PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMILIANO ZAPATA DEL ESTADO DE MORELOS

Unidad de Igualdad de Género

UTEZ
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
EMILIANO ZAPATA DEL ESTADO DE MORELOS

Territorio de Calidad®

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMILIANO ZAPATA DEL ESTADO DE MORELOS

Personal responsable de la elaboración e implementación

Lic. Mireya Espinoza Avilés
M.E.S. Lilia Jiménez Bahena

Rev. 2
Junio 2024

CONTENIDO

1. Introducción

2. Generalidades
2.1 Objetivo general.
2.2 Objetivos específicos.
2.3 Ámbito de observancia.
2.4 Disposiciones en materia de transparencia, tratamiento de información, protección de datos personales y confidencialidad.
2.5 Glosario.
2.6 Enunciación expresa de las conductas que configuran hechos de acoso sexual y su prohibición.
2.7 Principios y postulados para la interpretación del protocolo.
2.8 Normatividad.

3. Prevención de conductas de acoso sexual.

4. Atención de casos de acoso sexual, atención de primer contacto, vías e instancias competentes
4.1 Primeros Auxilios Psicológicos.
4.2 Medidas de protección con pertinencia cultural y lingüística, y su operación.
4.2 Instancias con pertinencia cultural y lingüística, competentes para presentar quejas y recibir orientación, considerando la diversidad de personas que interactúan en el espacio institucional: estudiantes, docentes, personal administrativo, personal directivo, entre otras.
4.4 Ruta procesal para la atención legal.

5. Sanciones.

6. Registro y seguimiento de casos.

7. Unidad de Igualdad de Género, integrantes del comité y funciones.
7.1 La Unidad de Igualdad de Género (UIG).
7.2 Integrantes del Comité de la UIG.
7.2.1 Persona Consejera.
7.2.2 Comité de Ética y Conflicto de Interés
7.2.3 Órgano Interno de Control

8. Operación.

9. Referencias.

1. INTRODUCCIÓN.

En cumplimiento a lo que establecen las Directrices para elaborar e implementar mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior, emitidas por la Secretaría de Educación Pública y el INMUJERES, la Universidad realiza acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de la Comunidad Estudiantil, especialmente cuando estas personas sean víctimas de acoso sexual.

2. GENERALIDADES.

2.1 Objetivo general.

Establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva del protocolo de prevención, atención y sanción del acoso sexual.

2.2 Objetivos específicos.

2.2.1 Crear ambientes escolares de sana convivencia.

2.2.2 Establecer medidas específicas para prevenir conductas de acoso sexual; a través de la promoción de una cultura de igualdad de género y un clima libre de violencia.

2.2.3 Establecer un procedimiento para la atención a víctimas de acoso sexual.

2.2.4Definir mecanismos que permitan orientar a la presunta víctima, y en caso de ser requerido, brindar acompañamiento especializado ante las autoridades competentes, para denunciar cualquier conducta de acoso sexual.; a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.

2.2.5 Señalar las vías e instancias competentes al interior de la Universidad, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el acoso sexual.

2.2.6 Establecer las pautas de elaboración para contar con un registro de los casos de acoso sexual; a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen.

2.2.7Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del acoso sexual en la Universidad.

2.3 Ámbito de observancia.

Los lineamientos establecidos en el presente protocolo, son aplicables para toda la comunidad estudiantil; tanto al interior como al exterior de esta institución educativa.

Territorio de Calidad®

2.4 Disposiciones en materia de transparencia, tratamiento de información, protección de datos personales y confidencialidad.

La información que se obtenga, genere o resguarde por la Universidad, con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativas aplicables.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima de acoso sexual tendrá el carácter de información confidencial, para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

La información que se genere tendrá fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

En términos de lo dispuesto en la fracción XXVII del artículo 3 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Morelos, se considera información confidencial a la que contiene datos personales relativos a las características físicas, morales o emocionales; origen étnico o racial; domicilio, vida familiar, privada, íntima y afectiva; patrimonio, número telefónico, correo electrónico, ideología, opiniones políticas, preferencias sexuales; y toda aquella información susceptible de ser tutelada por los derechos humanos a la privacidad, intimidad, honor y dignidad; que se encuentra en posesión de alguno de los sujetos obligados y sobre la que no puede realizarse ningún acto o hecho sin la autorización debida de los titulares o sus representantes legales, por lo que esta Universidad será garante de la protección de la información confidencial a que tenga acceso con motivo de las quejas presentadas por los integrantes de la comunidad universitaria.

