



UNIVERSIDAD DEL ISTMO

Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Enero, 2024



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Actualización/Última Reforma: Consejo Académico 9-01-2024

UNIVERSIDAD DEL ISTMO

Directorio

Mtra. María de los Ángeles Peralta Arias

Rectora

M. en C. Héctor López Arjona

Vice-Rector Académico

M. A. Oscar Cortés Olivares

Vice-Rector de Administración

Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés

CEPCI-UNISTMO

<http://www.unistmo.edu.mx/>

<https://sisei.oaxaca.gob.mx:8081/public/principal/6102249473fc8229308e6af3>

denuncia@bianni.unistmo.edu.mx



Contenido

PRESENTACIÓN	5
TÍTULO I. CONSIDERANDOS	6
Marco normativo	8
Política Institucional de Igualdad de Género	15
Problemática en materia de Hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, Ciberacoso sexual y todo tipo de violencia sexual y de género en la UNISTMO	18
Definiciones de hostigamiento sexual y de acoso sexual en la normatividad vigente	20
Normatividad institucional que sanciona las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual en la UNISTMO	24
CAPÍTULO I. GENERALIDADES	30
TÍTULO II. EJES DE ACTUACIÓN	59
CAPÍTULO I. DE LA PREVENCIÓN	59
CAPÍTULO II. DE LA ATENCIÓN	67
CAPÍTULO III. DE LA SANCIÓN	79
CAPÍTULO IV. DEL REGISTRO CONFIDENCIAL DE CASOS	82
CAPÍTULO VI. DE LA ORIENTACIÓN, CANALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS	84
CAPÍTULO VII. DE LAS INSTANCIAS ENCARGADAS	84
CAPÍTULO VIII. DE LA EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO	89
REFERENCIAS	90
ANEXOS	99
Anexo 1. Glosario	99
Anexo 2: Marco Jurídico	104
FORMATO DE QUEJA	107
FORMATO DE REGISTRO DE ATENCIÓN DE PERSONA CONSEJERA	113



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Actualización/Última Reforma: Consejo Académico 9-01-2024

TABLAS 1-4: PERSONAS E INSTANCIAS QUE PARTICIPAN EN EL PROCESO DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA QUEJA DENTRO DE LA UNIVERSIDAD DEL ISTMO	114
TRANSITORIOS	119



PRESENTACIÓN

La Universidad del Istmo (UNISTMO) es una Institución Pública de Educación Superior e Investigación Científica del Gobierno del Estado de Oaxaca, con apoyo y reconocimiento del Gobierno Federal, pertenece al Sistema de Universidades Estatales de Oaxaca (SUNEO). Inició sus actividades en el año 2002 como un organismo público descentralizado de carácter estatal. En la actualidad, cuenta con tres campus ubicados en la región del Istmo, campus Tehuantepec (año de apertura 2002), campus Ixtepec (año de apertura 2002) y campus Juchitán (año de apertura 2011); ubicados en los municipios de Santo Domingo Tehuantepec, Ciudad Ixtepec y Heroica Ciudad de Juchitán de Zaragoza, respectivamente, de la región del Istmo en el Estado de Oaxaca.

En este contexto la Universidad del Istmo ha realizado las acciones necesarias para erradicar todos los tipos de violencia en especial la Violencia contra la Mujer en el ámbito laboral y escolar. Establece un proceso colegiado, imparcial y transparente en la atención de los casos reportados de hostigamiento o acoso sexual para prevenir, detectar, atender y sancionar todo tipo de violencia de género y violencia sexual con estricto apego al respeto de los derechos humanos y la normatividad interna.

La UNISTMO declara su compromiso de tolerancia cero a la violencia, específicamente a la violencia contra las mujeres, en ese sentido, privilegia la prevención de los actos de Hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual y todo tipo de violencia sexual y de género (HS, AS, AbS, CaS, VS, VG), en un marco de accesibilidad, seguridad, certidumbre, confidencialidad y respeto a la dignidad humana, fundamentalmente garantizando el derecho al acceso a la justicia y la no revictimización. Promueve la cultura de la legalidad y la cultura de la denuncia. Asimismo, reconoce la importancia de la capacitación en temas de derechos humanos, perspectiva de género y la profesionalización permanente de la Universidad del Istmo.

TÍTULO I. CONSIDERANDOS

Que el hostigamiento sexual, acoso sexual y abuso sexual se vive en la sociedad de forma naturalizada, interiorizada y presente en la cotidianidad de la población, que no se le identifica como un problema que requiere ser abordado urgentemente.

Que las conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, violencia sexual y violencia de género constituyen una transgresión que violenta la dignidad humana, y vista desde la perspectiva de género existen integrantes que presentan mayor vulnerabilidad en los espacio escolares, lo cual quebranta el respeto, diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación con motivo docente, escolar, laboral; que atenta contra los valores éticos, los derechos humanos, la integridad física y/o psicológica de las mujeres en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual constituyendo una falta grave que da origen a un procedimiento administrativo y a una sanción en términos de la normatividad interna.

Que la importancia de los tratados internacionales que han sido suscritos por el Estado mexicano y que obligan a prevenir, atender y sancionar las conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, violencia sexual, violencia de género y discriminación que, de conformidad con el artículo 133 constitucional forman parte de la normatividad nacional, hace necesaria la armonización de la legislación universitaria en relación con este tipo de conductas. Es así que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) al igual que la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género (LEAMVLVG), retoman aquellas definiciones establecidas en los instrumentos internacionales, las cuales también se hallan explícitas en el presente Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del hostigamiento sexual, el acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, y todo tipo de violencia sexual y en razón de género en la UNISTMO.

Que el 24 de abril de 2019 fueron publicados en el Periódico Oficial del Gobierno de Estado de Oaxaca, el acuerdo por el que se emite el Código de Ética para Servidoras y Servidores públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca; el acuerdo por el que se emiten las Reglas de integridad para Servidoras y Servidores públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca; y el acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales del Código de Ética para Servidoras y Servidores públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca; en el que se establece que a través de los Comités de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, se conocerán de diversas conductas relacionadas con actos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, disposiciones que hacen necesario establecer un Protocolo adecuado para la implementación de acciones encaminadas a realizar actividades de capacitación y sensibilización para la prevención y erradicación de hechos y conductas que puedan considerarse como hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, violencia sexual y de género con ellos contribuir al comportamiento digno, ético e íntegro de la comunidad universitaria.

Que las instituciones de educación superior como la UNISTMO tiene la obligación de implementar los mecanismos jurídicos e institucionales para erradicar todo tipo de violencia sexual y de género dentro de la cultura universitaria.

Considerando que la educación es un derecho universal y fundamental para el ejercicio de otros derechos, se abre la posibilidad de percibir la Universidad como un espacio de oportunidad para fortalecer la Cultura de Paz y de No Violencia en la UNISTMO con igualdad e inclusión; sin discriminación, con dignidad para toda la comunidad universitaria.

Considerando el cumplimiento de las disposiciones de la Ley General de Educación Superior (LGES) y la observancia de los ejes de actuación institucionales establecidos en las directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior.

Marco normativo

Internacional

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) (CEDAW)

Artículo 2. Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979).

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994) (Convención de Belém do Pará).

Artículo 7. Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;

b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;

c. adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar,

d. dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;

e. tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;

f. establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;

g. establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y (Convención de Belém do Pará, 1994).



Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) (DPAB)

D. La violencia contra la mujer

Objetivo estratégico D.1. Adoptar medidas integradas para prevenir y eliminar la violencia contra la mujer

Medidas que han de adoptarse

l) Crear mecanismos institucionales, o reforzar los existentes, a fin de que las mujeres y las niñas puedan dar parte de los actos de violencia cometidos contra ellas e interponer denuncias al respecto en condiciones de seguridad y confidencialidad, y sin temor a castigos o represalias;

m) Garantizar el acceso de las mujeres con discapacidad a la información y los servicios disponibles en el ámbito de la violencia contra la mujer; (DPAB, 1995).

Nacional

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917) (CPEUM) establece que:

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. (CPEUM, 1917).

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) (LGAMVLV)

ARTÍCULO 3.- Todas las medidas que se deriven de la presente ley, garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

ARTÍCULO 45.- Corresponde a la Secretaría de Educación Pública:

I. Definir en las políticas educativas los principios de igualdad, equidad y no discriminación entre mujeres y hombres y el respeto pleno a los derechos humanos;

II. Desarrollar programas educativos, en todos los niveles de escolaridad, que fomenten la cultura de una vida libre de violencia contra las mujeres y el respeto a su

dignidad; así como la comprensión adecuada al ejercicio del derecho a una paternidad y maternidad libre, responsable e informada, como función social y el reconocimiento de la responsabilidad compartida de hombres y mujeres en cuanto a la educación y el desarrollo de sus hijos; (LGAMVLV, 2007).

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006) (LGIMH)

Artículo 5.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

I. Acciones Afirmativas. Es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;

Artículo 40.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:

IX (sic DOF 14-11-2013). Establecer los mecanismos para la atención de las víctimas en todos los tipos de violencia contra las mujeres; Fracción reformada DOF 14-11-2013

X (sic DOF 14-11-2013). Fomentar las investigaciones en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, y

Ley General de Educación Superior (2021) (LGES)

Artículo 10. Los criterios para la elaboración de políticas en materia de educación superior se basarán en lo siguiente:

XVIII. La promoción de medidas que eliminen los estereotipos de género para cursar los planes y programas de estudio que impartan las instituciones de educación superior;

XIX. La promoción y respeto de la igualdad entre mujeres y hombres generando alternativas para erradicar cualquier tipo y modalidad de violencia de género en las instituciones de educación superior;

XXII. El establecimiento de acciones afirmativas que coadyuven a garantizar el acceso, permanencia, continuidad y egreso oportuno de estudiantes con discapacidad en los programas de educación superior;

Artículo 42. Las instituciones de educación superior, con el apoyo de las autoridades respectivas, en sus ámbitos de competencia, promoverán las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género, así como para la protección del bienestar físico, mental y social de sus estudiantes y del personal que labore en ellas. Dichas medidas se basarán en diagnósticos y estudios de las actividades académicas, escolares y administrativas para lograr una detección y atención oportuna de los factores de riesgo, violencia y discriminación, estableciendo protocolos de atención y proporcionando, en su caso, servicios de orientación y apoyo de trabajo social, médico y psicológico.

Artículo 43. El Estado reconoce la importancia y coadyuvará a garantizar que las instituciones de educación superior se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género, y de discriminación hacia las mujeres, para garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior.

I. En el ámbito institucional:

a) Emisión de diagnósticos, programas y protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia; en el caso de la violencia contra las mujeres, se excluirán las medidas de conciliación o equivalentes como medio de solución de controversias

b) Creación de instancias con personal capacitado para la operación y seguimiento de protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres;

c) Adopción de medidas para considerar la violencia que se ejerce contra las mujeres como causa especialmente grave de responsabilidad;

d) Aplicación de programas que permitan la detección temprana de los problemas de los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior, para proporcionar una primera respuesta urgente a las alumnas que la sufren;

e) Realización de acciones formativas y de capacitación a toda la comunidad de las instituciones de educación superior en materia de derechos humanos, así como de la importancia de la transversalización de la perspectiva de género;

f) Promoción de la cultura de la denuncia de la violencia de género en la comunidad de las instituciones de educación superior, y

g) Creación de una instancia para la igualdad de género cuya función sea la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones que lleve a cabo la institución;

II. En el ámbito académico:

a) Incorporación de contenidos educativos con perspectiva de género que fomenten la igualdad sustantiva y contribuyan a la eliminación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres, así como los estereotipos de género y que estén basados en la idea de la superioridad o inferioridad de uno de los sexos, y

b) Desarrollo de investigación multidisciplinaria encaminada a crear modelos para la detección y erradicación de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior, y

III. En el entorno de la prestación del servicio:

a) Fomento de senderos seguros dentro y fuera de las instalaciones de las instituciones de educación superior;

b) Promoción del mejoramiento del entorno urbano de las instituciones de educación superior, así como de su infraestructura para la generación de condiciones de seguridad de las mujeres;

c) Dignificación de las instalaciones sanitarias con la implementación de medidas que respeten los derechos y la dignidad de las mujeres y se constituyan como espacios libres de violencia;

d) Fomento de medidas en el transporte público para garantizar la seguridad de las alumnas, académicas y trabajadoras de las instituciones de educación superior en los trayectos relacionados con sus actividades académicas y laborales, respectivamente, y

e) Promoción de transporte escolar exclusivo para mujeres.

Las medidas establecidas en la fracción III de este artículo serán complementarias y coadyuvantes a las que realicen las autoridades respectivas en el ámbito de su competencia.

La instancia para la igualdad de género dentro de la estructura de las instituciones de educación superior será la encargada de realizar el seguimiento de las acciones a las que se refiere este artículo. (LGES, 2021).

Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior (2022).

Con base en las “directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior” (INMUJERES, 2022, p. 15), se establecen los ejes de actuación:

Los ejes de actuación tienen como propósito establecer los estándares prioritarios del mecanismo que se defina para la adopción de procedimientos y medidas claras en las fases de prevención, atención (primer contacto, medidas de protección, orientación, acompañamiento) registro y seguimiento a las medidas y sanciones adoptadas por las autoridades competentes para la erradicación de los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en las instituciones (INMUJERES, 2022, p. 16).

Documento base para el cumplimiento de la ley General de Educación Superior en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia por parte de las instituciones de educación superior (2023). (Documento base):

La herramienta “Documento base” establece en el eje institucional:

Eje institucional: “Etapa 3 Establecer las acciones institucionales de cambio”:

Elaborar e implementar protocolos de actuación de la violencia de género e identificar a instituciones aliadas para canalizar a presuntas víctimas.

Objetivo prioritario 1.1 Promover y fomentar una cultura de igualdad sustantiva, inclusión, no discriminación y libre de violencias en la IES.

Línea de acción

1.1.5. Promover la cultura de la denuncia del hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación y violencias por razones de género en la comunidad de las IES.

Objetivo prioritario 1.2. Desarrollar e implementar el marco jurídico institucional para la igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencia en la IES.

Línea de acción:

1.2.1 Generar y emitir una política de igualdad de género e inclusión en la IES a partir de la cual se implementen mecanismos normativos para transversalizar la perspectiva de género, fortalecer la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, empoderar e incluir a los grupos en situación de vulnerabilidad y la erradicación de la violencia por razones de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación.

1.2.4 Emitir un protocolo integral de prevención, atención y sanción de las violencias por razones de género, acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación que garantice el acceso a la justicia, la no revictimización, el principio pro-persona con pertinencia cultural y lingüística.

1.2.5 Crear e institucionalizar una unidad o instancia de igualdad de género y no discriminación en la IES, de acuerdo a las posibilidades de la IES, con asignación presupuestal, estructura institucional y recursos humanos y materiales, competente desde la normatividad de la IES para la coordinación de la implementación de las políticas, programas y estrategias.

Objetivo prioritario 1.3 Prevenir la violencia contra las mujeres y grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad, detectando tempranamente sus tipos y modalidades presentes en las IES.

Línea de acción:

1.3.5 Realizar campañas de comunicación y difusión del mecanismo o protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia de género y cualquier otra forma de discriminación en la IES.

Objetivo prioritario 1.4 Establecer mecanismos para la atención y acceso a la justicia por las violencias contra las mujeres y grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad en la IES.

Línea de acción:

1.4.2 Contar con instancias con personal capacitado y certificado para brindar atención de primer contacto, a presuntas víctimas y operar y dar seguimiento al protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación y violencia de género en la IES.

1.4.3 Realizar y difundir reportes, análisis y documentos sobre las situaciones de violencias por razones de género, su atención y acceso a la justicia, que se retome tanto en la comunicación institucional como en la toma de decisiones de las IES (Documento base, 2023).



Estatal

Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género, (2009) (LEAMVLVG).

Artículo 65. Corresponde a [...] las instituciones de educación superior pública [...]

Fracción XXIII. Corresponde a las Instituciones de Educación Superior Públicas del Estado elaborar, aprobar, observar y aplicar los protocolos necesarios y suficientes de actuación especializados para la prevención, atención, sanción y erradicación de las violencias contra las mujeres en razón de género, de forma particular en lo relacionado con el acoso y hostigamiento sexual, así como con la violencia digital, en todas sus formas y manifestaciones, dirigidos al personal y estudiantes de los centros educativos universitarios(LEAMVLVG, 2009).

Código de Ética para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, (2019) (CESSPPEO)

De acuerdo con el Numeral: “2. Actuación Pública”, vulneran el desempeño y actuación positiva de las servidoras y servidores públicos se establecen las conductas que afectan el actuar de los servidoras y servidores públicos:

Fracción XIV. Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado, compañeras y compañeros de trabajo (CESSPPEO, 2019).

Plan de Desarrollo del Estado de Oaxaca 2022-2028 (PDEO)

EJE III. SEGURIDAD Y JUSTICIA PARA VIVIR EN PAZ

Estrategia E.T.IG.3.1 Impulsar la perspectiva de género, derechos humanos e interculturalidad en los procesos de acceso a la justicia.

Líneas de acción: E.T.I G.3.1.2 Promover la adecuada aplicación de los protocolos para la prevención, atención y sanción de la violencia de género contra las mujeres.

Estrategia: E.T.I G.3.2 Contribuir a prevenir la violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, preservando su dignidad e integridad, con pertinencia cultural.

Estrategia: 1.3.3 Incluir en el diseño y ejecución de las políticas públicas la atención integral y respeto de los derechos de la comunidad LGBTTTIQ+.

Líneas de acción: 1.3.3.1 Difundir información de temas de la diversidad sexual y delitos en contra de la comunidad LGBTTTIQ+ con perspectiva de género e interseccional.

Líneas de acción: 1.3.3.2 Propiciar la inclusión laboral de la comunidad LGBTTTIQ+ en el sector público y privado en un marco de respeto a sus garantías y derechos.

Líneas de acción: 1.3.3.3 Dar acompañamiento a la población (PDEO, 2022-2028).



Política Institucional de Igualdad de Género

La UNISTMO como Institución Pública Oficial de Educación Superior tiene como **Misión** formar profesionistas de licenciatura y posgrado con educación integral y filosofía humanista, basada en la experiencia académica de las profesoras-investigadoras, profesores investigadores, personal calificado e infraestructura óptima para impulsar el desarrollo socioeconómico, cultural y político de la región, el estado y el país.

