a través de su Oficina de Comunicación Social, será la instancia que coadyuve con la difusión de campañas contra el acoso sexual y hostigamiento sexual u otro tipo de violencia, así como de los mecanismos institucionales para su atención.
- La Unidad de Igualdad de Género a través del Programa Institucional de Igualdad de Género, deberá:
 - a) Diseñar e implementar acciones específicas para la sensibilización, concientizaciones dirigidas a la comunidad universitaria.
 - b) Capacitar a las autoridades universitarias competentes en aspectos estratégicos para la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones académicas y administrativas.



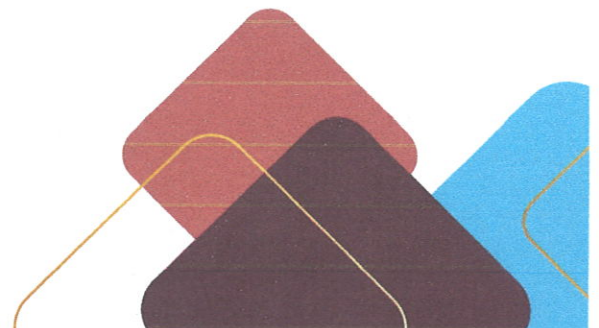
- c) El Comité de Ética, integridad y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad de Oriente o la Unidad de Igualdad de Género solicitará capacitación por medio de instituciones gubernamentales para las autoridades universitarias en materia de primer contacto y atención a víctimas con perspectiva de género.
- d) Promover en los espacios universitarios el conocimiento y puesta en práctica de la ruta crítica establecida en el protocolo para la atención de casos de acoso sexual y hostigamiento sexual u otro tipo de violencia.
- e) Incentivar la generación de convenios de colaboración con instituciones gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y otras instituciones de educación superior a fin de desarrollar acciones colaborativas para la erradicación del acoso sexual y hostigamiento sexual u otro tipo de violencia en la Universidad.

SECCIÓN SEGUNDA

PLAN DE TRABAJO Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS

37. Las autoridades responsables encabezados por la Rectoría de la Universidad de Oriente deberán reunirse por lo menos dos veces al año para establecer un plan de trabajo anual que contemple acciones vinculadas a la prevención de todo tipo de violencias dentro del contexto universitario conjunto, así como para la generación de indicadores que permitan la medición del desempeño y eficiencia en materia de prevención del acoso sexual y hostigamiento sexual, u otro tipo de violencia.

38. Las autoridades responsables de la elaboración, evaluación y seguimiento del Plan Anual de Trabajo en materia vinculado al tema serán la Unidad de Igualdad de Género y Comité de Ética, integridad y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad de Oriente.



TRANSITORIOS

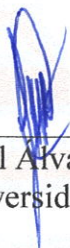
PRIMERO. Publíquese el presente Protocolo en el órgano oficial de difusión de la Universidad de Oriente.

SEGUNDO. El presente Protocolo entrará en vigor a partir del día de su expedición.

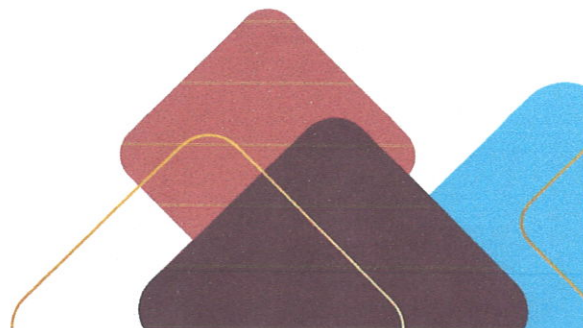
TERCERO. Se derogan las disposiciones de la normatividad universitaria de igual o menor jerarquía que se oponga al presente Protocolo.

EL PRESENTE DOCUMENTO FUE AUTORIZADO POR LA SUPLENTE DE RECTORIA DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE Y SE PRESENTÓ PARA APROBACIÓN Y CONOCIMIENTO DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA DURANTE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA EFECTUADA EL 29 DE MAYO DEL AÑO 2024, SURTIENDO EFECTOS AL DÍA SIGUIENTE DE SU APROBACIÓN. Y FUE ACTUALIZADA EL 24 DE JULIO DEL 2024 POR LA RECTORA DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE

Valladolid, Yucatán, México, 24 de Julio de 2024



Dra. Shirley Zazil Álvarez Escobar
Rectora de la Universidad de Oriente



Referencias

Definición. (s.f.). Obtenido de <https://definicion.de/grooming/>

Enciclopedia, significados. (s.f.). Obtenido de <https://www.significados.com/stalker/>

Agencia de Administración Fiscal de Yucatán. (7 de Agosto de 2019). Obtenido de https://aafy.yucatan.gob.mx/legislaciones/Acuerdo_SCG_62019_por_el_que_se_expiden_los_Lineamientos_para_regular_la.pdf

SECOGEY. (6 de Diciembre de 2021). Obtenido de http://www.contraloria.yucatan.gob.mx/Template/files/etica/acuerdo_scg_20_2021.pdf