Ahora bien, en cumplimiento a la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados en el Estado de Morelos, la Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos, en su calidad de sujeto obligado es responsable del tratamiento de los datos personales proporcionados por las personas, los cuales serán protegidos de conformidad con lo dispuesto en los citados ordenamientos y demás que resulten aplicables.

2.5 Glosario.

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.

Acceso a la justicia: es el derecho que tiene toda persona a obtener justicia inmediata y de calidad cuando enfrenta un proceso penal.

Celeridad: persigue la administración de justicia, con la finalidad que el juzgamiento y el proceso culminen de manera oportuna, pronta y razonable.

Territorio de Calidad®

Cero tolerancia a las conductas de acoso sexual: pronunciamiento que establece la prohibición de conductas de acoso sexual; así como faltas de respeto, que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, además de que se quebrantan sus derechos y se afecta a la Institución.

Confidencialidad: toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información fuera de la Unidad de Igualdad de Género.

Conflicto de interés: la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas, en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

Debida diligencia: implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades.

Debido Proceso: implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables.

Denuncia: es una declaración formal acerca de la comisión de una conducta contraria a Derecho (generalmente la comisión de algún delito o infracciones administrativas) dirigida a la autoridad competente para su investigación.

Delitos sexuales: abuso sexual, acoso sexual, hostigamiento to sexual, estupro, feminicidio, trata de personas y violación, los cuales serán sancionados de acuerdo a lo que establece el Código Penal Federal (Art. 260, 262, 265 y 325)

Enfoque intercultural: proceso social entre dos o más culturas que les permite interactuar bajo los principios del reconocimiento, reciprocidad, la igualdad y el respeto mutuo para construir una sociedad justa e incluyente en los ámbitos político, económico, social, cultural, étnico, lingüístico, de género y generacional.

Enfoque interseccional: categoría de análisis para referir los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral.

Estereotipos de género: son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres, a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales; basadas principalmente en su sexo.

Hostigamiento sexual: el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Integridad personal: la integridad es la práctica de ser una persona honesta, respetuosa, adherirse a sus valores y tomar sistemáticamente decisiones positivas.

Persona consejera: la persona designada, responsable de orientar y acompañar a la presunta víctima por acoso sexual.

Territorio de Calidad®

Perspectiva de género: concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como 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.

Presunta víctima: la persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos, al ser objeto de un presunto acoso sexual.

Presunción de inocencia: es el derecho de toda persona investigada o encausada en un proceso penal de ser tratada como inocente hasta la condena por sentencia firme. Se presumirá inocente hasta que la culpabilidad quede acreditada en juicio, con todas las garantías necesarias para una defensa.

Pro Persona: se refiere a que en caso de que un juez o autoridad tenga que elegir qué norma aplicar a un determinado caso, deberá elegir la que más favorezca a la persona, sin importar si se trata de la Constitución, un tratado internacional o una ley.

Respeto, protección y garantía de la dignidad: toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.

Revictimización: profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante, derivado de la inadecuada atención institucional.

Transparencia: dar información clara, comprensible, sin adornos innecesarios que puedan generar duda.

Unidad de Igualdad de Género: órgano responsable de elaborar, implementar y fortalecer los mecanismos para prevenir, atender, sancionar y dar seguimiento a los casos de acoso sexual.

Violencia contra las mujeres: cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia institucional: actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno, que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos de las personas, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Violencia laboral y docente: aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra su dignidad.

Territorio de Calidad®

Violencia psicológica: acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso el suicidio.

Violencia sexual: cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o sexualidad de la víctima y que por tanto, atente contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía de una persona sobre otra, al denigrarla y concebirla como objeto.

2.6 Enunciación expresa de las conductas que configuran hechos de acoso sexual y su prohibición.

Quienes integran la comunidad universitaria se conducirán en forma digna y con una actitud de respeto e imparcialidad, en un ambiente libre de discriminación hacia todas las personas con las que tiene o guarda relación de cualquier índole, tanto en el interior como al exterior del campus universitario.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

1. Miradas morbosas, gestos de connotación sexual, señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
2. Expresar silbidos, chiflidos, sonidos, comentarios, burlas, piropos o bromas con connotación sexual, hacia otra persona, referentes a la apariencia o la anatomía, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
3. Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sean presenciales o a través de algún medio de comunicación.
4. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
5. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
6. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
7. Tener contacto físico no deseado, sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones, repegones.
8. Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta, el interés sexual por una persona.
9. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
10. Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
11. Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en el o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.