La UNISTMO tiene como **Visión** ser una universidad de calidad en educación superior, comprometida con la excelencia académica, líder en el desarrollo científico, tecnológico y cultural, con reconocimiento nacional e internacional.

La UNISTMO es una institución que se rige por los **Principios** de equidad, igualdad e inclusividad; que abre las puertas a los jóvenes sin distinción de su condición económica, etnia o género; se atiende a poblaciones en contexto de vulnerabilidad en donde la deserción escolar es aún más marcada.

La Universidad del Istmo, establece en su modelo de organización: el liderazgo académico fuerte, protección del medio universitario, que está totalmente cercado y con fuerzas de seguridad, día y noche, que sólo tienen facultades de protección frente al exterior y carecen de jurisdicción sobre los universitarios. Respeto absoluto a las ideologías políticas o religiosas, pero prohibición estricta de proselitismo en las instalaciones universitarias. Vigilancia continua, para impedir el consumo de drogas o alcohol y campaña permanente contra el tabaquismo. Sanciones severas a todo tipo de violencia física o verbal, así como a cualquier atentado contra los recursos naturales. Exaltación de los valores cívicos, de responsabilidad y solidaridad con la sociedad, y del trabajo como instrumento de dignificación humana (Seara, 2019).

Desde la creación de la Universidad del Istmo se cuenta con instrumentos jurídicos que regulan la convivencia de la comunidad universitaria. Sin embargo, se volvió necesario el establecimiento de mecanismos formales específicos para la prevención, atención y sanción de las violencias. Así, con la creación del **Comité de Ética de Prevención de Conflicto de Interés** (CEPCI-UNISTMO) en el año 2019 se estableció una ruta institucional para regular el comportamiento de las servidoras y los servidores públicos apegados al Código de Conducta y Ética del gobierno del Estado de Oaxaca.

La Universidad del Istmo, tiene una política institucional de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como de toda forma de violencia contra las mujeres o cualquier acto que atente contra la dignidad e integridad de los integrantes de toda la comunidad universitaria de la UNISTMO. El **Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las Conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual** emitido el 18 de febrero de 2022, constituye un mecanismo institucional de prevención para eliminar y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual al interior y sus alrededores de la UNISTMO.

Como parte de la Política Institucional de Género creó el mecanismo principal para la prevención, atención y sanción de la violencia de género. El **Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género** que entró en vigor el 01 de marzo de 2022 con los objetivos de: a) Coadyuvar en la erradicación de la violencia de género, fomentando una cultura de igualdad y libre de violencia en la comunidad universitaria; a través de la sensibilización e información. b) Brindar una atención expedita y objetiva a las personas afectadas dentro de la comunidad universitaria que manifiesten haber sufrido un acto de violencia de género garantizando los derechos humanos de todas las personas involucradas. c) Implementar las sanciones administrativas contempladas en la normatividad institucional cuando se compruebe la existencia de un acto de violencia de género contra cualquier miembro de la comunidad universitaria.



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Actualización/Última Reforma: Consejo Académico 9-01-2024

La UNISTMO estableció el mecanismo de atención a susceptibles víctimas de violencia con especial énfasis en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, mediante la figura institucional denominada **“Persona consejera”** creada el 17 de marzo de 2022 por el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO) para poder orientar, informar y brindar acompañamiento a una persona afectada o víctima que se acerque para informar sobre un posible acto de violencia de género. En los tres campus universitarios: Tehuantepec, Ixtepec y Juchitán se cuenta con dicho mecanismo.

Se creó el **Programa Institucional de Cultura de la Paz, 2023**, emitido el 31 de marzo de 2023 para promover la igualdad, equidad y todo tipo de conductas y comportamientos que contribuyan a la construcción de una cultura de paz que fomenten la seguridad de cada persona, la humanidad y la no violencia en la comunidad universitaria de la UNISTMO (UNISTMO, 2023a).

Como parte de la política institucional de Igualdad de Género se ha diseñado el **“Plan de Acción en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencias en la UNISTMO, 2023”** emitido el 25 de junio de 2023, alineado a la política de género establecida en la Ley General de Educación Superior. Con el objetivo de promover y fomentar una cultura de igualdad sustantiva, inclusión, no discriminación y libre de violencias, así como establecer mecanismos para la atención y acceso a la justicia por las violencias contra las mujeres y grupos sociales en situación de discriminación o vulnerabilidad en la UNISTMO (UNISTMO, 2023).

Del mismo modo en 2023 se ha conformado la **“Comisión de género”** con el fin de contribuir en la formación, capacitación y difusión de la comunidad universitaria en temas sobre violencia sexual, de género y derechos humanos, la cultura de la denuncia y favoreciendo la construcción de espacios seguros libres de violencia dentro de la universidad.

Así, como parte de la Política institucional de igualdad de género se asume que se deben instrumentalizar mecanismos y acciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar todo tipo hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, violencia sexual y violencia de género, en todos los espacios universitarios.

Problemática en materia de Hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, Ciberacoso sexual y todo tipo de violencia sexual y de género en la UNISTMO

Las instituciones de educación superior no están exentas de los diferentes tipos de violencias y discriminación al igual que los diferentes espacios públicos y privados (Varela-Guinot, 2020). En los contextos universitarios, la problemática de la violencia de género se identifica en tres dimensiones. La generación de relaciones asimétricas derivadas de la normalización de la relación de subordinación formal como: la relación profesor (a)-alumno(a), jefe (a)- subordinado (a); la normalización de la violencia y la falta de una cultura de la denuncia formal; e insuficientes mecanismos institucionales que promuevan, atiendan y sancionen de manera específica el hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, discriminación y todo tipo de violencia sexual y de género.

Los espacios universitarios como las aulas, laboratorios son susceptibles de relaciones asimétricas entre el sector académico y estudiantil, oficinas, áreas de trabajo común, pasillos, corredores son susceptibles de la reproducción de las conductas violentas.

En los alrededores de los espacios universitarios, calles, transporte, también son espacios de conductas violentas como miradas lascivas, tocamientos, violencia verbal y física donde en muchos casos, las receptoras de violencia en su mayoría son las mujeres. En el sector estudiantil los patrones culturales, los estereotipos, las masculinidades hegemónicas establecidas en el sistema patriarcal modelan los comportamientos de las juventudes, las cuales se expresan en las

relaciones de amistad y noviazgo que generan conductas violentas como maltrato psicológico, verbal o físico.

Así, el acoso sexual forma parte de estas conductas violentas que difícilmente los estudiantes se atreven a denunciar que colocan a la persona en estado de riesgo y en situación de vulnerabilidad. El hostigamiento sexual es expresado por la relación de dominio, encarnado por el abuso de autoridad e instrumentalizado por mecanismos de control y sometimiento como currículum oculto de las actividades de enseñanza-aprendizaje. Una forma de romper con las conductas violentas inicia con la cultura de la denuncia.

Si bien, con la creación de la Universidad se implementaron mecanismos formales que regulan la convivencia de la comunidad universitaria, se volvió necesario el establecimiento de mecanismos formales específicos para la prevención, atención y sanción de las violencias. Así, con la creación del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO) en el año 2019 se creó una ruta institucional para regular el comportamiento de las servidoras y los servidores públicos apegados al Código de Conducta y Ética del gobierno del Estado de Oaxaca.

A partir del año 2022 con la implementación del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género la comunidad universitaria; en especial, el alumnado entró en un proceso de sensibilización en la generación de espacios libres de violencia mediante la denuncia formal que ha permitido visibilizar, atender y sancionar el hostigamiento sexual y discriminación y la violencia de género en la institución.

En el año 2023, la Universidad aplicó la *Encuesta sobre cuidados, brechas de género, violencia de género, acoso sexual, hostigamiento sexual, discriminación y alcance de las acciones realizadas en la UNISTMO, 2023.*

Específicamente con respecto a la identificación de situaciones de hostigamiento sexual y acoso sexual en el interior, los alrededores y redes sociales institucionales del sector estudiantil, fueron más las alumnas

quienes afirmaron tener alguna experiencia en redes sociales, en los alrededores y en el interior del recinto universitario. De la misma manera, fueron las mujeres quienes afirmaron conocer la razón, por la que han vivido esa situación, e identificar a la persona agresora con respecto de los alumnos. Con respecto del sector académico, administrativo y operativo también son las mujeres quienes más perciben haber vivido alguna experiencia de hostigamiento sexual y acoso sexual (UNISTMO, 2023b).

Si bien, el grado de conocimiento de los canales institucionales para la atención de casos de violencia de género es regular y con cierto escepticismo en la confianza en los mismos. En el año 2023, se canalizaron las denuncias a través del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO) y se activó el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género.

De las denuncias recibidas, los involucrados; son en mayor medida, personal académico con el alumnado; hechos vinculados sobre hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación se atendieron y se aplicaron las sanciones correspondientes a faltas de primer y segundo nivel establecidas en dicho Protocolo (CEPCI-UNISTMO, 2023).

Definiciones de hostigamiento sexual y de acoso sexual en la normatividad vigente

La normatividad nacional vigente hace referencia a la conceptualización jurídica del hostigamiento sexual y acoso sexual en los siguientes instrumentos:

La *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, 2007 (LGAMVLV), identifica la violencia sexual en el Artículo 6. Tipos de violencia contra las mujeres son:

V. La violencia sexual. - Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, y

VI. Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres (LGAMVLV, 2007).

Con respecto de las modalidades de violencia, se define el hostigamiento sexual y acoso sexual de la siguiente manera:

Artículo 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (LGAMVLV, 2007).

En la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* (2006) (LGIMH) indica que:

Artículo 34. [...] las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional [...] para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:

XII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación, (LGIMH, 2006).

En el *Código Penal Federal* (1931) (CPF) se define el término de hostigamiento sexual, abuso sexual y violación de la siguiente manera:

Artículo 259 Bis. - Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año.

Artículo 260. Comete el delito de abuso sexual quien ejecute en una persona, sin su consentimiento, o la obligue a ejecutar para sí o en otra persona, actos sexuales sin el propósito de llegar a la cópula. A quien cometa este delito, se le impondrá pena de seis a diez años de prisión y hasta doscientos días multa. Para efectos de este artículo se entiende por actos sexuales los tocamientos o manoseos corporales obscenos, o los que representen actos explícitamente sexuales u obliguen a la víctima a representarlos. También se considera abuso sexual cuando se obligue a la víctima a observar un acto sexual, o a exhibir su cuerpo sin su consentimiento. Si se hiciera uso de violencia, física o psicológica, la pena se aumentará en una mitad más en su mínimo y máximo.



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Actualización/Última Reforma: Consejo Académico 9-01-2024

Artículo 261. A quien cometa el delito de abuso sexual en una persona menor de dieciocho años de edad o en persona que no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho, aun con su consentimiento, o que por cualquier causa no pueda resistirlo o la obligue a ejecutarlo en sí o en otra persona, se le impondrá una pena de seis a trece años de prisión y hasta quinientos días multa.

Artículo 265. Comete el delito de violación quien por medio de la violencia física o moral realice cópula con persona de cualquier sexo, se le impondrá prisión de ocho a veinte años (CPF, 1931).

La *Ley Federal del Trabajo* (1970) (LFT) define el hostigamiento y acoso sexual como sigue:

Artículo 3o. Bis. - Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. (LFT, 1970).

Por su parte en la *Ley General para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia* (2012) (LGPSVD) en su artículo 4, fracción XI y la *Ley para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia en el Estado de Oaxaca* (2016) (LPSVDEO) define la violencia como:

Artículo 4.

XIV. Violencia: El uso deliberado del poder o de la fuerza física, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. Quedan incluidas las diversas manifestaciones que tiene la violencia como la de género, la juvenil, la delictiva, la institucional y la social, entre otras. (LPSVDEO, 2016).

De manera específica la LPSVDEO define el hostigamiento sexual y acoso sexual como:

Artículo 15. El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos familiar, doméstico, laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El Acoso Sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. (LPSVDEO, 2016).

En la normatividad estatal se define la violencia y el acoso entre menores de edad en la *Ley Contra la Violencia y Acoso entre Iguales para el Estado de Oaxaca* (2015) (LCVAIEO).

Artículo 5. Se entiende por violencia y acoso entre iguales cualquier tipo de maltrato psicológico, verbal o físico producido por un niño, niña, adolescente, o por varios, de forma reiterada a lo largo de un tiempo determinado, dentro o fuera de una institución educativa, en contra de otro, valiéndose de una situación de superioridad o aprovechándose de su indefensión, cualquiera que sea el medio empleado. Son conductas antisociales como: burlas, sobrenombres, intimidación, amenaza, insultos, humillaciones, rechazo, chantaje, exclusión o aislamiento, apodos, hostigamiento y situaciones de abuso sobre una o más víctimas, casi siempre alejado de los adultos.

Artículo 6. La práctica de la violencia y acoso entre iguales tiene como fin, intimidar, opacar, reducir, someter, aplanar, amedrentar y consumir, emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a obtener algún resultado favorable para quienes acosan, o satisfacer una necesidad imperiosa de dominar, someter, agredir y destruir a los demás que pueden presentar los acosadores como un patrón predominante de relación social con los demás.

El *Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Oaxaca*, (1980) (CPELSO) tipifica el abuso sexual, hostigamiento sexual y ciberacoso sexual como un delito:

ARTÍCULO 241.- Comete el delito de abuso sexual, quien sin consentimiento de una persona ejecute en ella o la haga ejecutar un acto sexual, que no sea la cópula, o la obligue a observar cualquier acto sexual aun a través de medios electrónicos.

ARTÍCULO 241 Bis.- Comete el delito de hostigamiento sexual el que valiéndose de su posición jerárquica o de poder derivada de la relación laboral, docente, doméstica, religiosa, familiar o cualquiera otra que genere subordinación, asedie a otra persona solicitándole favores o propuestas de naturaleza sexual para sí o para un tercero, o utilice lenguaje lascivo con ese fin, causando daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad.

ARTÍCULO 242.- Comete el delito de ciberacoso sexual quien, utilizando las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), asedie, coaccione o intimide de manera reiterada a otra persona con fines sexuales, a pesar de su oposición manifiesta. (CPELSO, 1979).

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Reunida en 1995 define en la *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing* la violencia como:

D. La violencia contra la mujer

113. La expresión "violencia contra la mujer" se refiere a todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la

libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada. Por consiguiente, la violencia contra la mujer puede tener, entre otras, las siguientes formas:

b) La violencia física, sexual y psicológica al nivel de la comunidad en general, incluidas las violaciones, los abusos sexuales, el hostigamiento y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros ámbitos, la trata de mujeres y la prostitución forzada;

La *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003) (LFPED)* define la Discriminación como:

Artículo 1. Fracción III. [...]toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia (LFPED, 2003).

Normatividad institucional que sanciona las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual en la UNISTMO

La UNISTMO como institución pública oficial de educación superior cuenta con su Decreto de Creación, (DEC-UNISTMO) en el cual precisa los fines de esta institución, entre los cuales en el artículo 4º fracción VIII dispone fomentar los principios de respecto de la dignidad humana, dentro de un marco de paz, justicia, libertad y solidaridad social. A partir del Decreto de Creación de la UNISTMO, se establece el respeto entre todos los integrantes de la comunidad universitaria; por lo que, a lo largo de los años, se han implementado acciones para contar con un ambiente libre de violencia entre los universitarios, con énfasis en los problemas de género, entre las cuales se encuentran: el *Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual* a los actos de violencia en contra de cualquier integrante de la comunidad universitaria, el *Código de Conducta de la Universidad del Istmo*.



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Actualización/Última Reforma: Consejo Académico 9-01-2024

Las autoridades de la Universidad del Istmo manifestamos nuestro absoluto rechazo a las conductas que atentan contra la integridad y la dignidad de la comunidad universitaria y en general de las personas. Comprometiéndose a actuar bajo el principio de CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, AL ACOSO SEXUAL Y A TODO TIPO DE VIOLENCIA EN ESPECIAL LA DE GÉNERO con el propósito de crear ambientes laborales y académicos donde se respete la dignidad humana, la ética del servicio público y se garantice el derecho a una vida libre de violencia.

En la normatividad universitaria de la UNISTMO, se establecen diversas sanciones para la persona que cometa alguna falta y se impone la sanción atendiendo a la gravedad de la misma. En el *Decreto de Creación* (2002) (DEC-UNISTMO) el artículo 29 señala:

Artículo 29.- Según la gravedad de las faltas se podrán imponer las siguientes sanciones:

I. Al personal académico y administrativo:

- A. Amonestación, verbal o escrita
- B. Extrañamiento escrito
- C. Suspensión temporal
- D. Destitución definitiva
- E. Las demás que señalen las leyes aplicables.

II. A los alumnos:

- A. Amonestación, privada o pública
- B. Suspensión temporal hasta por un año
- C. Negación de créditos o cancelación de los concedidos
- D. Expulsión definitiva

Por su parte el *Reglamento Interior de Trabajo* (2023) (RIT) dispone en cuanto a las sanciones lo siguiente:

Artículo 55.

Las sanciones que ameriten las causas generales de responsabilidad se registrarán conforme a las leyes correspondientes.

Las sanciones por las faltas previstas en la Ley, y en el Reglamento Interior de Trabajo, son las siguientes:



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Actualización/Última Reforma: Consejo Académico 9-01-2024

- I.-** Amonestación verbal o escrita;
- II.-** Extrañamiento escrito;
- III.-** Suspensión temporal, hasta un máximo de 8 días;
- IV.-** Destitución Definitiva;
- V.-** Rescisión de la relación laboral. (RIT, 2023).

Artículo 56.

La aplicación de las sanciones contenidas en las fracciones I y II del Artículo anterior se ejercerán en primera instancia a iniciativa de su jefe o jefe inmediato y de los Vice Rectores Administrativo o Académico en su caso. Corresponde resolver respecto de su procedencia o improcedencia, previa investigación de los hechos, a los Vice-Rectores Administrativo o Académico según se trate si el “Trabajador o Trabajadora” es del área Administrativa o Académica, previo acuerdo y visto bueno del Rector o Rectora. En los supuestos del artículo anterior III, IV y V, conocerá de los hechos y decidirá de su procedencia e imposición en su caso el Consejo Académico, en cumplimiento de lo que dispone la legislación universitaria, sin menoscabo de los derechos de los acusados de hacerse oír.

Artículo reformado Consejo Académico 20-12-2023

Todas las sanciones expuestas en los artículos que anteceden y que procedan deberán formularse por escrito, mismas que servirán como antecedentes del “Trabajador o Trabajadora”.

Artículo reformado Consejo Académico 20-12-2023

El *Reglamento de Personal Académico (2023c) (RPA)* de la UNISTMO, señala las siguientes sanciones:

ARTÍCULO 45o. En la definición de las causas de remoción y de responsabilidad, así como en la aplicación de sanciones al personal académico, se atenderá a lo dispuesto por los artículos 27, 29 Fracción I y 30 del Decreto de creación de la Universidad del Istmo.

ARTÍCULO 46o. Las sanciones al personal académico pueden ser: amonestación verbal o escrita, extrañamiento escrito, suspensión temporal o destitución, dependiendo de la gravedad de las faltas y de su repetición.

ARTÍCULO 47o. Será motivo de amonestación o extrañamiento, la violación no grave de las normas y reglamentos universitarios, que no lesionen los intereses de la Universidad del Istmo y que no constituyan las causales de separación o responsabilidad contempladas en el artículo 27 del Decreto de creación de la



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Actualización/Última Reforma: Consejo Académico 9-01-2024

Universidad del Istmo. Según se trate de faltas aisladas o repetidas procederá la simple amonestación o el extrañamiento.

ARTÍCULO 48o. Es motivo de suspensión o separación definitiva la comisión de alguna de las faltas graves enumeradas en el artículo 27 del Decreto de creación de la Universidad del Istmo, es decir:

A. La manifiesta desatención, negligencia, incumplimiento o incapacidad para las funciones que se les haya encomendado.

B. La realización de actos que puedan lesionar o debilitar los principios universitarios o la buena marcha de las actividades académicas, o bien la hostilidad manifiesta, en actos en contra de la Universidad o de los universitarios y universitarias incluyendo la violencia de género, el acoso u hostigamiento sexual, sin perjuicio de que la parte quejosa pueda acudir en cualquier momento a la instancia externa para ejercer su derecho a la justicia, sin menoscabo de que se imponga la sanción prevista en la legislación universitaria ante la presentación de quejas en la Universidad.

Inciso reformado Consejo Académico 20-12-2023

C. [...]

D. La comisión de actos contrarios a la moral y el respeto que entre sí se deben los integrantes de la comunidad universitaria.

Inciso reformado Consejo Académico 20-12-2023

E. La indisciplina, falsificación o fraude escolar, daños al patrimonio universitario, o la comisión intencional de cualquier acto que constituya un ilícito penal.

Fe de erratas Consejo Académico 20-12-2023

F. [...]

G. Realizar o promover, por cualquier medio: actos en contra de la igualdad de género o del acceso a una vida libre de violencia, hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, y todo tipo de violencia sexual y de género, discursos de odio o actos de discriminación que atenten contra la libertad, integridad o dignidad humana.

Inciso adicionado Consejo Académico 20-12-2023

ARTÍCULO 49o. Las amonestaciones son competencia del jefe o jefa inmediata del Profesor-Investigador o Profesora-Investigadora, según el caso Director o Directora del instituto, Jefe o Jefa de la División de Postgrado o Jefe o Jefa de Carrera, y se comunicará verbalmente al interesado o interesada, oyendo lo que éste considere pertinente en su descargo. La confirmación de la amonestación será presentada, inmediatamente después, en forma escrita al interesado o interesada, con copia para su expediente.

Artículo reformado Consejo Académico 20-12-2023

ARTÍCULO 50o. los extrañamientos competen a los Vice-Rectores Académico o de Administración, quienes, previo acuerdo con el Rector o Rectora, procederán



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Actualización/Última Reforma: Consejo Académico 9-01-2024

cuando tengan conocimiento de la comisión de los actos u omisiones que puedan ameritar esa sanción. Deben revestir siempre la forma escrita, garantizando en todo caso el derecho de audiencia al interesado o interesada.

Artículo reformado Consejo Académico 20-12-2023

ARTÍCULO 51o. En los casos más graves, que puedan llevar a la suspensión o separación definitiva del Profesor-Investigador o Profesora- Investigadora, el procedimiento lo iniciarán los Vice-Rectores Académico o de Administración, por acuerdo con el Rector o Rectora. Después de oír al interesado o interesada, pasarán el expediente a la Comisión Académica, para que esta Comisión, tras haber procedido a la investigación correspondiente y oír al profesor inculpado o profesora o inculpada, emita una recomendación al pleno del Consejo, que será el que resuelva, en definitiva.

Artículo reformado Consejo Académico 20-12-2023

ARTÍCULO 52o. Dentro de los diez días hábiles siguientes a la comunicación de la decisión del Consejo, el Profesor-Investigador o Profesora-Investigadora, objeto de este procedimiento sancionador puede pedir la revisión de su caso ante el propio Consejo, alegando en forma escrita, lo que considere en derecho. La decisión del Consejo Académico será definitiva e inapelable.

Artículo reformado Consejo Académico 20-12-2023

ARTÍCULO 53o. La suspensión no podrá ser mayor de treinta días naturales, y traerá consigo la pérdida de todos los derechos en dicho periodo.

ARTÍCULO 54o. Las notificaciones relativas a la tramitación de los procedimientos anteriores, deberán revestir siempre la forma escrita y se harán en forma personal al interesado o interesada, sin otra formalidad.

Artículo reformado Consejo Académico 20-12-2023 (RPA, 2023).

En el *Reglamento del Alumnado de Licenciatura (2023) (RAL)* establece las siguientes disposiciones relativas a la imposición de las sanciones:

ARTÍCULO 43.- Según la gravedad de la falta, se podrá imponer a al alumnado las siguientes sanciones:

Párrafo reformado Consejo Académico 20-12-2023

- a. Amonestación privada o pública, verbal o escrita.
- b. Negación o invalidación de las calificaciones obtenidas.
- c. Baja temporal hasta por un año.
- d. Baja definitiva.

ARTÍCULO 44.- El alumno o alumna dispondrá de tres días hábiles, contados a partir del día siguiente al que le sea notificado el inicio del procedimiento instaurado en su contra, con motivo de la falta que se le atribuye, para aportar



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Actualización/Última Reforma: Consejo Académico 9-01-2024

elementos en su defensa. Transcurrido dicho plazo se tendrá por extinguido tal derecho y los órganos universitarios resolverán conforme a los elementos de convicción de que dispongan.

Artículo reformado Consejo Académico 20-12-2023

ARTÍCULO 45.- Para la aplicación de la sanción contenida en el inciso a y b del Artículo 43, sin perjuicio del derecho de audiencia de la alumna o alumno acusado, será competencia de la Vice-Rectora Académica o el Vice-Rector Académico con acuerdo del Rector o Rectora, conocer de los hechos y resolver la procedencia o improcedencia de dicha sanción. Lo anterior a petición de la Jefa o Jefe de Servicios Escolares, Jefas o Jefes de Carrera, Directoras o Directores de Instituto o Vice-Rectores, Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, previa investigación.

Párrafo reformado Consejo Académico 20-12-2023

Para la aplicación de las demás sanciones contenidas en el Artículo 43, conocerá de los hechos la Jefatura de Carrera, el Departamento de Servicios Escolares, la Vice-Rectoría Académica y de ser competente el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, quienes desarrollarán la investigación con auxilio de la Abogada o Abogado General elaborarán la recomendación y la pondrán a consideración del Rector o Rectora, quien determinará que sea turnada al Consejo Académico para resolver la procedencia o improcedencia de la sanción. Dicha resolución será inapelable. El Departamento de Servicios Escolares deberá notificar a la alumna o alumno interesado la resolución, dentro de los tres días hábiles siguientes a la emisión de la misma.

Párrafo reformado Consejo Académico 20-12-2023

ARTÍCULO 46.- La acumulación de dos reportes por haber incurrido en una falta no grave, con independencia del área que lo emita, dará origen a un extrañamiento por escrito a la alumna o alumno infractor por parte del Departamento de Servicios Escolares. Al tercer reporte se aplicará la sanción a que se refiere el inciso a del Artículo 43.

Artículo reformado Consejo Académico 20-12-2023

ARTÍCULO 47.- Para la imposición de las sanciones en faltas graves o reincidencia persistente de faltas no graves, se deberá considerar:

a. La naturaleza de la falta.
b. La conducta observada por el alumno o alumna durante su estancia en la Universidad.

Inciso reformado Consejo Académico 20-12-2023

c. El desempeño académico del alumno o alumna durante su estancia en la Universidad.

Inciso reformado Consejo Académico 20-12-2023

d. La repercusión de la falta en su formación académica.

e. Los motivos que impulsaron al alumno o alumna a cometer la falta.

Inciso reformado Consejo Académico 20-12-2023



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Actualización/Última Reforma: Consejo Académico 9-01-2024

- f. Las circunstancias externas de ejecución de la falta.
- g. El daño causado al cometer la falta.
- h. La factibilidad de la reparación del daño.
- i. La intención del alumno o alumna en el momento de cometer la falta.
Inciso reformado Consejo Académico 20-12-2023
- j. Su impacto en la comunidad universitaria (RAL, 2023d).

Considerando que las disposiciones antes referidas, prevén medidas disciplinarias para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra los integrantes de la comunidad universitaria y en particular las mujeres en el ámbito académico y laboral.

Considerando que en ese contexto es necesario establecer un mecanismo de actuación para la Universidad del Istmo, en el ámbito de su competencia, para brindar atención a las víctimas de conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, todo tipo de violencia sexual y violencia de género, desde una perspectiva de género; con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas con la finalidad de garantizar el acceso de las personas a una vida libre de violencia en la UNISTMO, se emite el siguiente:

Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

CAPÍTULO I. GENERALIDADES

Artículo 1o. – Son objetivos del presente Protocolo.

I. Objetivo general

Establecer de manera clara y operante el marco de referencia, los mecanismos, y procedimientos del Protocolo para la prevención, atención,

sanción y seguimiento de casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso, violencia sexual y todo tipo de violencia sexual y en razón de género y discriminación.

A fin de establecer la coordinación entre las autoridades institucionales y la comunicación con aquella persona de la comunidad universitaria que considere haber sido afectada/víctima de las conductas mencionadas, en cualquier espacio físico o virtual suscitadas incluso en los alrededores del centro de trabajo que puedan lesionar o debilitar los principios universitarios o la buena marcha de las actividades académicas, o bien **inducir** la hostilidad manifiesta, en actos en contra de la Universidad y/o de los universitarios y universitarias.

II. Objetivos específicos

- a)** Contar con un procedimiento administrativo claro y preciso en la UNISTMO para prevenir, atender, sancionar e inhibir todas las conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, violencia sexual, y cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación.
- b)** Establecer medidas para prevenir conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual y cualquier forma de violencia en la UNISTMO.
- c)** Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado ante las autoridades competentes internas y/o externas a la víctima de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, violencia sexual y cualquier forma de violencia en razón de género a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.
- d)** Brindar una atención expedita y objetiva, a las personas afectadas dentro de la comunidad universitaria que manifiesten haber sufrido un acto de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso

sexual, violencia sexual y/o violencia de género garantizando los derechos humanos de todas las personas involucradas.

e) Implementar las sanciones administrativas contempladas en la normatividad interna cuando se compruebe la existencia de una conducta de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, violencia sexual y todo tipo de violencia sexual y de género contra cualquier integrante de la comunidad universitaria.

f) Generar un registro confidencial de casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, y todo tipo de violencia sexual y de género a fin de analizar sus resultados y diseñar medidas que contribuyan a la prevención, atención, seguimiento y sanción de estos casos. Conformar un grupo de análisis para realizar un diagnóstico de los casos presentados y dictar medidas de prevención.

g) Coadyuvar en la erradicación de las Conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, en la comunidad universitaria a través de la sensibilización e información.

Artículo 2o.- Ámbito de aplicación del Protocolo.

I. Es de observancia general y cumplimiento obligatorio para todas las personas que integran la Universidad del Istmo. Es aplicable a los casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso, violencia sexual y todo tipo de violencia en razón de género que se presente dentro de la Universidad, así como de sus alrededores entre dos o más integrantes de la comunidad universitaria, y de igual manera los casos que se llegaran a suscitar cuando el alumnado se encuentre realizando servicio social, estancias profesionales, prácticas clínicas del área de la salud, cursos o talleres, prácticas de campo, así como al personal académico o administrativo que realicen comisiones fuera de la Universidad.

II. Sancionará cualquier conducta que se genere al interior de sus campus, instalaciones o en cualquier lugar donde se realice una actividad oficial de

la institución, ya sea de carácter social, académico, cultural o de cualquier otra índole, siempre que la falta sea cometida por cualquier persona integrante de la comunidad universitaria.

III. Se aplicará a las personas que se involucren en una queja o denuncia por hechos o conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, violencia sexual, y de género, sea como persona que presenta la queja/denuncia, persona contra la que se presenta la queja/denuncia, testigos, o bien como integrantes de un órgano colegiado para la prevención, atención y sanción de las conductas aquí descritas.

IV. El presente Protocolo será aplicado a todas las relaciones interpersonales, horizontales o verticales, descendentes o ascendentes, que tengan lugar en el ámbito de la universidad.

V. El alcance de este Protocolo es de orden interno para la UNISTMO y de ninguna manera sustituye las instituciones y mecanismos de procuración y administración de justicia contemplados en la legislación nacional y estatal, por lo que las personas que consideren ser afectadas/víctimas de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, cualquier tipo de violencia sexual y de género en la universidad, podrán acudir a las autoridades judiciales correspondientes.

Artículo 3o.- En materia de transparencia, tratamiento de la información, protección de datos personales y confidencialidad; la información que se obtenga, genere o resguarde por la universidad como consecuencia de la aplicación de presente Protocolo estará sujeta a lo establecido en la ley en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

I. Tendrán el carácter de confidencial los datos personales que se obtengan con motivo de los procedimientos señalados en el Protocolo; toda aquella información relacionada con la persona víctima de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, cualquier tipo de violencia sexual y de género que la haga identificable:

- a)** Edad;
- b)** Domicilio;
- c)** Número telefónico;
- d)** Correo electrónico;
- e)** Trayectoria académica, laboral o profesional;
- f)** Estado de salud;
- g)** Origen étnico o racial;
- h)** Características físicas;
- i)** Orientación/preferencia sexual y;
- j)** Entre otros.

Esta información será estrictamente confidencial; lo anterior, a fin de evitar que se agrave la condición de vulnerabilidad de la presunta víctima o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como evitar que el caso se difunda y se vea comprometida la calidad de la información y la recolección de pruebas.

II. La Universidad deberá garantizar a la persona afectada/ víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la persona afectada y/o víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, así como a petición escrita de la persona afectada/ víctima se le brindará asesoría y acompañamiento de la persona consejera, persona primer contacto y demás autoridades.

III. Recibirán el mismo tratamiento de confidencialidad los datos de la persona señalada/presunto/a responsable en tanto no se emita una determinación o resolución por parte de las autoridades competentes.

IV. La Universidad tiene la obligación de tratar como confidencial toda aquella información que 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 del Estado de Oaxaca establezca, respetando los avisos de privacidad integral y simplificado. Por

lo que no podrán proporcionarse o hacerlos públicos, salvo que medie consentimiento expreso, por escrito, de la persona titular de la información, o que alguna disposición o autoridad competente así lo determine.

Artículo 4o.- Para los efectos de este Protocolo y de acuerdo a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia se entiende por:

I. Abuso Sexual: quien ejecute en una persona, sin su consentimiento, o la obligue a ejecutar para sí o en otra persona, actos sexuales sin el propósito de llegar a la cópula. Se entiende por actos sexuales los tocamientos o manoseos corporales obscenos, o los que representen actos explícitamente sexuales u obliguen a la víctima a representarlos. También se considera abuso sexual cuando se obligue a la víctima a observar un acto sexual, o a exhibir su cuerpo sin su consentimiento (LGAMVLV, 2007).

II. Acompañamiento: se refiere a las acciones que establece el presente Protocolo para que la persona consejera o persona de primer contacto y demás instancias involucradas brinden asesoría y apoyo en el ámbito de su competencia, a petición escrita de la persona afectada/víctima para presentar su denuncia/queja y se mantenga informada del procedimiento administrativo del caso, una vez que han sido enteradas las autoridades encargadas y/o el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad del Istmo Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO) de los presuntos hechos o conductas que impliquen hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, y todo tipo de violencia sexual y de género. Teniendo en cuenta las propias necesidades de la persona afectada, este apoyo debe considerar tanto la prevención como la atención a los problemas que se presenten. Asimismo, como a petición escrita de la persona afectada/víctima se le brindará asesoría y acompañamiento de la persona consejera, persona primer contacto y demás autoridades.

III. Acoso sexual: se define como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, existe un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente que se realice en uno o varios eventos (LGAMVLV, 2007).

IV. Atención: se entiende por atención, la acción de dar información, orientación y acompañamiento jurídico y psicosocial a las víctimas, con el objeto de facilitar su acceso a los derechos a la verdad, a la justicia y a la reparación integral, cualificando el ejercicio de los mismos. (LGV, 2013).

V. Autoridad investigadora: las autoridades competentes en la Universidad del Istmo encargadas de la investigación de faltas leves, faltas graves, faltas muy graves de responsabilidad /administrativa que implican presuntos hechos o conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, y todo tipo de violencia sexual y de género sancionadas por la normatividad interna.

VI. Autoridades universitarias: todas aquellas que de conformidad con sus facultades y atribuciones establecidas en la normatividad interna intervienen en la operación e implementación del Presente Protocolo.

VII. Buena fe: es un principio rector por el cual las autoridades universitarias, personas de primer contacto y persona consejera que en el desempeño de sus funciones brinden atención de las quejas o denuncias recibidas por hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, y todo tipo de violencia sexual y de género dentro de la Universidad del Istmo, presumirán la buena fe de la persona afectada/víctima y/o denunciante y deberán evitar revictimizarla o responsabilizarla por su situación, le brindarán los servicios de atención desde el momento en que lo requiera; respetarán y permitirán el ejercicio efectivo de sus derechos humanos.

VIII. Capacitación en hostigamiento y/o acoso sexual: el proceso de sensibilización, formación y especialización por medio del cual las servidoras y servidores públicos, reciben las herramientas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y cuando

corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias. (Gobierno del Estado de Oaxaca, 2021).