Territorio de Calidad®

12. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias, en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
13. Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
14. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
15. Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación, como: carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual no deseadas, ni solicitadas por la persona receptora.
16. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
17. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

2.7 Principios y postulados para la interpretación del protocolo.

- Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Perspectiva de género.
- Enfoque intercultural.
- Enfoque interseccional.
- Acceso a la justicia.
- Pro persona.
- Confidencialidad.
- Presunción de inocencia.
- Respeto, protección y garantía de la dignidad.
- Prohibición de represalias.
- Integridad personal.
- Debida diligencia.
- No revictimización.
- Transparencia.
- Celeridad.

Territorio de Calidad®

2.8 Normatividad.

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- El Código Penal para el Estado de Morelos.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Morelos.
- La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW 1979).
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, (Convención Belem Do Pará, Brasil, 1994)
- Ley General de acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia
- Ley General de Educación
- Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres
- Plan Nacional de Desarrollo 2019 - 2024 y sus programa
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Morelos,
- Reglamento Académico de Estudiantes de la UTEZ.

3. PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

Las acciones específicas de prevención que se implementan en la UTEZ, tienen por objetivo disuadir estas conductas, a través de su detección oportuna y realización de las siguientes acciones:

- Llevar a cabo Talleres de Apoyo a la Tutoría, con estudiantes de primero a tercer cuatrimestre, con las siguientes temáticas: Integración, Prevención de violencia en el Noviazgo, Autoestima e Inteligencia Emocional.
- Realizar Campañas de Difusión, abordando los siguientes temas: Inclusión y no Discriminación, Construcción de la Paz, Respeto y Tolerancia a la Diversidad Sexual, Igualdad de Género y Derechos Humanos.
- Contar con un Comité de la Unidad de Igualdad de Género.
- Pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Impartir “Curso Taller de Sensibilización en Igualdad de Género”.
- Otorgar facilidades para el proceso formativo de sensibilización a quienes integran el Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación, y el Comité de la Unidad de Igualdad de Género.
- Capacitación pertinente a Personas Consejeras e integrantes de la Unidad de Igualdad de Género e integrantes del Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación.
- Promoción de una cultura institucional de igualdad de género y un clima libre de violencia.

Territorio de Calidad®

- Fortalecer en las personas, su capacidad para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual con el fin de levantar una denuncia en caso de ser necesario.
- Proporcionar a las personas consejeras, los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad, para atender los casos de acoso sexual.

La Universidad, en colaboración con el Comité de la Unidad de Igualdad de Género, el Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación y con el área Jurídica; participarán en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas, para la prevención y atención de conductas de acoso sexual.

4. ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, VÍAS E INSTANCIAS COMPETENTES.

4.1 La presunta víctima podrá recibir la atención de primer contacto, al acudir a cualquiera de las siguientes personas: Personas Consejeras o Integrantes de la Unidad de Igualdad de Género. Lo anterior, sin perjuicio de que la presunta víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.

4.2 La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la Persona Consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de acoso sexual.

4.3 La Persona Consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

4.4 La Persona Consejera, con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima.

4.5 La Persona Consejera garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que ésta le proporcione, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

4.6 La UTEZ podrá otorgar la atención de primer contacto a la presunta víctima, y los servicios especializados, a través de las áreas de Servicio Médico y Apoyo Psicopedagógico y en caso de ser necesario, atención especializada, podrá canalizar con algún especialista de una instancia pública.

a) Primeros Auxilios Psicológicos.

En la UTEZ contamos con el área de Apoyo Psicopedagógico, formada por doce profesionistas capacitados por la Universidad Autónoma de Barcelona a través de la plataforma de Coursera, para brindar los primeros auxilios psicológicos a víctimas de violencia que lo requieran, quienes podrán contener, calmar, informar, normalizar y consolar.

Territorio de Calidad®

b) Medidas de protección con pertinencia cultural y lingüística, y su operación.