IX. Comisión investigadora: Comisión plural formada por tres personas de acuerdo con lo establecido en los reglamentos institucionales, la cual se encarga de realizar la investigación de la(s) queja(s)/denuncia(s) presentadas por alguna persona afectada/víctima. Entre sus funciones destacan: Escuchar tanto a la persona afectada/víctima como a la persona señalada/presunto/a responsable, garantizando siempre el principio de presunción de inocencia, confidencialidad y respeto de los derechos humanos, recibir y desahogar las pruebas admitidas de cada de las partes, emitir el dictamen y recomendación con la propuesta de sanción que corresponda que deberá entregar y presentar ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO), Vice-Rectoría Académica o Vice-Rectoría de Administración.

X. Comunicación asertiva: se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizarla o agredirla de manera discriminada. Asimismo, implica el uso de un lenguaje incluyente y no sexista, claro, simple y accesible. (Gobierno del Estado de Oaxaca, 2021).

XI. Comunidad universitaria: comprende el alumnado tanto de licenciatura, maestría y doctorado, alumnado de intercambio, personal académico, profesorado de movilidad académica de cualquier programa académico, personal administrativo de apoyo, técnicos, eventuales, becarios o de apoyo, así como personas de otras universidades que realicen prácticas profesionales, servicio social, estancias y personal contratado para proyectos vinculados a la universidad dentro y fuera de los Campus de la Universidad del Istmo.

XII. Confidencialidad: responsabilidad de guardar la secrecía necesaria de quienes intervienen en el proceso de prevención, atención, investigación, sanción, seguimiento de la ejecución de la sanción por posibles conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, y

todo tipo de violencia sexual y de género. Las autoridades o instancias y personas responsables del procedimiento deberán, dotar de certeza y seguridad jurídica a cualquier persona de la Universidad del Istmo que ejerza su derecho al presentar queja o denuncia. Garantizarán a las personas sujetas a una investigación la protección de sus datos personales en estricto cumplimiento de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y demás instrumentos jurídicos en la materia. La omisión de estas disposiciones implica el incumplimiento al presente Protocolo y la normatividad institucional.

XIII. Conflicto de interés: la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de Servidoras y Servidores públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, en razón de intereses personales, familiares o de negocios. (Gobierno del Estado de Oaxaca, 2021). Las personas integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO) o Subcomité, Comisión investigadora, persona consejera o persona de primer contacto, Consejo Académico deberán excusarse de intervenir en los casos donde pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones aplicables.

XIV. Consentimiento: “no” es “No”, “sí” es “Sí”. El consentimiento es un acuerdo entre personas para la realización de actos sexuales o para contraer matrimonio. Debe otorgarse de manera libre y activa; una persona que sea menor de edad o que se encuentre bajo la influencia de las drogas, o el alcohol no puede dar su consentimiento. El consentimiento es específico, lo que significa que el otorgado a una persona no implica que se conceda a otras; también es reversible, es decir, puede revocarse en cualquier momento. (ONU Mujeres, s.f.).

XV. Debido proceso: implica respetar los derechos humanos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables. (Gobierno del Estado de Oaxaca, 2021).

XVI. Denuncia: la manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la víctima o por un

tercero que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones. (SEGOB, 2020).

Para efectos de este Protocolo es la manifestación de hechos constitutivos de una presunta violencia sexual y/o violencia de género, que se hacen del conocimiento a las autoridades universitarias encargadas de aplicar el presente Protocolo, por la persona afectada/ víctima.

XVII. Derechos humanos: son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles (CNDH, 2023). El principio de universalidad significa que todos los seres humanos tienen derechos inherentes a su humanidad; por lo tanto, todas las mujeres de cualquier etnia, edad, clase, condición, capacidad, etc. al ser igualmente humanas que los hombres, tienen derecho al goce y ejercicio de todos ellos (Sulliva, 1999 citado en Facio, 2003).

XVIII. Derechos Humanos de las Mujeres: refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia (LGAMVLV, 2007).

XIX. Dignidad: la dignidad humana 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 por parte del Estado o de los particulares. (LGV, 2013).

XX. Discriminación: toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. (LGIMH, 2006).

XXI. Erradicación: en el tema de la violencia contra las mujeres, erradicar es origen y destino. Origen, ya que parte de la convicción de que la eliminación de todos los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres es una condición indispensable para su desarrollo individual, social, económico, laboral, de acción política y acceso a la justicia; así como para el impulso hacia su participación plena e igualitaria en todas las esferas de la vida pública y privada. Destino, dado que, en el tema de la violencia contra las mujeres, erradicar es origen y destino. Destino, dado que pretende poner fin a las dinámicas y ciclos perniciosos de la violencia contra las mujeres, los cuales trastocan todos los ámbitos de la sociedad. (CONAVIM, s.f.).

XXII. Estándar de persona razonable: es un mecanismo de interpretación respecto del significado de ciertas conductas, que en el caso del hostigamiento o del acoso sexual permite valorarlas considerando la interpretación que le daría cualquier persona razonable. (CNDH, 2021).

XXIII. Faltas leves: situaciones de acoso presencial o a través de cualquier medio tecnológico que no involucren contacto físico y que no se hayan manifestado de manera reiterada. (UPN, 2021). En caso de incumplimiento a las disposiciones que establece el presente protocolo, se impondrán las sanciones que establezca la normatividad interna de la Universidad.

XXIV. Faltas graves: situaciones de acoso que involucran contacto físico, presencial o a través de cualquier medio tecnológico que son reiteradas y que generan un ambiente altamente hostil o amenazante para la persona presunta víctima. (UPN, 2021).

XXV. Faltas muy graves: son aquellas que por su nivel de gravedad deben ser denunciadas, investigadas y sancionadas por el sistema judicial, entre ellas, la violación sexual, el abuso sexual, ciberacoso, y las amenazas contra la integridad física. (UPN, 2021).

XXVI. Género: Joan Scott (2008) “señala que el género va más allá de la construcción diferenciada de lo masculino y lo femenino; implica, también, el que hombres y mujeres son vivenciados subjetivamente dependiendo de los “regímenes de verdad” en los que se ubiquen”. Señala Incháustegui y Ugalde, (2007) que el género es una categoría analítica que cruza, transversalmente, toda la estructura social y que afecta su conjunto. Permite comprender que lo femenino y lo masculino no son simples derivaciones de las diferencias biológicas, sino complejas construcciones sociales cargadas de significación, que se proyectan y activan en las estructuras discursivas y regulatorias de las sociedades. La diferencia sexual y su construcción regulan los intercambios entre individuos, moldean las jerarquías y expresan la desigualdad social, económica y política entre mujeres y hombres, y entre diferentes grupos de mujeres y de hombres. (CONAVIM, s.f.).

XXVII. Gratuidad: todas las acciones, mecanismos, procedimientos y cualquier otro trámite que implique el derecho a la educación en espacios libres de violencia, el acceso a la justicia y demás derechos reconocidos en este Protocolo no generarán costo alguno garantizando la accesibilidad, el principio de gratuidad y el cumplimiento de las disposiciones de la Ley General de Educación Superior (LGES, 2020).

XXVIII. 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, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva (LGAMVLV, 2007).

XXIX. Igualdad sustantiva: es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. (LGIMH, 2006).

XXX. Igualdad y no discriminación: los servidores públicos prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo. (Gobierno del Estado de Oaxaca, 2019).

XXXI. Imparcialidad: las autoridades universitarias “dan a los ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o perjuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva”. (SFP, 2015). Las personas que intervengan en la atención de los casos de violencia de género y violencia sexual dentro de la Universidad del Istmo, “tienen el deber de ser ajenos o extraños a los intereses de las partes en controversia. Asimismo, las acciones derivadas del presente Protocolo no deberán favorecer a ninguna de las partes” (IPN, 2023).

XXXII. Instancias encargadas: Área de psicología, persona de primer contacto, Personas consejeras, Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO), Subcomité de Ética, Vice-Rectoría Académica, Comisión investigadora, Vice-Rectoría de Administración, Consejo Académico, Unidad de igualdad de género de la Universidad del Istmo.

XXXIII. Interseccionalidad: es una 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, evitando simplificar las conclusiones y, por tanto, el abordaje de dicha realidad (INMUJERES, s.f.).

XXXIV. Justicia restaurativa: entendida como paradigma más amplio de justicia y convivencia, la justicia restaurativa es un enfoque ético práctico que busca la participación directa de: (i) las personas afectadas por la violencia u otro tipo de conductas que causen daño o malestar, (ii) personas que han ejercido dicha violencia o conductas dañinas y (iii) la comunidad de la cual forman parte ambas, en procesos colaborativos orientados a reparar el daño y a evitar la repetición de conductas que han causado dicho daño. La justicia restaurativa ha sido reconocida como un aporte importante al campo de estudios de paz, que reivindica una mayor consciencia de las relaciones de interdependencia de los seres humanos; el respeto irrestricto a la dignidad de todas las personas, y una mayor capacidad de las personas de asumir responsabilidad por sus actos (Hernández, Mara, 2023).

XXXV. Legalidad: es un principio constitucional, por el cual las autoridades universitarias “hacen solo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones” (Gobierno del Estado de Oaxaca, 2018).

XXXVI. Medidas de contención: a las acciones de apoyo psicológico que recibe la víctima de hostigamiento o acoso sexual (CNDH, 2021).

XXXVII. Medidas de protección: son los mecanismos de protección cuya finalidad es garantizar la integridad física y psicoemocional de la persona afectada /víctima si se estima que la persona señalada representa un riesgo inminente en contra de su seguridad; entre las cuales encontramos: a) Prohibición de acercarse o comunicarse con la persona ofendida dentro de la Universidad. b) Separación inmediata de la misma área de interacción ya sea académica o laboral. c) Prohibición de realizar conductas de intimidación o molestia a la persona afectada, agraviada u ofendida derivado de la relación académica o laboral.

XXXVIII. No revictimización: las personas o instancias responsables de aplicar el Protocolo deberán garantizar en todo momento la realización de un proceso libre de repetición de hechos revictimizantes, evitando acciones que coloquen a quien se considere persona afectada/ víctima como responsable de lo que le sucedió. Queda prohibido cualquier acto u omisión que agrave su condición que obstaculice o impida el ejercicio pleno de sus derechos, así como la exposición a sufrir o padecer daños adicionales por conducta del personal de la Universidad del Istmo.

XXXIX. Persona afectada/víctima: persona que pertenece a la comunidad universitaria, a quien se le inflige cualquier tipo de violencia basada en su género, sexo, orientación sexual, origen étnico, discapacidad o identidad de género, por parte de algún otro integrante de la comunidad universitaria, en las instalaciones universitarias y que active el presente Protocolo.

XL. Persona consejera: es la persona integrante de la comunidad universitaria designada internamente en la institución a través de la convocatoria abierta emitida por el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO). En cumplimiento al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Oaxaca; la persona consejera orientará y acompañará a petición escrita a la o las personas en situación de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, cyberacoso sexual, y todo tipo de violencia sexual y de género, mediante la identificación de la problemática, proporcionando información pertinente, clara, completa y precisa a la persona afectada/ víctima sobre las vías de denuncia y las instancias competentes para su atención, con base en las disposiciones jurídicas y los términos del presente Protocolo; auxiliando a petición de la persona afectada/víctima en la elaboración de la narrativa de la queja/denuncia; determinando la necesidad de medidas de protección y canalización a servicios especializados; acompañando a la presunta víctima en la presentación de su denuncia; y verificando el cumplimiento del Protocolo.

La persona consejera no llevará ningún procedimiento, solo recibe la queja/denuncia, orienta y canaliza; sin que

esto signifique una representación legal. Dicho encargo se desempeñará de manera honorífica y durará en su encargo un período máximo de dos años.

XLI. Persona de primer contacto: es el personal de la institución que haya recibido la información y capacitación para poder orientar, informar y brindar acompañamiento a una persona afectada/víctima que se acerque para informarle sobre un posible acto de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, y todo tipo de violencia sexual y de género. Pueden ser persona de primer contacto el profesorado, Jefaturas de Carrera, o la Jefatura de la División de Estudios de Postgrado, Director(a) de Instituto, Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, Servicios Escolares o Área de Psicología, Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO). La persona de primer contacto explicará los pasos a seguir conforme a los procedimientos establecidos por la Universidad en este Protocolo.

XLII. Persona señalada/ presunto/a responsable: es el integrante de la comunidad universitaria que presuntamente haya realizado un acto de violencia de género y/o a quien se le realiza la imputación sobre hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, y todo tipo de violencia sexual y de género.

XLIII. Presunción de inocencia: toda persona señalada/ presunta/o responsable/imputada, tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se declare su responsabilidad mediante sentencia emitida por el juez de la causa.

“Es un derecho fundamental, recogido en nuestra Constitución, según el cual nadie puede ser tratado como culpable hasta que así lo determine la autoridad”. (CNDH, 2021).

A efecto de garantizar la observancia jurídica del principio presunción de inocencia, el derecho de audiencia y los derechos humanos en todas las diversas etapas del proceso de investigación.

XLIV. 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. (CONAVIM, s.f.).

XLV. Primer contacto: el momento dentro de la Universidad del Istmo en que preferentemente ante “la persona consejera se brinda la orientación, precisa y libre de prejuicios, a la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, sobre las vías e instancias en donde se atiende cada caso”. (Gobierno del Estado de Oaxaca, 2021).

El primer contacto es crucial para la identificación de la procedencia de la queja/denuncia y para garantizar a las personas involucradas la protección máxima de sus derechos humanos. De tal manera, que se pueda realizar una investigación objetiva, apegada a la normatividad y brindando en todo momento un trato digno a las personas implicadas.

XLVI. Protocolo: es un mecanismo administrativo para la prevención, atención, investigación, seguimiento y sanción del hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, y todo tipo de violencia sexual y de género en la Universidad del Istmo. Aprobado por el Consejo Académico, de observancia general y cumplimiento obligatorio con carácter vinculante para todas las personas que integran la comunidad universitaria. Contiene los procedimientos para que las personas que se encuentren en situación de víctimas de alguna de las formas de violencia de género y sexual en el ámbito universitario, puedan tener acceso a las medidas de protección, acompañamiento, asesoría jurídica y psicológica, evitando la revictimización.

XLVII. Queja: también llamada “reclamación” o “denuncia” en el procedimiento de derechos humanos, como acción constituye un documento en el cual una o varias personas describen actos u omisiones cometidos por una autoridad o servidor/a público/a y que consideran violatorio de sus derechos humanos. (García, María, 2021). Para efectos del Protocolo es la narrativa que formula cualquier integrante de la comunidad universitaria, sobre un hecho o conducta constitutivos presuntamente de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, violencia sexual y de género; considerados como falta

grave de responsabilidad prevista y sancionada en la legislación universitaria, atribuida a las o los integrantes de dicha comunidad.

XLVIII. Recomendación: a las sugerencias que emita el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés o la Comisión investigadora con motivo de la aplicación del presente Protocolo.

XLIX. Registro confidencial de casos: es el Registro a cargo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO), de los casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, y todo tipo de violencia sexual y de género atendidos por las autoridades competentes conforme a las disposiciones del Protocolo.

L. Respeto a los derechos humanos: servidoras y servidores Públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: *Universalidad* que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de *Interdependencia* que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de *Indivisibilidad* que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de *Progresividad* que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.(Gobierno del Estado de Oaxaca, 2018).

LI. Revictimización: profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional. (SEGOB, 2023). “Se entiende como la experiencia que victimiza a una persona en dos o más momentos de su vida, es decir, la suma de acciones u omisiones que generan en la persona un recuerdo victimizante. Como acciones de prevención a la revictimización se encuentran: el acompañamiento terapéutico, la reconstrucción de redes sociales, diagnósticos y orientación, así como actividades a largo plazo que

impliquen el restablecimiento de los derechos de las víctimas.” (SEGOB, 2015).

LII. Sanción: es la consecuencia jurídica de una infracción a una norma jurídica; la cual puede consistir en una multa, en la pérdida de un derecho o bien en la imposición de una pena. En este sentido, puede ser entendida como el resultado coactivo de una conducta ilícita. (CONAVIM, s.f.).

LIII. Seguimiento: todas aquellas medidas o sanciones adoptadas por las autoridades competentes para la erradicación del hostigamiento sexual y del acoso sexual, entre los cuales se puede considerar la generación de Comités Institucionales de Igualdad o Instancias de Igualdad de Género. Para asegurar el monitoreo del mecanismo de prevención, atención y seguimiento para la erradicación del hostigamiento sexual y del acoso sexual vigente en cada IES en su caso, la reparación integral del daño. Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación periódicos del Protocolo, asimismo, se identifique a los actores e instancias que participaran en cada una de las fases del mecanismo y sus funciones. (INMUJERES, 2022).

LIV. Seguimiento al cumplimiento de la sanción: en los casos de responsabilidad el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO), Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, dará seguimiento a la ejecución de las sanciones establecidas en la resolución, hasta su cumplimiento. Con el objetivo de asegurar el seguimiento imparcial y transparente de los casos reportados; con apego a los Derechos Humanos y en congruencia con nuestra normatividad interna.

LV. Sensibilización: la primera etapa de la Formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género. (SEGOB, 2023). Proceso que promueve en hombres y mujeres el reconocimiento y aceptación de que los roles son determinados por la historia, la sociedad y la cultura y que pueden ser modificables. (UNAM, 2013).

LVI. Subcomité: Organismo conformado con al menos tres integrantes temporales, cuya función será entrevistar a la persona afectada/víctima/denunciante y de estimarlo necesario para allegarse de mayores elementos, entrevistar a los testigos y a las personas en el servicio público, deberá apoyar a los integrantes del Comité y proporcionarles las documentales e informes que requieran para llevar a cabo sus funciones. El Subcomité deberá dejar por escrito su actuar. El subcomité intervendrá en la investigación de posibles casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, todo tipo de violencia sexual y de género; y el Subcomité de quejas y denuncias por asuntos éticos y de conducta integrados en el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés de la Universidad del Istmo (CEPCI-UNISTMO), al cual le serán turnadas para su análisis y valoración las quejas o denuncias. (UNISTMO, 2021).

LVII. Toma de la declaración: una declaración es el registro escrito de una entrevista, preparado por la/el investigadora/dor mientras la entrevista se produce, o escrito inmediatamente después. Es una forma de documentar la entrevista. Es una narración de los puntos más importantes de la entrevista, escritos como si los registrase la propia persona entrevistada. Es el registro de la esencia de lo que la persona dijo, por lo tanto, debe reflejar el estilo personal de la persona entrevistada, incluyendo gramática, construcción de las frases y vocabulario. En el caso de la declaración de una/un testigo, quien realiza la investigación no debe censurar el testimonio, sólo registrar el contenido esencial tal como la persona testigo lo expresó. La persona que realiza la investigación prepara la declaración para que la persona entrevistada la firme. (INMUJERES, 2009).

LVIII. Transparencia: la información que se obtenga, genere o resguarde por la Universidad del Istmo como consecuencia de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en las leyes en la materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable. Toda aquella información relacionada con la persona presunta víctima/afecta de hostigamiento sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, y

todo tipo de violencia sexual y de género, discriminación que la haga identificable (edad, domicilio, número telefónico, correo electrónico, trayectoria académica, laboral o profesional, estado de salud, origen étnico o racial, características físicas, orientación sexual, otros), tendrá el carácter de información confidencial, a fin de evitar que se agrave la condición de vulnerabilidad de la presunta víctima; así como evitar que el caso se difunda y se vea comprometida la calidad de la información y la recolección de las pruebas. Recibirán el mismo tratamiento de confidencialidad los datos de la persona señalada/ presunta responsable en tanto no se emita una determinación o resolución por parte de las autoridades universitarias competentes.

LIX. Unidad de igualdad de género: es la instancia encargada de coordinar la planeación, presupuestación, seguimiento, implementación valoración y evaluación colectiva de programas, políticas y estrategias en materia de la igualdad de género, violencia contra las mujeres, prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso desde la diversidad cultural. (INMUJERES, 2022).

LX. Víctima: se denominarán víctimas directas aquellas personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte. (LGV, 2013).

LXI. Victimización secundaria: “Será entendida como la acción u omisión institucional que genera un maltrato físico y/o psicológico a las víctimas y/o testigos en el proceso de acceso a la justicia” (SEGOB, 2015). “Las características y condiciones particulares de la víctima no podrán ser motivo para negarle su calidad. El Estado tampoco podrá exigir mecanismos o procedimientos que agraven su condición ni establecer requisitos que obstaculicen e impidan el ejercicio de sus derechos ni la expongan a sufrir un nuevo daño por la conducta de los servidores públicos. (LGV, 2013).

LXII. Violación: es la penetración vaginal, anal u oral no consentida por parte de otra persona utilizando cualquier parte del cuerpo u objeto (ONU Mujeres, s.f.).

LXIII. Violación a la intimidad sexual (sexting): comete el delito de violación a la intimidad sexual, aquella persona que divulgue, comparta, distribuya o publique imágenes, videos o audios de contenido íntimo sexual de una persona que tenga la mayoría de edad, sin su consentimiento, su aprobación o su autorización. Así como quien videograbe, audiograbe, fotografíe, imprima o elabore, imágenes, audios o videos con contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación, o sin su autorización (CPF, 1931).

LXIV. Violencia de género: cualquier acción u omisión contra un integrante de la comunidad universitaria, derivada de su condición de género, orientación y/o preferencia sexual y resulte en un daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte y se cometa en las instalaciones universitarias (UNAM, 2013).

LXV. Violencia docente: aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros. (LGAMVLV, 2007).

LXVI. Violencia institucional: son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen, utilicen estereotipos de género o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. (LGAMVLV, 2007).

Las y los servidores públicos ejercen violencia institucional e impiden el goce y ejercicio de los derechos humanos, entre otras causas cuando: obstaculizan el acceso a la justicia y a una tutela judicial efectiva;

contravienen la debida diligencia; no asumen la responsabilidad del servicio que tienen encomendado; incumplen el principio de igualdad ante la ley; no proporcionan un trato digno a las personas, y omiten brindar protección a la integridad física, psíquica y social de las mujeres.

LXVII. Violencia sexual: es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto. Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres. (LGAMVLV, 2007).

Artículo 5o.- En la Universidad del Istmo y la comunidad universitaria quedan prohibidas todas las conductas que configuran hechos de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, y todo tipo de violencia sexual y de género. Dichas conductas deben ser atendidas y podrán ser potencialmente sancionables en función de la gravedad e intensidad con la que se realicen. Son manifestaciones de violencia sexual cualquiera de las siguientes conductas:

- I. Realizar silbidos, señales con las manos o a través de los movimientos del cuerpo, miradas o gestos con connotación sexual.
- II. Tener contacto físico, sugestivo o de naturaleza sexual sin consentimiento, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones, acorralamiento, pellizcos, roces.
- III. Manifestar de forma reiterada y sin consentimiento, directa o indirectamente el interés sexual por una persona, ya sea de manera presencial o por cualquier medio de comunicación.
- IV. Realizar conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos y/o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- V. Espiar a una persona mientras se cambia de ropa o está en el sanitario.

- VI.** Presionar para obtener fotografías o imágenes en cualquier circunstancia o con el agravante de que sea en ropa íntima o desnuda.
- VII.** Exhibir fotografías o imágenes con contenido pornográfico o en ropa interior con intenciones sugerentes de carácter sexual.
- VIII.** Realizar promesas para obtener un beneficio personal a cambio de favores de naturaleza sexual.
- IX.** Condicionar la prestación de un trámite o servicio o evaluación escolar a cambio de que la persona acceda a acudir a citas fuera del ámbito académico y escolar o realizar conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- X.** Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona individualmente o en grupo que hagan referencia a la apariencia o con connotación sexual, bien sean presenciales o a través de medios digitales, incluyendo redes sociales.
- XI.** Realizar comentarios, burlas, chistes o bromas sugerentes respecto de la vida sexual de otra persona, sean de manera presencial o a través de medios digitales.
- XII.** Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual de forma reiterada y sin consentimiento fuera del centro educativo.
- XIII.** Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin consentimiento.
- XIV.** Exhibir o enviar a través de algún medio físico o digital contenido de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- XV.** Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- XVI.** Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas, sin consentimiento.
- XVII.** Video grabar, audio grabar, fotografiar o elaborar videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento o mediante engaño.

XVIII. Exponer, distribuir, difundir, exhibir, reproducir, transmitir, comercializar, ofertar, intercambiar y compartir imágenes, conversaciones, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona a sabiendas de que no existe. (Inmujeres, 2022.)

Artículo 6.- En el procedimiento de atención, seguimiento a los casos de violencia de género, así como en la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán respetar los derechos, principios y postulados siguientes:

I. Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual: este enfoque significa que se atenderán absolutamente todas las quejas/denuncias que se presenten ante la autoridad competente, sin importar su gravedad, y en los casos procedentes, se aplicarán las sanciones correspondientes por los órganos competentes mediante un procedimiento expedito y accesible.

II. Perspectiva de género: “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.” (LGIHM, 2006).

III. Enfoque intercultural: “es complementaria de las metodologías de género y derechos humanos, y sirve como sustento para modificar visiones racistas y discriminatorias que ignoran la diversidad cultural y la heterogeneidad social, ya que legitiman la desigualdad social al imponer una visión que ubica como inferiores a ciertos grupos étnicos y legitima la superioridad de otros colectivos” (CNDH, 2021). Se orienta desde una mirada interpretativa y participativa, definida por tres principios que caracterizan una forma de conocimiento: interés por la complejidad de las situaciones vitales; relación dialógica como expresión de la intersubjetividad; búsqueda de la justicia y equidad (Malik, 2015, p. 24).

IV. Enfoque interseccional: la interseccionalidad es una 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, evitando simplificar las conclusiones y, por lo tanto, el abordaje de dicha realidad. (Inmujeres, 2022.). Categoría analítica que posibilita darle voz a un “sujeto multidimensional”, (Trina, 2013 citado en Gebruers, 2021) y deconstruir el sujeto monolítico y homogeneizante que propone el derecho, Gebruers, 2021).

V. Acceso a la justicia: “es un derecho fundamental que se relaciona con todos los derechos, pues se erige como instrumento para su protección y garantía. Su tutela requiere el desarrollo de mecanismos que vayan más allá de la mera previsión de vías procesales en las leyes de diversas materias y que garanticen que todas las personas que lo requieran puedan acceder a ellas de manera adecuada, a fin de obtener una resolución que atienda integralmente sus pretensiones” (Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2023).

VI. Pro persona: en el proceso se deberá atender las normas relativas a los derechos humanos de conformidad con el artículo 1o., Párrafo II Constitucional favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

VII. Confidencialidad: garantizar en todo momento la confidencialidad del caso y la protección de las personas afectadas, así como los datos personales tanto de la persona afectada como de la persona señalada (Nombre, teléfono, dirección, correo y demás datos sensibles).

VIII. Debido proceso y presunción de inocencia: implica respetar los derechos procedimentales de las partes, incluida la presunción de inocencia, el derecho de audiencia y, en general, garantizar igualdad procesal para las partes.

IX. Respeto, protección y garantía de la dignidad: el contenido de los derechos humanos se hace efectivo mediante el respeto, protección y garantía de los mismos. El respeto de los derechos humanos exige que la Universidad se “abstenga de interferir directa o indirectamente en el disfrute de los derechos humanos por parte de las personas. Ésta es una obligación inmediata, que incluye el respeto por los esfuerzos que realizan las propias personas para ejercer sus derechos”. La protección de los derechos humanos obliga a la Universidad a “prevenir, investigar, castigar el daño causado por abusos contra los derechos humanos” cometidos por algún integrante de la comunidad universitaria (Amnistía Internacional, 2005, p. 41). La “dignidad humana exige el respeto por todos los derechos de todas las personas: nada es más prioritario que el derecho a vivir con dignidad” (Amnistía Internacional, 2005, p.15).

X. Prohibición de represalias: cualquier integrante de la comunidad universitaria que sea afectado o afectada por un acto de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, violencia sexual y violencia de género, que denuncie estos hechos, está protegido y protegida contra cualquier acto o forma de represalias por tal denuncia. En caso que un presunto acto de esta índole sea cometido contra otra persona al interior o alrededores de la Universidad, o bajo el control de esta, la institución no podrá tomar represalias contra la persona afectada/víctima o denunciante.

XI. Integridad personal: toda persona tiene derecho a la protección de su integridad física, psíquica y moral. Ninguna persona debe ser sometida a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de este derecho. La universidad a través de las instancias encargadas, velará porque ninguna de las personas que intervengan en el procedimiento sea sujeta a intimidación, discriminación o represalias. En caso de que se produzca alguna de las conductas mencionadas, se adoptarán medidas correspondientes contra quienes hayan llevado a cabo dichas conductas.

XII. Debida diligencia: es una obligación de las autoridades en tanto que las conductas constitutivas de violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso, y abuso sexual, violencia sexual y todo tipo de

violencia sexual vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen. Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la aplicación del estándar de la persona razonable, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente a cargo de la persona responsable del daño causado y sancionada por parte de las autoridades competentes.

XIII. 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.

XIV. Transparencia: el derecho al acceso a la información pública y la transparencia, como un elemento clave para hacer visibles las desigualdades de género a lo largo de todo el proceso de acceso a la información, y específicamente en la construcción y diseminación de datos. Que, al ser utilizado de forma correcta, permitirá avanzar en la eliminación de los obstáculos y en el desafío que enfrentan las mujeres y otros grupos en situación de vulnerabilidad para garantizar el ejercicio del derecho a saber. (INAI, 2021, p. 5-11).

XV. Celeridad: es un principio jurídico que exige que el procedimiento se lleve a cabo de manera dinámica integrando en un solo acto todos los trámites que admitan una impulsión simultánea y sin retrasos innecesarios. Para garantizar la brevedad de los plazos para el desarrollo del procedimiento.

XVI. Igualdad y no discriminación: principio por el que se garantiza que todas las personas accedan al ejercicio pleno de sus derechos humanos y el derecho que tienen todas las personas para ser tratadas sin distinción, exclusión o restricción (Documento Base, 2023).

Artículo 7.- El plazo para la interposición de la queja será en el momento en el que la persona afectada/víctima se sienta con la disposición psicológica y física para poder hacerlo, siempre y cuando aún sea parte activa de la Comunidad Universitaria.

Artículo 8.- Los actos constitutivos de conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, violencia sexual, y violencia de género se pueden presentar en el marco de cualquier interacción, debido a eso, el Protocolo será aplicable a toda la Comunidad Universitaria. Las personas que podrán presentar una queja o denuncia serán:

- a)** Alumnas(os);
- b)** Personal académico;
- c)** Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarias (os) o de apoyo;
- d)** Alumnas (os) de intercambio y profesoras (es) de movilidad académica;
- e)** Prestadoras (es) de servicio social y;
- f)** Personal contratado por proyectos vinculados a la Universidad; y,
- g)** Personas que se encuentren dentro de las instalaciones de la Universidad.

Artículo 9.- Las Instancias que pueden recibir una queja o denuncia son:

- I.** El CEPCI-UNISTMO;
- II.** Vice-Rectoría Académica;
- III.** Vice-Rectoría de Administración;
- IV.** Persona consejera;
- V.** Unidad de Igualdad de Género;
- VI.** Oficina del Abogado (a) General

Artículo 10.- Cuando la(s) personas afectadas/víctimas se encuentren en situación de vulnerabilidad por motivos de discapacidad, orientación sexual o identidad de género, grupo o entidad étnica, se deberá brindar los servicios de información, orientación, atención y asistencia y tratamiento psicológicos para salvaguardar y garantizar sus derechos humanos. Se proporcionará atención especializada que responda a las particularidades y grado de vulnerabilidad.

Artículo 11.- En caso de que la agresión sea cometida en contra de un menor de edad, dentro de las instalaciones universitarias, la persona a la que se le haga de conocimiento, deberá canalizarlo inmediatamente con la Vice-Rectoría Académica o de Administración, quien dará aviso inmediato a los padres o tutores, los cuales recibirán asesoría legal y acompañamiento al momento de presentar su denuncia ante la autoridad competente o en la instancia correspondiente, sin que ello signifique una representación legal.

Artículo 12.- Todas las situaciones o cuestiones de procedimiento no previstas en el presente Protocolo, serán analizadas y determinadas de manera colegiada por el Consejo Académico de la Universidad del Istmo.

En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en la Ley General de Educación Superior, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas, así como el marco jurídico nacional e internacional aplicable.

TÍTULO II. EJES DE ACTUACIÓN

CAPÍTULO I. DE LA PREVENCIÓN

Artículo 13.- Para prevenir y atender el hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, todo tipo de violencia sexual y de género las áreas administrativas y académicas que integran la Universidad del Istmo, deberán realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir, estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, al menos, las siguientes acciones específicas de prevención:

I. La Universidad del Istmo emitirá por parte de sus titulares un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” considerando la prevalencia

mayoritaria de la diversidad lingüística de la institución; a las conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, violencia sexual y de género que deberá comunicarse y difundirse periódicamente al inicio de cada semestre y curso propedéutico al personal administrativo, personal académico y alumnado, través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento, documentar su difusión y publicidad.

El Pronunciamiento deberá contener:

- a)** Nombre de la institución
- b)** Fundamento normativo
- c)** Considerandos
- d)** Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:

- 1.** Explicitar el compromiso de cero tolerancias frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;
- 2.** Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- 3.** Definir el hostigamiento sexual y acoso sexual de conformidad con lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia;
- 4.** Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;
- 5.** Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, violencia sexual y de género con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos en este Protocolo;
- 6.** Compromisos particulares de los titulares de áreas de la Universidad del Istmo para erradicar las conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual,

acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, violencia sexual y de género;

7. Firma de la persona titular de la Universidad del Istmo, y;

8. Lugar y fecha de emisión.

II. Asegurar que la totalidad del personal administrativo y académico reciba al menos una sesión anual de Sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual;

III. Brindar capacitación en línea o presencial para el proceso formativo de Sensibilización de quienes integran los Comités y para la Certificación de las Personas consejeras;

IV. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, violencia sexual y de violencia de género;

V. Contar con una Persona consejera por campus;

VI. Fortalecer las capacidades del personal administrativo y académico para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, violencia sexual y todo tipo de Violencia sexual y de género y;

VII. Proporcionar a la Persona consejera capacitaciones en línea o de manera presencial a fin de llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, todo tipo de violencia sexual y de género.

Artículo 14o.- La Universidad del Istmo deberá asegurar la designación o nombramiento de la Persona consejera.

I. El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, emitirá una convocatoria abierta dirigida al personal administrativo y académico, para elegir a las Personas consejeras que se desempeñarán durante un periodo de dos años, en los distintos campus de la Universidad del Istmo. El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO)

mantendrá actualizado el directorio de dichas personas para difundirlo de manera regular en los medios electrónicos públicos de la institución.

II. El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés deberá asegurar que exista en cada campus de la Universidad del Istmo una Persona consejera. La Vice-Rectoría Académica y el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO), proveerán las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones.

III. Las Personas consejeras deberán someterse a la evaluación para contar con la Certificación, el costo por el servicio de evaluación deberá ser cubierto con recursos de la Universidad del Istmo o mediante convenio con la dependencia que realice la evaluación. Las Personas consejeras deberán actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- a)** Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual; u otro tipo de violencia en razón de género;
- b)** Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
- c)** Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- d)** Respetar el principio de presunción de inocencia;
- e)** Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- f)** Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- g)** Comunicar a la persona afectada/víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
- h)** Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- i)** Utilizar comunicación asertiva, y
- j)** Escuchar de forma activa.

IV. El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO) llevará un registro de las Personas consejeras y propiciará la

colaboración con los diferentes departamentos, comisiones, subcomités, Unidad de Igualdad de Género que se conformen en la Universidad, con el fin de compartir buenas prácticas relacionadas con la atención y seguimiento de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

V. Las Personas consejeras deberán capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar sus conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine la Universidad del Istmo, mediante solicitud a las Vicerrectorías de Administración y Académica a petición del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

Artículo 15o.- La Unidad para la Igualdad de Género de la Universidad del Istmo (UIG-UNISTMO) es la instancia central que implementará los procesos de transversalidad de la perspectiva de género en la UNISTMO, desde la diversidad cultural y lingüística, decolonial e inter seccional y con enfoque de derechos humanos para contribuir al logro de la igualdad sustantiva y la erradicación de la violencia.

La Unidad de Género estará conformada por el personal académico, administrativo, de confianza y el alumnado en activo, practicantes en carreras con perfil social, salud y humano de la Universidad. Las personas que integren la Unidad para la Igualdad de Género deberán tener conocimientos básicos sobre perspectiva de género, no discriminación y derechos humanos; habilidades de sensibilización y formación en igualdad de género.