La Persona Consejera tiene la facultad para implementar las medidas de protección para la víctima de violencia que considere necesarias, con pertinencia cultural y lingüística; pudiendo ser cambio de grupo para la persona agresora o para la víctima de violencia, sesiones de apoyo psicopedagógico de manera condicionada, entre otras.

c) Instancias con pertinencia cultural y lingüística, competentes para presentar denuncias y recibir orientación, considerando la diversidad de personas que interactúan en el espacio institucional: estudiantes, docentes, personal administrativo, personal directivo, entre otras.

La UTEZ cuenta con siete personas consejeras, con quienes podrán acudir para presentar una denuncia por acoso sexual, también pueden acudir con cualquier integrante de la Unidad de Igualdad de Género o enviar la denuncia por correo electrónico a la cuenta de quejasunige@utez.edu.mx

d) Ruta procesal para la atención legal.

1. Identificar a la víctima de violencia.
2. Canalizar a la víctima de violencia con alguna Persona Consejera para documentar la denuncia.
3. Atención de primer contacto:
    a. Brindar primeros auxilios psicológicos, en caso de ser necesario.
    b. Documentar la narrativa de los hechos, la cual deberá estar por escrito y firmada por la víctima.
    c. Implementar medidas de protección.
    d. Canalizar a servicios especializados en caso de ser necesario.
4. Turnar el caso al Comité de Ética y Conflicto de Interés para la investigación correspondiente, en igualdad de oportunidades.
5. Presentar el caso al Órgano Interno de Control para determinar lo conducente a cada denuncia, y en caso de ser necesario aplicar la sanción correspondiente.

5. SANCIONES.

5.1 Tipos de sanciones aplicables según las faltas cometidas.

Amonestación verbal: realizada por el titular de la Unidad de Igualdad de Género, a efecto de exhortar para que se abstenga de cometer conductas de acoso sexual, dentro y fuera de las instalaciones de la universidad.

Aplica para el siguiente tipo de conductas agresivas de tipo verbal: bromas hirientes, chantajear, mentir, engañar, ignorar, ley del hielo, celar, culpabilizar, descalificar, ridiculizar, ofender, humillar en público, miradas morbosas, gestos de connotación sexual, gestos sugestivos acerca de su apariencia, acoso verbal con señalamientos explícitos sobre prácticas sexuales, cartas, correos electrónicos, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual, silbidos u otros sonidos, piropos, comentarios no deseados o preguntas invasivas.

Territorio de Calidad®

Amonestación escrita: será aplicada por el titular del Área Jurídica, mediante oficio, debiendo entregar copia del acta al estudiante, el cual la recibirá y firmará de enterado. En caso de negativa, se pedirá la firma de dos testigos presenciales, para hacer constar la negativa.

La amonestación escrita procede en los siguientes casos de agresión física y verbal: intimidar, amenazar, controlar, prohibir (amistades, familiares, dinero, lugares, apariencia, actividades, celular, correo electrónico y redes sociales), destruir artículos personales. (violencia psicológica, violencia económica y violencia patrimonial), contacto físico no deseado leve, repegones, tocamientos, palmaditas, presión para aceptar invitaciones o encuentros a citas no deseadas fuera del horario escolar, seguir o espiar, negación de libre tránsito o acceso a espacio público.

Apoyo Psicopedagógico: toda persona que tenga conductas agresivas, será canalizada para recibir tres sesiones en el área de Apoyo Psicopedagógico de manera condicionada,

Reparación del daño: debe ser reparado el daño acorde a la afectación que presente la persona víctima del delito. La reparación del daño debe ser integral, adecuada, eficaz, efectiva, proporcional a la gravedad del daño causado y a la afectación sufrida. Los medios para la rehabilitación deben ser lo más completos posible, y deberán permitir a la víctima participar de forma plena en la vida pública, privada y social.

Cambio de grupo para la persona agresora: aplica como medida de protección para víctimas de acoso a petición de la víctima.

Suspensión temporal en sus derechos académicos: la suspensión aplicará hasta por un año, según la gravedad de la infracción cometida.

La suspensión temporal aplica para las siguientes conductas de agresión física: manosear, caricias agresivas, golpear jugando, pellizcar, arañar, empujar, jalonear, cachetear, patear, encerrar, aislar, tomar fotografías o grabaciones sin consentimiento, presión para tener relaciones sexuales, así como por cometer actos inmorales.

Valoración y diagnóstico de un profesional en Psiquiatría: en caso de que la persona que le brinde la atención en el área de Apoyo Psicopedagógico, lo considere necesario.