Artículo 16.- La Unidad para la Igualdad de Género de la UNISTMO tendrá como prioridad los siguientes objetivos:

I. Incorporar en la UNISTMO la perspectiva de género interseccional, la perspectiva de masculinidades no hegemónicas, la erradicación de la violencia de género y del hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, todo tipo de violencia sexual y de género, en la normatividad institucional, los planes de estudio, programas, docencia, investigación, y cultura organizacional, considerando la diversidad cultural y lingüística;

II. Fortalecer los mecanismos para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género, del hostigamiento sexual y del acoso sexual en el ámbito institucional, académico y prestación de servicios, considerando el espacio interno, externo y ciberespacio de la UNISTMO;

III. Institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género interseccional, así como la perspectiva de las masculinidades no hegemónicas en los procesos de diseño, planeación, implementación, evaluación y valoración colectiva de los planes de estudio, programas de investigación y docencia de la UNISTMO;

IV. Facilitar procesos de interlocución entre las autoridades universitarias, y la comunidad universitaria para el establecimiento de acciones coordinadas en materia de igualdad, prevención y atención de la violencia de género en la UNISTMO.

Artículo 17.- La Unidad para la Igualdad de Género de la UNISTMO, desde la perspectiva de género interseccional y decolonial, así como la perspectiva de las masculinidades no hegemónicas, el enfoque de derechos humanos e interculturalidad crítica, tiene las siguientes funciones:

I. Implementar estrategias para favorecer la institucionalización en los procesos de diseño, planeación, implementación y evaluación de los planes de estudio, programas, de docencia e investigación;

II. Formular e implementar el plan o programa de igualdad de género de la UNISTMO, desde la diversidad cultural y lingüística en concordancia con la Política Nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres y disposiciones normativas en la materia;

III. Dar seguimiento al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, todo tipo de violencia sexual y de género en la UNISTMO;

IV. Implementar en los ámbitos de su competencia las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de la violencia de género y de manera específica la que se ejerce contra las mujeres;

- V.** Elaborar los diagnósticos y estudios de las actividades académicas, escolares y administrativas que permitan detectar y atender de manera oportuna los factores de riesgo del hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, todo tipo de violencia sexual y de género al interior, alrededores y ciberespacio de la UNISTMO;
- VI.** Coordinar los programas de sensibilización, capacitación y profesionalización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con los enfoques de interculturalidad crítica, masculinidades no hegemónicas, no discriminación para la prevención y atención de la violencia de género para todas las personas que integran la comunidad universitaria;
- VII.** Promover la realización de estudios e investigaciones que tengan como base el diálogo de saberes, estadísticas, herramientas metodológicas, procesos y procedimientos para monitorear, dar seguimiento, valorar colectivamente los programas, políticas y estrategias implementadas para promover la igualdad de género, la no violencia y discriminación por razones de género;
- VIII.** Impulsar la generación de convenios, alianzas y redes con actores estratégicos del sector público, privado y sociedad civil que permitan fortalecer la igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de la violencia de género, con especial atención en el hostigamiento sexual y acoso sexual;
- IX.** Generar estrategias de comunicación y difusión de la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, violencia sexual y todo tipo de violencia sexual y de género accesibles para todas las personas que integran la comunidad universitaria;
- X.** Promover y desarrollar estrategias para favorecer el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones y documentos elaborados por la institución y la comunidad universitaria;
- XI.** Instrumentar acciones para la generación de ambientes estudiantiles libres de violencia de género y discriminación por razones de género.

Artículo 18.- Para el desarrollo de sus funciones la Unidad para la Igualdad de Género de la UNISTMO, se compone con la siguiente estructura y perfil: Una Coordinación de la Unidad para la Igualdad de Género, un Área Jurídica, un Área psicológica, un Área social, un Área de Comunicación y trabajo social.

Artículo 19.- La Universidad del Istmo deberá incluir o implementar en sus acciones de capacitación, cursos especializados para las Personas consejeras, así como para los integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés y todos los órganos de control interno, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, todo tipo de violencia sexual y de género y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación del Protocolo. Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente, atendiendo lo siguiente:

I. Las acciones de Sensibilización, Capacitación y Formación que implemente la Universidad del Istmo deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés y las Vice Rectorías.

II. El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés pondrá a disposición del personal académico, administrativo, de confianza y alumnado de la Universidad del Istmo, cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de prevención y atención de casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, todo tipo de violencia sexual y de género y de primeros auxilios psicológicos para la Sensibilización, Capacitación y Formación de manera progresiva.

III. El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, con la colaboración de otras Universidades incorporadas al Sistema de Universidades del Estado de Oaxaca (SUNEO), describirá las capacidades profesionales o competencias que serán materia de Certificación por el Instituto Nacional de la Mujeres. El costo por el servicio de evaluación deberá ser cubierto por la UNISTMO.

Artículo 20.- Se implementará al interior de la UNISTMO de manera continua la difusión de las medidas institucionales de prevención del hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, todo tipo de violencia sexual y de género.

La difusión estará centrada en la sensibilización de la comunidad universitaria, respecto a la eliminación de aquellas conductas que implican violencia de género y/o violencia sexual. Se realizarán campañas de difusión de información que comprenderán la presentación del Protocolo, los mecanismos de denuncia/queja, y los procedimientos establecidos en el Protocolo, considerando la diversidad lingüística del contexto sociocultural de la comunidad universitaria. Asimismo, la presentación y difusión del Pronunciamiento “Cero Tolerancia”; la presentación y publicidad de la Unidad de Igualdad de Género por parte de las autoridades de la institución.

CAPÍTULO II. DE LA ATENCIÓN

Artículo 21.- En las situaciones y procesos vinculados a la aplicación del presente Protocolo se deberán considerar de manera enunciativa más no limitativa los siguientes principios rectores:

- I.** Igualdad
- II.** Legalidad
- III.** No discriminación
- IV.** Respeto a la dignidad humana
- V.** Perspectiva de Género
- VI.** Buena fe
- VII.** Credibilidad de las declaraciones
- VIII.** No re-victimización
- IX.** Imparcialidad
- X.** Equidad

XI. Confidencialidad

XII. Accesibilidad

XIII. Interés superior de la niñez y adolescencia

XIV. Pro persona

XV. Estándar de persona razonable

Artículo 22.- En la etapa de Atención a la queja/denuncia por casos del hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, todo tipo de violencia sexual y de género en la UNISTMO se deberá:

- I.** Establecer medidas y mecanismos de primeros auxilios psicológicos.
- II.** Implementar medidas de protección con pertinencia cultural y lingüística, y su operación.
- III.** Establecer vías e instancias con pertinencia cultural y lingüística, competentes para presentar quejas/denuncias y orientación considerando la diversidad de personas que interactúan en el espacio universitario: alumnado, personal académico, administrativo, operativo.
- IV.** Establecer la ruta procesal clara para la atención legal del caso:

- a)** Señalar las instancias para presentar una denuncia o queja.
- b)** Establecer formatos pertinencia cultural y lingüística para recopilar quejas/denuncias, testimonios y evidencias.
- c)** Establecer claramente el proceso de investigación, así como emisión de medidas de protección por la autoridad correspondiente.
- d)** Fijar el procedimiento de valoración de las pruebas, el cual deberá hacerse despojándose cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.

Artículo 23.- Las instancias encargadas de la atención de la queja/denuncia por casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, todo tipo de violencia sexual y de género en la UNISTMO, tendrán las siguientes obligaciones:

I. Es obligación de las instancias encargadas ejecutar el Protocolo para la prevención, atención y sanción de las conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, todo tipo de violencia sexual y de género en la UNISTMO, y deberán:

a) Garantizar en todo momento la confidencialidad del caso y la protección de la persona afectada/víctima, así como los datos personales tanto de la persona afectada/víctima como de la persona señalada/presunta/o responsable (Nombre, teléfono, dirección, correo y demás datos sensibles).

b) Aplicar la normatividad universitaria para generar un debido proceso, fundamentar y motivar sus conclusiones y recomendaciones sin subordinar su juicio a criterios ajenos a la naturaleza del acto o procedimiento a analizar o resolver, sustentándolas únicamente en las pruebas suficientes e idóneas y elementos de convicción relevantes.

II. El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO) y la Unidad para la Igualdad de Género darán información a las personas involucradas de que el procedimiento dentro de la Universidad del Istmo es independiente y no restringe su derecho a presentar su denuncia y/o querrela, o demanda ante otras instancias. En caso de que la persona afectada/víctima decida ejercer este derecho, se recomienda hacerlo del conocimiento al Abogado (a) General de la Universidad o a alguna de las Vice-Rectorías.

III. Garantizar que ninguna persona integrante de la comunidad universitaria que haya denunciado ser víctima de cualquiera de estas conductas, así como la persona testigo, no sufra por ello algún perjuicio o agresión personal en su empleo o estudios. Si esto ocurriese, se deberá denunciar dicha situación ante la autoridad universitaria correspondiente para que inicie el procedimiento de protección y sanción que permita el cese inmediato del perjuicio o agresión personal.

Artículo 24.- El presente Protocolo establece dos vías para la atención a los casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, todo tipo de violencia sexual y de género. La persona

afectada/víctima podrá presentar su denuncia o queja¹ a través de cualquiera de las vías siguientes:

I. Primera vía:

La persona afectada/víctima, se puede acercar a una persona designada como persona consejera o la persona de primer contacto quien brindará orientación para la presentación de la queja o denuncia, contención o acompañamiento emocional. Asimismo, a petición escrita de la persona afectada/ víctima se le brindará asesoría y acompañamiento de la persona consejera, persona primer contacto y demás autoridades.

II. Segunda vía:

La persona afectada/víctima que desee interponer la queja directamente lo podrá hacer presentando los siguientes requisitos:

- a)** Llevando un escrito a la Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración, o al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, según sea el caso y;
- b)** Mediante un correo electrónico dirigido a denuncia@bianni.unistmo.edu.mx.

III. Las quejas o denuncias que se presenten por estas vías deberán contar con la siguiente información:

- a)** Nombre de la persona afectada/víctima, salvo que se trate de una denuncia anónima.
- b)** Calidad dentro de la comunidad universitaria: alumna (o), personal académico, personal administrativo y adscripción.
- c)** Domicilio, correo electrónico, número de teléfono fijo o móvil para recibir y oír cualquier tipo de notificación.
- d)** Nombre y datos de la personada señalada: alumna(o), personal académico, personal administrativo y adscripción.
- e)** Un breve relato de los hechos en que funde su queja o denuncia.
- f)** Pruebas ofrecidas para acreditar los hechos.

¹ Formato de Queja o Denuncia.

g) Únicamente la persona afectada es quien tiene el derecho a presentar la queja o denuncia.

IV. Al recibir la queja o denuncia por la segunda vía, se verifican los datos y se le asignará un número de folio con el que se llevará a cabo el seguimiento. Si la queja no contara con los requisitos solicitados, se notificará al remitente que cuenta con 3 días hábiles para complementar la información faltante para dar respuesta el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO), de no proporcionar la información en tiempo y forma, no se dará seguimiento a la queja; quedará archivada y sólo se tomará en cuenta para fines estadísticos.

V. Al recibirse una queja o denuncia por las instancias que deben iniciar la investigación a una queja/denuncia, será a través de la Vice-Rectoría Académica, de Administración o el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO), que se conformará una Comisión investigadora o un Subcomité, constituidos por tres servidores públicos de la Universidad.

VI. Con la asistencia legal del Abogado(a) General de la Universidad, la Comisión investigadora o el Subcomité realizará, el siguiente proceso:

a) Señalar las medidas de protección adecuadas para la persona afectada/víctima, en caso de ser necesario, tomando en cuenta el tipo de agresión y gravedad del caso.

b) Notificar el inicio del procedimiento a las personas involucradas, informándole a la persona señalada/presunta responsable los hechos que se le imputan, citándola en un término no mayor a tres días hábiles para que declare sobre los hechos señalados; actuando bajo los principios éticos, de confidencialidad, de legalidad y presunción de inocencia, así como bajo los lineamientos de la normatividad universitaria.

c) Recabar todas las pruebas que hayan ofrecido las personas involucradas y proceder a su desahogo en un término que no deberá ser superior a diez días hábiles, ordenando la preparación de la información faltante que se requiera.

d) Una vez desahogadas todas las pruebas ofrecidas y admitidas de cada una de las partes involucradas, se procederá a declarar terminada la

investigación y dentro de un plazo no mayor a quince días hábiles contados a partir del cierre de la investigación, se deberá emitir el dictamen que contendrá la recomendación con la propuesta de la sanción, la cual de forma inmediata se notificará al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO), a Vice- Rectoría Académica o Vice-Rectoríade Administración.

e) Si se encuentran los elementos de convicción suficientes para imponer una sanción en términos de la legislación universitaria, el Subcomité y/o la Comisión investigadora emitirá su dictamen fundando y motivando su recomendación al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO) o a la Vice-Rectoría Académica o de Administración para su atención y análisis.

f) El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO) convocará a una sesión para analizar la resolución y ratificar, en su caso, la recomendación de la sanción del Subcomité.

g) En caso de que la recomendación sea una sanción de la persona señalada, se turnará al Consejo Académico para su resolución, de acuerdo con la normatividad establecida por la Universidad del Istmo.

h) En el supuesto que algún integrante del Consejo Académico tenga un vínculo familiar, de amistad o de negocios con alguna de las partes, tiene prohibido participar en la votación para determinar la resolución de la queja o denuncia; deberá excusarse por escrito previo al inicio del Consejo para evitar un conflicto de interés.

i) Cualquiera que sea la resolución de la queja o denuncia se notificará personalmente a la persona afectada, y a la persona señalada o responsable.

VII. El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO), 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.

VIII. La investigación deberá realizarse de manera objetiva, exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la

veracidad de la denuncia o queja formulada, garantizando el principio de buena fe.

IX. Las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual y todo tipo de violencia sexual y de género serán dirigidas por las autoridades competentes, de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio. Y en cumplimiento de los principios de legalidad, respeto, máxima protección, garantía de la dignidad e integridad personal, igualdad y no discriminación.

X. El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO) anotará en el Registro, los casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, todo tipo de violencia sexual y de género.

Artículo 25.- El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO) o la autoridad investigadora, 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 serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia o queja.

La persona consejera podrá proponer las medidas de protección ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO) o ante la autoridad investigadora.

Las áreas administrativas y académicas deberán adoptar las medidas de protección que determine el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, o la autoridad investigadora.

Artículo 26.- Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación.

Las medidas de protección de manera enunciativa más no limitativa, comprenden las siguientes:

I. Prohibición de acercarse o comunicarse con la persona ofendida dentro de la Universidad;

II. Separación inmediata de la misma área de interacción ya sea académica o laboral y,

III. Prohibición de realizar conductas de intimidación o molestia a la persona afectada, agravada u ofendida derivado de la relación académica o laboral.

Artículo 27.- La universidad promoverá medidas de contención y atención de primeros auxilios psicológicos para las personas afectadas/víctimas de casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, todo tipo de violencia sexual y de género, conforme a lo siguiente deberá:

I. Brindar la atención a la persona afectada/ víctima a través del departamento de Psicología de la Universidad para determinar la existencia de secuelas psicológicas en la persona afectada.

En caso de no contar con personal especializado, se deberá canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias especializadas con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

II. Se tendrá a disposición un directorio actualizado de instituciones especializadas para brindar atención psicológica.

Artículo 28.- En la Investigación de los casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, todo tipo de violencia sexual y de género en la UNISTMO, las autoridades encargadas tendrán las siguientes obligaciones:

I. Las autoridades responsables de realizar los procedimientos de investigación de casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, todo tipo de violencia sexual y de género; deberán garantizar la confidencialidad, seguridad y protección de la víctima durante el proceso.

II. Deberá garantizarse la presunción de inocencia de la persona señalada/presunto/a responsable.

III. En caso de acreditarse la falsedad en la queja/denuncia, declaración, entrevista o informe; se aplicará a la persona responsable la sanción que corresponda conforme a lo previsto en la normatividad interna. Se exhortará a las personas a que se hace referencia en este Protocolo a que actúen con la verdad.

IV. En el caso de que la conducta reportada en la queja o denuncia no encuadre dentro de las previstas en el presente Protocolo, o el hecho reportado se encuentre fuera de los plazos y términos establecidos en el mismo, se declarará la “No procedencia de la queja o denuncia”, esta determinación deberá estar fundada y motivada, hacerse del conocimiento por escrito ya sea de manera personal o por medio del correo electrónico a la persona que presentó la queja o denuncia. El acuse de recibido del correo será la constancia de su recepción. Asimismo, se le brindará a la persona afectada/víctima, en su caso, la asesoría y la orientación necesaria para acudir a las instancias correspondientes.

V. Todos los autos y resoluciones serán por escrito y deberán ser notificados a las partes de manera personal o en situaciones extraordinarias y casos justificados, por los medios electrónicos que proporcionen las partes en el procedimiento para tal efecto, en los cuales se pueda constatar fehacientemente su entrega y recepción. Las notificaciones surtirán efectos al día siguiente hábil de su recepción.

Artículo 29.- 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.

Artículo 30.- Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello 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 sólo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido.

Artículo 31.- Se deberá analizar la declaración de la persona afectada/víctima en conjunto con otros elementos de convicción.

Artículo 32.- Se tomará en cuenta el contexto de la persona afectada/víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o

históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros. Respecto de la persona señalada/presunto/a responsable, además corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.

Artículo 33.- 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 la persona afectada o presunta víctima, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

Artículo 34.- 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.

Artículo 35.- 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.

Artículo 36.- Para llevar a cabo la entrevista con la persona afectada/víctima o persona que informe de la comisión de algún hecho de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, todo tipo de violencia sexual y de género; las personas responsables de la entrevista deben observarse lo siguiente:

- I.** Atención inmediata.
- II.** Atender a la persona afectada o víctima en un espacio seguro.
- III.** Generar confianza y empatía.
- IV.** Escuchar con respeto y dignidad a la víctima.
- V.** No re-victimizar.
- VI.** Mostrar credibilidad ante la narración de los hechos.
- VII.** No prejuizar.

VIII. En caso de menores de edad, deberán estar acompañados por el padre, madre, tutor, tutora.

IX. Actuar de manera imparcial.

X. Informar a la persona afectada/víctima que en los procedimientos institucionales no hay careos con la persona señalada o probable responsable.

XI. Canalizar a la víctima o persona informante si se encuentra emocionalmente alterada al área correspondiente.

XII. En caso de que la persona a afectada/víctima no quiera ejercer el derecho a presentar su denuncia o queja; la instancia o autoridad que conozca los hechos, recabará los datos para efectos estadísticos y administrativos correspondientes.

Artículo 37.- Para llevar a cabo la entrevista con la persona señalada/presunto/a responsable, en el caso que corresponda debe observarse lo siguiente:

I. Informar sobre el objeto de la entrevista.

II. Explicar el procedimiento de la investigación.

III. Respetar los derechos humanos y universitarios en términos de los principios señalados en el Protocolo y el Código de Conducta Ética.

IV. Informar que se levantará el acta correspondiente y toma de notas.

V. Informar los hechos como fueron declarados por la persona afectada/víctima o persona que presenta la queja o denuncia.

VI. Dar la oportunidad a la persona señalada/presunta responsable de declarar con relación a los hechos, garantizando su derecho de audiencia.

VII. Informar que tiene derecho a presentar las pruebas que considere necesarias.

VIII. Determinar de manera enunciativa más no limitativa las medidas de restricción tales como:

a) Abstenerse de hablar con la persona afectada/víctima o persona que formule la queja o denuncia.

b) No acercarse por ningún motivo o medio a la persona afectada/víctima o persona que formule la queja o denuncia.

Artículo 38.- Para la realización de las entrevistas se contará con la presencia de las personas que integran las instancias encargadas de la investigación, así como de la persona afectada/víctima.

Cuando la queja involucra al personal académico y/o personal administrativo en todas sus categorías: personal de mandos medios y superiores, personal de confianza y personal técnico, operativo y administrativo, le corresponderá:

I. Al Subcomité realizar la entrevista con la persona afectada/ víctima o persona que informe sobre algún hecho de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, todo tipo de violencia sexual y de género.

II. Es función del Subcomité llevar a cabo la entrevista con la persona señalada/presunta responsable sobre algún hecho de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, todo tipo de violencia sexual y de género.

III. Quien investiga debe aceptar la solicitud de cualquiera de las partes de tener una persona de apoyo presente. Si esta persona es una/un testigo potencial, quien investiga le negará derecho de asistir a cualquiera de otras entrevistas con el fin de no distorsionar los hechos registrados y evitar posibles violaciones al procedimiento.

IV.- La persona o instancia que investiga puede grabar la entrevista con el consentimiento expreso por escrito de la persona entrevistada, quien también puede grabar la entrevista para conservarla.

Artículo 39.- Cuando la queja involucra sólo al alumnado, la instancia encargada de la investigación, será:

I. La Comisión investigadora que realizará la entrevista con la persona afectada/víctima o persona que informe sobre algún caso de acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, todo tipo de violencia sexual y de género.

II. Es función de la Comisión investigadora llevar a cabo la entrevista con la persona señalada/presunta responsable sobre algún caso de acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, todo tipo de violencia sexual y de género.

CAPÍTULO III. DE LA SANCIÓN

Artículo 40.- En la etapa de sanción de los casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, todo tipo de violencia sexual y de género; la Universidad del Istmo deberá imponer las sanciones considerando lo siguiente:

- I.** La violencia que se ejerce contra las mujeres como causa grave de responsabilidad.
- II.** Contar con una normatividad que establezca claramente la prohibición de las conductas que configuren hostigamiento sexual y acoso sexual, así como establecer las sanciones que correspondan.
- III.** Elementos de reincidencia, gravedad del agravio, así como circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que acontecieron los hechos.
- IV.** Que las sanciones de carácter interno se determinaran sin perjuicio de las sancione de carácter laboral, administrativo, civil o penal a las que haya lugar.
- V.** La Universidad podrá determinar las sanciones de acuerdo con la normatividad vigente, dentro de las cuales podrán establecer que los actos comprobados como de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual, todo tipo de violencia sexual y de género son causales de separación definitiva o expulsión de la institución.
- VI.** Las Vice-Rectorías Académica, de Administración, y el Consejo Académico son las autoridades que resuelven y determinan las sanciones correspondientes con base en el análisis de los informes, recomendaciones rendidas por las instancias encargadas de la atención y seguimiento de la investigación de las quejas o denuncias presentadas.

Artículo 41.- La sanción impuesta será proporcional a la gravedad de los hechos comprobados, a partir de las pruebas idóneas que hayan sido ofrecidas y desahogadas en la investigación. Para determinar la sanción se deberá considerar el nivel de gravedad de la conducta y la falta cometida conforme a lo siguiente:

I. Primer nivel: conductas verbales, escritas, gestuales, simbólicas expresadas de manera general, así como los considerados en el primer nivel de violentómetro oficial de Instituto Nacional de la Mujeres.

II. Segundo nivel: conductas verbales, escritas, gestuales, simbólicas expresadas de manera directa a la presunta víctima, así como los considerados en el segundo nivel de violentómetro oficial de Instituto Nacional de la Mujeres.

III. Tercer Nivel: conductas verbales, escritas, gestuales o por contacto físico, que se expresan de manera directa hacia la presunta víctima, así como los considerados en el tercer nivel de violentómetro oficial de Instituto Nacional de la Mujeres.

Artículo 42.- La sanción impuesta a la persona responsable será proporcional a la gravedad de los hechos comprobados.

I. Al personal académico, administrativo y operativo las sanciones que podrán imponerse son:

- a)** Amonestación por escrito;
- b)** Extrañamiento escrito;
- c)** Suspensión temporal y;
- d.** Separación definitiva de la Universidad del Istmo.

II. Al alumnado responsable de la conducta señalada, podrá imponerse las siguientes sanciones:

- a)** Amonestación por escrito;
- b)** Suspensión temporal hasta por un año y;
- c)** Expulsión definitiva.

III. Las sanciones se impondrán en función de lo establecido en la normatividad interna.

IV. En observancia al artículo 76 fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, 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. Asimismo, deberá considerarse los supuestos de reincidencia tratándose de la comunidad estudiantil aplicando las sanciones correspondientes conforme a las disposiciones internas aplicables.

V. Las sanciones impuestas a la persona responsable, se aplicarán sin perjuicio de las demás sanciones del orden penal, administrativo, laboral o civil a las que haya lugar.

Artículo 43.- Las sanciones se determinarán atendiendo el nivel de gravedad y persona que comete los hechos o conducta señalada. Cuando el responsable de las conductas, sea el alumnado y se trate de conductas clasificadas en el primer nivel de gravedad se podrá determinar la amonestación escrita impuesta por Vice-Rectoría Académica.

Si se trata de conductas clasificadas en el segundo nivel de gravedad se podrá determinar la suspensión temporal hasta por un año.

Si se trata de conductas clasificadas en el tercer nivel de gravedad se podrá determinar la expulsión definitiva.

Artículo 44.- Cuando el responsable de las conductas señaladas sea el personal académico y se trate de conductas clasificadas en el primer nivel de gravedad se podrá determinar la amonestación escrita, o extrañamiento escrito que será impuesto por Vice-Rectoría Académica.

Si se trata de conductas clasificadas en el segundo nivel de gravedad se podrá determinar la suspensión temporal.

Si se trata de conductas clasificadas en el tercer nivel de gravedad se podrá determinar la destitución definitiva o la rescisión de la relación laboral.

Artículo 45.- Cuando el responsable de las conductas señaladas sea el personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarios o de



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Actualización/Última Reforma: Consejo Académico 9-01-2024

apoyo y se trate de conductas clasificadas en el primer nivel de gravedad se podrá determinar la amonestación escrita, o extrañamiento escrito que será impuesto por Vice-Rectoría de Administración.

Si se trata de conductas clasificadas en el segundo nivel de gravedad se podrá determinar la suspensión temporal.

Si se trata de conductas clasificadas en el tercer nivel de gravedad se podrá determinar la destitución definitiva o la rescisión de la relación laboral.

Artículo 46.- Cuando el responsable de las conductas señaladas sean las autoridades universitarias y se trate de conductas clasificadas en el primer nivel de gravedad se podrá determinar la amonestación escrita, o extrañamiento escrito que será impuesto por la Rectora o Rector.

Si se trata de conductas clasificadas en el segundo nivel de gravedad se podrá determinar la suspensión temporal.

Si se trata de conductas clasificadas en el tercer nivel de gravedad se podrá determinar la destitución definitiva o la rescisión de la relación laboral.

Artículo 47.- Cuando el responsable de las conductas señaladas sean la Rectora o Rector y se trate de conductas clasificadas en el tercer nivel de gravedad se podrá determinar destitución definitiva que sólo podrá ser impuesta por el Gobernador o Gobernadora Constitucional del Estado Libre y Soberano de Oaxaca.

CAPÍTULO IV. DEL REGISTRO CONFIDENCIAL DE CASOS

Artículo 48.- El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés designará una persona que será responsable de realizar el registro estadístico de los casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual y todo tipo de violencia sexual y de género para efectos estadísticos de los mismos. Para concentrar el registro de quejas o denuncias la Universidad del Istmo utilizará el formato de registro,

garantizando en todo momento la confidencialidad y protección de datos personales.

I. Todo registro de los procedimientos de atención y seguimiento de los casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual y todo tipo de violencia sexual y de género debe ser guardado en un lugar seguro por el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO) por un periodo de hasta ocho años.

Queda estrictamente prohibido destruir, alterar u ocultar información, registros, reportes o cualquier otro documento que se requiera mantener o archivar de conformidad a la normatividad vigente.

II. Anualmente se reportará el número de casos atendidos y las sanciones administradas impuestas con la finalidad de evaluar la eficacia del Protocolo como del Programa de prevención. El cómputo de casos se realizará por las instancias encargadas de aplicar las sanciones y el informe se elaborará de manera trimestral por cada Vice-Rectoría, tanto la Académica como la de Administración. El Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO) realizará la elaboración del informe anual.

CAPÍTULO V. DE LA ERRADICACIÓN

Artículo 49.- La Universidad del Istmo realizará acciones para promover una cultura libre de violencia y la erradicación del hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual y todo tipo de violencia sexual y de género en la comunidad universitaria para ello deberá:

I. Implementar acciones de promoción del sentido de pertenencia a la comunidad educativa de la UNISTMO, y erradicar las prácticas, conductas, normas, costumbres sociales y culturales que menoscaben o anulen los Derechos Humanos de los y las universitarias.

II. Propiciar espacios de reflexión y de comunicación horizontal que permitan la identificación de la otredad, se propicie la reflexión sobre los conflictos y posibles violencias en la Universidad y permita sentirse parte de la comunidad universitaria con derechos y responsabilidades. El

proceso de identificación fomentará el compromiso a la realización de procesos restaurativos transformadores por convicción.

III. Generar una ética de la convivencia con base en procesos que involucren a las principales partes interesadas para determinar la mejor manera de reparar el daño causado por una ofensa, cuyas necesidades son, respectivamente, obtener reparación, asumir la responsabilidad y lograr la reconciliación.

IV. Incorporar la transversalización de la igualdad de género en los currículos, en las actividades de convivencia institucional y en las prácticas cotidianas en las aulas.

V. Generar intervenciones comunitarias como juntas restaurativas, círculos de paz, observatorios de mujeres sororas, entre otras, que permitan restaurar a la comunidad universitaria afectada por actos de violencia en razón de género.

CAPÍTULO VI. DE LA ORIENTACIÓN, CANALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS

Artículo 50.- La universidad del Istmo, proporcionará el acompañamiento jurídico al momento de presentar la denuncia ante las autoridades jurisdiccionales competentes cuando las quejas/denuncias presentadas ante la Universidad puedan constituir delito (s) de conformidad con la legislación penal vigente. Cuando exista la presunción de la comisión de un delito contemplado en la legislación penal vigente, y la persona afectada/víctima decida realizar la denuncia ante la Fiscalía correspondiente. A petición expresa por escrito de la persona afectada/víctima se le otorgará la orientación jurídica necesaria, ya que dicha Autoridad cuenta con el personal necesario para dar el apoyo y seguimiento tanto legal como psicológico para realizar la debida canalización de la víctima. El área jurídica de UNISTMO, le dará seguimiento al proceso en su parte inicial.

CAPÍTULO VII. DE LAS INSTANCIAS ENCARGADAS

Artículo 51.- Las instancias encargadas² de ejecutar este Protocolo son:

I. El Área de psicología: Esta área participa activamente en distintos ejes de actuación establecidos en el presente Protocolo. Las funciones de área de psicología son:

- a)** Fungir como primer contacto para algunas situaciones de violencia de género en la institución;
- b)** Brindar los primeros auxilios psicológicos a la persona afectada;
- c)** En el caso de que la Universidad del Istmo, por insuficiencia presupuestal, no cuente por el momento con un área específica para brindar los primeros auxilios psicológicos, se acudirá con el psicólogo de la red de apoyo creada en la región y/o se buscará el apoyo de alguna otra universidad del SUNEQ;
- d)** Dar acompañamiento psicológico a las personas afectadas/víctimas en caso de ser necesario;
- e)** Participar en la elaboración, implementación y dar seguimiento al “Programa anual de Prevención y Sensibilización contra el hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual y todo tipo de violencia sexual y de Género en la Universidad del Istmo”;

II. La Persona consejera: Es personal de la institución que haya recibido la información y capacitación para poder orientar, informar y brindar acompañamiento a la persona afectada/víctima que se acerque para informarle sobre un posible acto de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual y todo tipo de violencia sexual y de género. Las funciones de la Persona consejera en la aplicación del Protocolo, serán las siguientes:

- a)** Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;
- b)** Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple;
- c)** Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual y todo tipo de violencia sexual y de género en su caso, orientarlas sobre las

² Ver tabla 1, 2, 3, 4.

instancias que son competentes para conocer los hechos, procurando la comprensión de las vías legales a las que puede optar la persona afectada en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;

d) A petición expresa por escrito, se deberá dar acompañamiento a la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual e informar en un plazo no mayor de 3 días hábiles al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO) sobre el caso;

e) Atender exhortos o llamados del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO) para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;

f) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera existir un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;

g) Brindar atención a la persona afectada/víctima en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual conforme a las disposiciones jurídicas aplicables sin que esto signifique representación legal;

h) Explicar a la persona afectada/víctima en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual que el apoyo proporcionado no es de asistencia ni de representación legal y que se encuentra libre de consultar jurídicamente a una persona profesionalista del derecho o a un organismo especializado de su preferencia, en cualquier momento del proceso y;

i) Analizar si de la narrativa de los hechos se identifican conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual descritas en las Reglas de Integridad de Comportamiento Digno contenidas en el Código de Ética para orientarla y acompañarla adecuadamente.

III. El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO): Órgano plural conformado por servidoras y servidores públicos de los distintos niveles jerárquicos de cada Universidad del SUNEIO que se encarga de fomentar la ética y la integridad pública para lograr una mejora constante del clima y cultura organizacional dentro de la Universidad del Istmo, además de difundir, divulgar, impulsar, dar seguimiento y cumplimiento a los principios y valores del Código de Ética y Código de Conducta de la Universidad del Istmo.

El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO) tendrá las siguientes funciones:

- a)** Recepción de las quejas contra algún(a) servidor(a) público de la Institución a través del buzón de denuncias;
- b)** Analizar las denuncias o quejas presentadas (previamente ratificadas). El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO), analizará su competencia, si admite la queja o denuncia recibida, deberá emitir el acuerdo y elaborar el acta de competencia para determinar la conformación y designación de un Subcomité que intervendrá en la investigación del caso.
- c)** Elaborar un informe y la recomendación con la propuesta de la sanción correspondiente de la(s) persona(s) señalada(s) en un caso de investigación administrativa para rendir el informe al Consejo Académico cuando el caso lo amerite;
- d)** En el análisis de las quejas/denuncias, el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO) deberá estar asistido por el Abogado (a) General de la Universidad, o en su caso, de un abogado (a) del SUNEQ, cuando en la institución no haya abogado(a) general.
- e)** Reportar a través del presidente o presidenta el número de casos atendidos y las sanciones administrativas impuestas, con la finalidad de evaluar la eficacia del Protocolo y del Programa de Prevención.

IV. El Subcomité: subcomité plural formado por tres personas, mujeres y hombres adscritos como personal académico y/o administrativo según el caso del que se trate, el cual se encargará de realizar la investigación de la(s) queja(s) o denuncias presentadas por alguna persona afectada o presunta víctima.

Las funciones del Subcomité son:

- a)** Escuchar tanto a la persona afectada /víctima como a la persona señalada/presunto/a responsable, garantizando el principio de accesibilidad, derecho humano de presunción de inocencia, el principio de confidencialidad, credibilidad y respeto; recibir las pruebas de cada una de las partes. El Subcomité recibirá la asesoría del abogado (a) general de la Universidad para el desarrollo de la investigación en la atención de la queja o denuncia.
- b)** Emitir un dictamen por escrito con la recomendación que contendrá la propuesta de la sanción que corresponda, adjuntando las pruebas que haya recibido por las partes para remitirlas al Comité de Ética y Prevención

de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO), Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración y/o Consejo Académico. El Subcomité será auxiliado por el abogado (a) general de la Universidad en la elaboración del dictamen.

c) El Subcomité se disolverá una vez terminada la investigación y emitido el dictamen correspondiente.

V. La Comisión investigadora: la nombrará Vice-Rectoría Académica y se formará previo acuerdo que determine la competencia de la queja o denuncia recibida. Se analiza la competencia, si se admite la queja o denuncia, se acuerda y elabora acta de competencia para determinar conformar una comisión investigadora que intervenga en la investigación del caso.

La Comisión investigadora se disuelve una vez resuelta y terminada la investigación y emitido el dictamen ante Vice-Rectoría Académica o Vice-Rectoría de Administración.

La Comisión investigadora recibirá la asesoría, apoyo, orientación jurídica del abogado (a) general de la Universidad del Istmo en el desarrollo de la investigación en la atención de la denuncia o queja.

Las funciones de la Comisión investigadora son:

a) Escuchar tanto a la persona afectada/víctima como a la persona señalada/presunta responsable, garantizando el principio de accesibilidad, derecho humano de presunción de inocencia, el principio de confidencialidad, credibilidad y respeto; recibir las pruebas de cada una de las partes.

b) Emitir un dictamen por escrito con la recomendación que contendrá la propuesta de la sanción que corresponda adjuntando las pruebas que haya recibido por las partes para remitirlas al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-UNISTMO), Vice-Rectoría Académica, Vice-Rectoría de Administración y/o Consejo Académico. La Comisión investigadora será auxiliada por el abogado (a) general de la Universidad en la elaboración del dictamen.

c) La Comisión investigadora será designada por Vice-Rectoría Académica y se disolverá una vez terminada la investigación y emitido el dictamen correspondiente.