Expulsión de la universidad y pérdida de la calidad de estudiante: para personas agresoras que realicen conductas de violencia física grave.

Aplica para las siguientes conductas: amenazar con objetos o armas, amenazar de muerte, amenazas que afecten negativamente la situación escolar si no acepta la proposición de carácter sexual, maltrato u otras medidas disciplinarias al rechazar las propuestas sexuales, exhibicionismo, roce con genitales, forzar una relación sexual, abuso sexual, violar, mutilar, asesinar. (violencia física), masturbación con o sin eyaculación, comportamiento agresivo e intimidatorio, rapto (privación ilegal de la libertad), insinuaciones de carácter sexual, intento de violación, violación y feminicidio.

Territorio de Calidad®

6. REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE CASOS.

La persona Titular de la Unidad de Igualdad de Género llevará un registro de las denuncias presentadas al interior de la UTEZ, en el cual constarán los elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstas; así como de las resoluciones emitidas para las mismas.

El Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés elaborará un informe por cuatrimestre y un concentrado anual sobre las denuncias que se presentan ante la Unidad de Igualdad de Género.

La UTEZ informará a la Secretaría de Educación del Estado sobre las acciones siguientes:

I. Emisión y difusión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia".

II. Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional disponibles.

III. De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación, en materia de acoso sexual.

7. UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO, INTEGRANTES DEL COMITÉ Y FUNCIONES.

La Unidad de Igualdad de Género es el órgano responsable de elaborar, implementar y fortalecer los mecanismos para prevenir, atender, sancionar y dar seguimiento a los casos de acoso sexual.

7.1 Integrantes del Comité de la UIG.

7.1.1 Personas Consejeras.
7.1.2 Comité de Ética y Conflicto de Interés.
7.1.3 Órgano Interno de Control.
7.1.4 Comité de Apoyo.
7.1.5 Titular.
7.1.6 Secretaria Ejecutiva.

7.1.1 Persona Consejera.

Persona responsable de brindar la atención de primer contacto a las personas víctimas de acoso sexual, que tengan interés en levantar una denuncia. Además de orientar en la narrativa de los hechos y en caso de ser necesario, canalizar a las instancias especializadas, para que les brinden los servicios médicos, psicológicos o jurídicos pertinentes, y una vez documentado el caso, el expediente es turnado al Comité de Ética y Conflicto de Interés.

Territorio de Calidad®

Pautas de conducta de la Persona Consejera:

- Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de acoso sexual.
- Respetar la expresión de sentimientos y emociones sin emitir juicios de valor.
- Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona.
- Respetar el principio de presunción de inocencia.
- Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad.
- Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional.
- Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad, que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada.
- Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.
- Utilizar comunicación asertiva, y
- Escuchar de forma activa.

Las funciones de la Persona Consejera son las siguientes:

- Brindar atención de primer contacto y auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda (servicio médico y primeros auxilios psicológicos).
- Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos.
- Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos en la toma de la declaración respectiva.
- Atender los exhortos o llamados del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de acoso sexual.
- Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera existir un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba del Órgano Interno de Control, para actuar en determinado sentido.
- Hacer por escrito del conocimiento del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la Secretaría cuando la negativa sea del propio Órgano Interno de Control.
- Ofrecer atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el protocolo, sin que esto signifique una representación legal.
- Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles al Comité de Ética y Conflicto de Interés, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto.
- Analizar si en la narrativa de los hechos de la presunta víctima, se identifican conductas acoso sexual descritas en el presente protocolo, para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima.

Territorio de Calidad®

- Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia que existen, sobre casos de acoso sexual; así como de las alternativas respecto del anonimato.
- Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deben ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima.

Las Personas Consejeras deberán capacitarse de manera anual, con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine el Instituto Nacional de las Mujeres.

7.1.2 Comité de Ética y Conflicto de Interés

Las personas que integran el Comité de Ética y prevención de conflicto de interés, son responsables de llevar a cabo las investigaciones correspondientes, documentar las evidencias con que se cuenten para cada caso (en igualdad de circunstancias para la presunta víctima y la presunta agresora) y presentar al Órgano Interno de Control: el informe, las evidencias y las recomendaciones para cada caso.

De la atención ante el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés

- Las denuncias sobre casos de acoso sexual podrán presentarse ante el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, por medio del formato de atención de primer contacto, elaborado por la persona consejera o mediante denuncia anónima.
- En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.
- El Comité podrá conocer de todas las conductas que constituyan acoso sexual. Para los casos señalados en el inciso 2.6 de este protocolo, podrá remitir la denuncia inmediatamente al Órgano Interno de Control, considerando la reiteración de la conducta y voluntad de la presunta víctima.
- Las personas que integran el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, revisarán la denuncia y en caso de identificar la falta de un elemento, contactará a la presunta víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjudicar el inicio del trámite.
- El Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá al Órgano Interno de Control, a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de acoso sexual.
- El Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.

Territorio de Calidad®

- El Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés anotará en el Registro, los casos de acoso sexual.
- Capturar las denuncias en el Banco Nacional de Datos e información sobre casos de violencia contra las mujeres, en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la Secretaría de Educación del Estado de Morelos.

La recepción de las quejas será a través de los mecanismos, que, para tal efecto, establezcan las autoridades investigadoras. La queja podrá realizarse por parte de la presunta víctima, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencia y por parte del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés.

Las personas que integran el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés realizarán el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género y conforme a lo siguiente:

- Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.
- Se identificará la vulneración de uno o más derechos.
- Se identificará la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica; así como algún tipo de riesgo laboral o académico.
- La investigación iniciará a partir de la recepción de la denuncia de la presunta víctima.
- La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género, libre de discriminación y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.
- La investigación será de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.
- El Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés informará al Órgano Interno de Control, sobre el estado del asunto de acoso sexual, a fin de favorecer la atención del caso.

De la emisión de las medidas de protección.

- La Persona Consejera, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos; deberá emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata, previa consulta a la presunta víctima; estas medidas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.

Territorio de Calidad®

- La Universidad deberá adoptar las medidas de protección que dicte la Persona Consejera.
- Las medidas de protección deben enfocarse en evitar la revictimización, la repetición del daño y garantizar el acceso a la justicia en la Universidad.
- La igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa, más no limitativa, comprenden las siguientes:

  i. La reubicación física, cambio de grupo, o de horario escolar; ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable; dichos cambios no podrán afectar a la presunta víctima.

  ii. La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima; y

  iii. La canalización y orientación de la presunta víctima a otras instancias, con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

De la valoración de las pruebas.

- La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.
- Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de lo se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, porque la denuncia puede darse tiempo después de que los hechos hayan sucedido.
- Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.
- Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional, considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, entre otros.
- Respecto de la persona denunciada, además corresponde valorar antecedentes, como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.
- Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas; toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.
- Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas, más allá de la presunta víctima; generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.

Territorio de Calidad®

- Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes, sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

7.1.3 Órgano Interno de Control El Órgano Interno de Control deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por el Comité de Ética y Conflicto de Interés, con perspectiva de género.

- Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder, que por cuestiones de género, den cuenta de un desequilibrio entre las partes involucradas; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.
- Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas.
- Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible, con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género y preferencias sexuales.
- Dada la naturaleza de los asuntos de acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.
- El Órgano Interno de Control fincará las responsabilidades a que haya lugar, e impondrán las sanciones respectivas.
- Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción, ni eximen de la responsabilidad que resulte.
- En caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva, con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

7.1.4 Comité de Apoyo

Responsables de la vinculación, formación, evaluación, promoción y difusión de las actividades realizadas por la Unidad de Igualdad de Género.

7.1.5 Titular de la UIG

Responsable de acudir a reuniones de trabajo convocadas por la Secretaría de Educación del Estado, Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos.

Elaborar informes de implementación de mecanismos para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual.

Territorio de Calidad®

7.1.6 Secretaria Ejecutiva.

Responsable Institucional de la operación de la Unidad de Igualdad de Género.

8. OPERACIÓN.

Las personas integrantes de la Unidad de Igualdad de Género son responsables de vigilar el desarrollo e implementación del **Protocolo de prevención, atención y sanción del acoso sexual en la Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos.**

La detección de casos también puede darse por los siguientes canales:

1. A través del correo de Unidad de Igualdad de Género quejasunige@utez.edu.mx
2. A través del buzón de quejas y sugerencias de la universidad quejasysugerencias@utez.edu.mx
3. A través del Diagnóstico de Acoso Sexual.
4. Detección durante un examen de salud realizado en el Servicio Médico de la Universidad.

En cualquiera de los casos anteriores, y una vez identificada a la presunta víctima, algún integrante de la Unidad de Igualdad de Género (Preferentemente Personas Consejeras), buscará un primer acercamiento para ponerse a su disposición y darle seguimiento a su caso a través del Procedimiento siguiente:

Paso	Responsable	Actividad	Documento de trabajo
1	Persona Consejera	Entrevistar a la víctima para determinar si el caso es competencia de la Unidad de Igualdad de Género. En caso afirmativo, continúa en el paso 2, de lo contrario canalizar al área correspondiente. Hostigamiento sexual → Área jurídica, aplicar el Protocolo de actuación para la recepción y atención de denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual. Acoso escolar → Dirección de División Académica.	

Territorio de Calidad®

Paso	Responsable	Actividad	Documento de trabajo
2	Persona Consejera	Capturar la declaración de la víctima en el formato oficial, en el que se deberán describir los hechos y motivos de la denuncia con claridad, solicitando datos de los testigos, de la persona agresora y las evidencias en caso de existir.	Formato oficial de denuncia.
3	Persona Consejera	Informar a la presunta víctima respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorar en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.	
4	Persona Consejera	Brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la Universidad. Nota: Se puede canalizar al Centro de Justicia para las Mujeres del Estado de Morelos centrojusticiamujeres.morelos@gmail.com	
5	Presunta víctima	Revisar la narrativa de hechos documentada en el formato oficial y firmar de conformidad con lo escrito.	Formato oficial de denuncia.
6	Persona Consejera	Determinar si existe la necesidad de implementar medidas de protección para la presunta víctima, como puede ser un cambio de grupo.	
7	Persona Consejera	Turnar la denuncia a la Unidad de Igualdad de Género a la brevedad posible.	Formato oficial de denuncia.
8	Titular de la UIG	Presentar al Comité de Ética y prevención de conflicto de intereses el caso a la brevedad posible, para su conocimiento y propuestas para ampliar la investigación.	Formato oficial de denuncia.

Territorio de Calidad®

Paso	Responsable	Actividad	Documento de trabajo
9	Integrante del Comité de Ética	Llevar a cabo la entrevista con la presunta agresora y documentar su testimonio en el formato correspondiente.	Formato oficial de denuncia.
10	Integrante del Comité de Ética	Solicitar a la presunta agresora, testigos y evidencias probatorias, en caso de existir.	
11	Integrante del Comité de Ética	Entrevistar a testigos de ambas partes y documentar su testimonio en el formato correspondiente.	Formato oficial de denuncia.
12	Comité de Ética	Revisar, analizar y valorar los elementos del caso, para emitir la opinión o recomendación respecto de la denuncia, registrar en el formato de seguimiento del caso, en un plazo no mayor a cinco días hábiles.	Formato de seguimiento a la denuncia de acoso sexual.
13	Titular de la UIG	Presentar el caso en un plazo no mayor a tres días hábiles, al Secretario Académico, integrante del Órgano Interno de Control.	Formato oficial de denuncia.
14	Titular de la UIG	Solicitar cita en Rectoría, para presentar el caso con la Secretaria Ejecutiva de la UIG.	
15	Secretaria Ejecutiva	Revisa y analiza el caso para determinar si hubo o no acoso sexual.	
16	Secretaria Ejecutiva	**No hubo acoso sexual:** Si el resultado determina que no existió la conducta de acoso sexual, solicita al Comité de Ética enviar un oficio a la persona que motivó la denuncia, conminándole a conducirse con veracidad, rectitud y respeto con la comunidad universitaria. **Hubo acoso sexual:** De acuerdo a la gravedad del caso, determinar la sanción correspondiente.	Oficio

Territorio de Calidad®

Paso	Responsable	Actividad	Documento de trabajo
17	Comité de Ética	Dar seguimiento y cerrar el caso una vez que se haya atendido y sancionado la denuncia.	Formato de cierre de la denuncia de acoso sexual.
18	Persona Consejera	Establecer contacto con la presunta víctima e informarle sobre las acciones implementadas y el cierre del caso.	
19	Comité de Ética	Llevar un registro estadístico de los casos de acoso sexual en la UTEZ.	Registro Estadístico

9. REFERENCIAS:

- Directrices para elaborar e implementar mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior, emitidas por la Secretaría de Educación Pública, Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría de Gobierno.
- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 03 de enero de 2020.
- Reglamento Académico de Estudiantes de la UTEZ.
- Glosario para la igualdad campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario.

Territorio de Calidad®