VI. La Unidad de Igualdad de Género: es la instancia universitaria que implementará los procesos de transversalidad de la perspectiva de género en la UNISTMO, desde la diversidad cultural y lingüística, decolonial e interseccional y con enfoque de derechos humanos.

Las funciones de la Unidad de Igualdad de Género como instancia encargada para efectos del presente Protocolo son:

- a)** La Unidad de Igualdad de Género podrá fungir como persona de primer contacto ante una persona afectada/víctima;
- b)** La Unidad de Igualdad de Género deberá informar y orientar, así como conocer los procedimientos señalados en el presente Protocolo, canalizar a la presunta víctima al área de atención psicológica en caso de requerirse; y guiarle para que acuda ante las autoridades universitarias encargadas de recibir las quejas/denuncias para iniciar el procedimiento indicado;
- c)** Elaborar, implementar, dar seguimiento y evaluar el “Programa anual de Prevención y Sensibilización contra el hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso sexual y todo tipo de violencia sexual y de género en la Universidad del Istmo”.

VII. El Consejo Académico: Es el máximo órgano colegiado representativo de la Universidad del Istmo conformado por representantes de la propia Universidad; entre sus funciones se encuentra, la contratación, el examen de oposición o ascenso de profesores, validación de planes de estudio, otorgamiento de años sabáticos, permisos, entre otras. Este órgano colegiado es quien recibe el documento con la recomendación y propuesta de la sanción para la persona señalada de cometer un acto de Hostigamiento y/o Acoso Sexual. El Consejo analiza, discute y en su caso, determina y aplica la sanción correspondiente.

CAPÍTULO VIII. DE LA EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

Artículo 52.- La Unidad de Igualdad de Género entregará un informe anual al Consejo Académico con relación a los datos que aporten



trimestralmente las instancias y autoridades señaladas en el presente Protocolo.

Anualmente se llevará a cabo la revisión del Protocolo con la finalidad de actualizarlo y adecuarlo para cumplir de manera más eficaz los objetivos señalados en el mismo.

Los temas que requieran interpretación normativa serán competencia de la Oficina del Abogado (a) General de la Universidad del Istmo.

REFERENCIAS

Amnistía Internacional (2005). *Derechos humanos para la dignidad humana. Una introducción a los derechos económicos, sociales y culturales*. Amnistía Internacional. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/https://www.corteidh.or.cr/tablas/r25250.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1917, 5 de febrero). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/https://www.revista.unam.mx/wp-content/uploads/3_Normas-APA-7-ed-2019-11-6.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1970, 1 de abril). *Ley Federal del Trabajo (LFT)*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/https://portalhcd.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/PortalWeb/Leyes/Vigentes/PDF/125_230421.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2003, 11 de junio). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2004, 20 de enero). *Ley General de Desarrollo Social (LGDS)*. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDS.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2006, 2 de agosto). *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)*. chrome-



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Actualización/Última Reforma: Consejo Académico 9-01-2024

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2007, 1 de febrero). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. (LGAMVLV). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2011, 30 de mayo). *Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LGIPD)* (2011, 30 de mayo). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2012, 24 de enero. *Ley General para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia* (LGPSVD). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPSVD_040521.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2013, 9 de enero). *Ley General de Víctimas*. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGV.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021, 20 de abril). *Ley General de Educación Superior*. (LGES). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. *Código Penal Federal* (1931, 14 de agosto) (CPF). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPF.pdf

Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) (2021) *Protocolo para la prevención y atención del hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral*, actualización noviembre 2021. https://utig.cndh.org.mx/Content/Files/UTIG/Requisito14/PROTOCOLO.pdf



Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) (2021) *Programa de Formación en Derechos Humanos de Pueblos, Comunidades Indígenas y Afromexicanas*. México: CNDH. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://programapueblosindigenas.cndh.org.mx/assets/doc/Programa/M4_Carta_Introductoria.pdf](https://programapueblosindigenas.cndh.org.mx/assets/doc/Programa/M4_Carta_Introductoria.pdf)

Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH). (2023). Qué son los Derechos Humanos. <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos#:~:text=Los%20derechos%20humanos%20son%20derechos,derechos%20humanos%2C%20sin%20discriminaci%C3%B3n%20alguna.>

Comisión Estatal de Derechos Humanos, Jalisco (CEDHJ). (2022). La población LGTBTTIQ también tenemos derechos. http://historico.cedhj.org.mx/poblacion_LGBTTTIQ.asp

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM). (s.f.). Erradicación. *Glosario de términos sobre la violencia contra las mujeres*. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamv/v/conavim/glosario_conavim.pdf

Congreso de Oaxaca (2015, 9 de febrero) *Ley Contra la Violencia y Acoso entre Iguales para el Estado de Oaxaca* (LCVAIEO). [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.congresoootaxaca.gob.mx/docs65.congresoootaxaca.gob.mx/legislacion_estatal/193.pdf](https://www.congresoootaxaca.gob.mx/docs65.congresoootaxaca.gob.mx/legislacion_estatal/193.pdf)

Congreso de Oaxaca. (1980, 9 de agosto). *Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Oaxaca* (CPELSO) [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.congresoootaxaca.gob.mx/docs65.congresoootaxaca.gob.mx/legislacion_estatal/Codigo_Penal_para_el_Edo_de_Oax_\(Ref_dto_1530_aprob_LXV_Legis_6_sep_2023_PO_38_6a_secc_23_sep_2023\).pdf](https://www.congresoootaxaca.gob.mx/docs65.congresoootaxaca.gob.mx/legislacion_estatal/Codigo_Penal_para_el_Edo_de_Oax_(Ref_dto_1530_aprob_LXV_Legis_6_sep_2023_PO_38_6a_secc_23_sep_2023).pdf)

Congreso de Oaxaca. (2009, 23 de marzo) *Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género* (LEAMVLVG). [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.congresoootaxaca.gob.mx/docs65.congresoootaxaca.gob.mx/legislacion_estatal/Ley_Estatal_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_vida_libre_de_violencia_de_genero_\(Ref_Dto_1558_LXV_Legis_aprob_27_sep_2023_PO_41_8a_secc_14_octubre_2023\).pdf](https://www.congresoootaxaca.gob.mx/docs65.congresoootaxaca.gob.mx/legislacion_estatal/Ley_Estatal_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_vida_libre_de_violencia_de_genero_(Ref_Dto_1558_LXV_Legis_aprob_27_sep_2023_PO_41_8a_secc_14_octubre_2023).pdf)

Congreso de Oaxaca. (2016, 15 de abril). *Ley para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia en el Estado de Oaxaca* (LPSVDEO) chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.congreso.oaxaca.gob.mx/docs65.congreso.oaxaca.gob.mx/legislacion_estatal/Ley_de_la_Prevencion_Social_de_la_Violencia_y_la_Delincuencia_en_el_Estado_de_Oaxaca_(Dto_ref_1152_LXV_Legis_29_marzo_2023_PO_15_11a_secc_15_abr_2023).pdf

Consejo Nacional para la Coordinación de la Educación Superior. (2023). *Documento base para el cumplimiento de la ley General de Educación Superior en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia por parte de las instituciones de educación superior* México: SEP.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. (1994). (Convención de Belém do Pará). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (1979) (CEDAW). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. (DPAB). (1995) chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.acnur.org/filadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf

Delgadillo, Pablo., Trejo, Emma. (2022). Investigación a Profundidad. Sororidad, un pacto entre mujeres y para mujeres Cámara Periodismo legislativo, en *Cámara de Diputados LX Legislatura*. <https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/revista/index.php/a-profundidad/sororidad-un-pacto-entre-mujeres-y-para-mujeres->

Facio, Alda. (2003). Los derechos humanos desde una perspectiva de género y las políticas públicas, en *Otras Miradas*, vol. 3, núm. 1, junio, pp. 15-26. Venezuela: Universidad de los Andes. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/183/18330102.pdf

García, María de Lourdes. (2021). *Diccionario de Derecho Procesal Constitucional y Convencional*, Tercera edición, 1001 voces, Tomo II, Eduardo Ferrer Mac-Gregor, et al., coordinadores, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6439/15.pdf>

Gebruers, Cecilia (2021). La noción de interseccionalidad: desde la teoría a la ley y la práctica en el ámbito de los derechos humanos. Argentina, Universidad de Buenos Aires, <https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/perspectivas/article/view/4980/6048>

Gobierno del Estado de Oaxaca (2019, 24 de abril). *Código de Ética para Servidoras y servidores públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca* (CESSPPEO). <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oaxaca.gob.mx/comunicacion/wp-content/uploads/sites/28/2022/04/CODIGO-DE-ETICA.pdf>

Gobierno del Estado de Oaxaca, Poder Ejecutivo. (2021, 2 de octubre). *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal*. https://www.oaxaca.gob.mx/incude/wp-content/uploads/sites/76/2022/02/protocolo_has.pdf

Gobierno del Estado de Oaxaca. *Plan de Desarrollo del Estado de Oaxaca 2022-2028* (PDEO). <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.ped.oaxaca.gob.mx/ped/Archivos/inicio/PLAN%20DE%20DESARROLLO%20ESTATAL%202022-2028-web.pdf>

Gobierno del Estado de Oaxaca. (2002, 20 de junio). *Decreto por el que se crea un Organismo Público Descentralizado de carácter estatal denominado: Universidad del Istmo*. Periódico Oficial. chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.unistmo.edu.mx/DocsUNISTMO/DECRETO_DE_CREACION_20_JUNIO_2002.pdf

Gobierno del Estado, Poder Ejecutivo de Oaxaca. (2018, 4 de octubre). *Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, las reglas de integridad de la Administración Pública de Oaxaca y los Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético de servidoras y servidores públicos del Estado en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, a través de los Comités de Ética y de*



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Actualización/Última Reforma: Consejo Académico 9-01-2024

Prevención de los Conflictos de Interés. Periódico Oficial. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oaxaca.gob.mx/copeval/wp-content/uploads/sites/63/2023/04/CODIGO-DE-ETICA-DEL-PODER-EJECUTIVO.pdf

Guiguren, F. (1997). Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. en *Revista IUS ET VERITAS*, 8 (15), 63-72. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15730>

Guzmán, Maricela, (2021). Teorías feministas, teorías de género. Una Metateorización, en *Revista Castellano Manchega de Ciencias Sociales* N° 31, pp. 1 – 19. <https://www.revistabarataria.es/web/index.php/rb/article/view/618/726>

Hernández, Mara I. (2023). Resolución de conflictos, justicia restaurativa y atención a la violencia de género en ámbitos universitarios, UNAM, Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género, México: UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, <https://tinyurl.com/yu87zjir>

Instituto Mexicano de la Juventud (IMJ) (2018, 04 de diciembre). ¿Sabes que es la violencia de control, ciberacoso sexual y ciberacoso sexista. [Blog]. <https://www.gob.mx/imjuve/articulos/sabes-que-es-la-violencia-de-control-ciberacoso-sexual-y-ciberacoso-sexista?idiom=es>

Instituto Nacional de las Mujeres. (2009, octubre). Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101154.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2022). *Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior*. México: SEP-INMUJERES. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Directrices%20SES-INMUJERES.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (s.f.). Brechas de Desigualdad de Género. Glosario para la igualdad. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/brechas-de-desigualdad-de-genero>



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Actualización/Última Reforma: Consejo Académico 9-01-2024

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (s.f.). Violencia institucional. *Glosario para la igualdad*. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/violencia-institucional>

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (s.f.). Interseccionalidad. *Glosario para la igualdad*. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/interseccionalidad>

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (s.f.). Lenguaje incluyente y no sexista. *Glosario para la igualdad*. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/lenguaje-incluyente-y-no-sexista>

Instituto Nacional de las Mujeres. (s.f.). Igualdad de género. *Glosario para la igualdad*. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/igualdad-de-genero>

Instituto Nacional de las Mujeres. (s.f.). Patriarcado. *Glosario para la igualdad*. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/patriarcado>

Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI). (2022) Guía para la incorporación de la perspectiva de derechos indígenas y pertinencia cultural en los programas y proyectos de la Administración Pública Federal. <https://www.inpi.gob.mx/evaluaciones/2022/Guia-para-la-incorporacion-de-la-pertinencia-cultural-en-los-programas-y-proyectos-de-la-APF.pdf>

Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI). (2021). *Protocolo de Referencia para Incorporar la Perspectiva de Género en Resoluciones en Materia de Acceso a la Información Pública*. México: INAI, UNAM. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://micrositios.inai.org.mx/derechoshumanos/wp-content/uploads/2021/12/protocolo.pdf>

Instituto Politécnico Nacional. (IPN). (2023, 31 de mayo). *Protocolo para la prevención, Detección, Atención y Sanción de la Violencia de Género en el Instituto Politécnico Nacional*. Gaceta Politécnica. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://micrositios.inai.org.mx/derechoshumanos/wp-content/uploads/2021/12/protocolo.pdf>



extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ipn.mx/genero/materiales/protocolo.pdf

Malik, Beatriz. (2015). La Construcción del Conocimiento desde el Enfoque Intercultural en *Diálogo andino*, España: N° 47. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.scielo.cl/pdf/rda/n47/art03.pdf

ONU Mujeres. (s.f.). Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (UNESCO). (2005) Convención sobre la protección y promoción de la Diversidad de las expresiones culturales https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142919_spa

Seara, M. (2019). Un nuevo modelo de universidad. Universidades para el desarrollo, Oaxaca: Universidad Tecnológica de la Mixteca, 3era. Edición.

Secretaría de Gobernación (SEGOB). (2015, 4 de junio). *Modelo Integral de Atención a Víctimas*. Diario Oficial de la Federación https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5395286&fecha=04/06/2015#gsc.tab=0

Secretaría de la Función Pública (SFP). (2015, 20 de agosto). Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético. Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5404568&fecha=20/08/2015#gsc.tab=0

Secretaría de Gobernación, (SEGOB.) (2020, 3 de enero). *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*. Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020#gsc.tab=0
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020#gsc.tab=0



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Actualización/Última Reforma: Consejo Académico 9-01-2024

Universidad del Istmo. (UNISTMO). (2021, 4 de noviembre). *Procedimiento para la recepción y atención de quejas y denuncias al incumplimiento del Código de ética, reglas de integridad, lineamientos generales y Código de conducta*. CEPCI. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgklclefindmkaj/http://www.unistmo.edu.mx/DocsUNISTMO/Procedimiento_de_recepcion_de_quejas_y_denuncias_UNISTMO_02.pdf](http://www.unistmo.edu.mx/DocsUNISTMO/Procedimiento_de_recepcion_de_quejas_y_denuncias_UNISTMO_02.pdf)

Universidad del Istmo (UNISTMO). (2022, 01 de marzo). Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgklclefindmkaj/http://www.unistmo.edu.mx/integridad_publica/mj/PROTOCOLO_DE_GENERO_FINAL_2022-UNISTMO.pdf](http://www.unistmo.edu.mx/integridad_publica/mj/PROTOCOLO_DE_GENERO_FINAL_2022-UNISTMO.pdf)

Universidad del Istmo (UNISTMO). (2023a, 31 de marzo). Programa Institucional de Cultura de la Paz, 2023. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgklclefindmkaj/http://www.unistmo.edu.mx/DocsUNISTMO/ProgramaCulturaPazAutorizado.PDF](http://www.unistmo.edu.mx/DocsUNISTMO/ProgramaCulturaPazAutorizado.PDF)

Universidad del Istmo (UNISTMO). (2023b, 25 de junio) *Plan de Acción en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y una vida libre de violencias en la UNISTMO, 2023*. (PAMIS). [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgklclefindmkaj/http://www.unistmo.edu.mx/DocsUNISTMO/PAMIS_UNISTMO_2023_FINAL.pdf](http://www.unistmo.edu.mx/DocsUNISTMO/PAMIS_UNISTMO_2023_FINAL.pdf)

Universidad del Istmo (UNISTMO). (2023c, 20 de diciembre). *Reglamento de Personal Académico (RPA) (última reforma)*. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgklclefindmkaj/http://www.unistmo.edu.mx/DocsUNISTMO/REGLAMENTO_DE_PERSONAL_ACADEMICO_20-12-2023.pdf](http://www.unistmo.edu.mx/DocsUNISTMO/REGLAMENTO_DE_PERSONAL_ACADEMICO_20-12-2023.pdf)

Universidad del Istmo (UNISTMO). (2023d, 20 de diciembre). *Reglamento del Alumnado de Licenciatura (RAL) (última reforma)*. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgklclefindmkaj/http://www.unistmo.edu.mx/DocsUNISTMO/REGLAMENTO_DEL_ALUMNADO_DE_LICENCIATURA_FINAL_20-12-2023.pdf](http://www.unistmo.edu.mx/DocsUNISTMO/REGLAMENTO_DEL_ALUMNADO_DE_LICENCIATURA_FINAL_20-12-2023.pdf)

Universidad Nacional Autónoma de México. (UNAM). (2013, 7 de marzo). *Lineamientos generales para la igualdad de género en la UNAM. Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario*.



Gaceta UNAM. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.defensoria.unam.mx/web/documentos/LineamientosIgualdadGenero.pdf

Universidad Pedagógica Nacional (UPN). (2021, 7 de septiembre). *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, Cualquiera otra Forma de Violencia en Razón de Género y Discriminación*. <https://upn.mx/index.php/component/phocadownload/category/8-rectoria?download=1545:protocolo-para-la-prevencion-atencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-y-acoso-sexual-cualquiera-otra-forma-de-violencia-en-razon-de-genero-y-discriminacion-en-la-universidad-pedagogica-nacional>

Varela-Guinot, Helena (2020). Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales, en *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*. Vol.65, n.238, pp.49-80 https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-19182020000100049&script=sci_abstract

ANEXOS

Anexo 1. Glosario

Accesibilidad: es la posibilidad que deben tener todas las personas sin que medien exclusiones de ningún tipo, como son culturales, físicas o técnicas, para acceder a un servicio o llegar a visitar un lugar o utilizar un objeto (Gobierno del Estado de Oaxaca, 2018). Las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Ley General de Inclusión de Personas con Discapacidad (LGIPD, 2018).

Acciones afirmativas: es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres (LGIMH, 2006).

Brechas de desigualdad: son una medida estadística que da cuenta de la distancia de mujeres y hombres con respecto a un mismo indicador (INMUJERES, s.f.).

Discriminación contra la mujer: “Toda distinción, exclusión, restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (CEDAW, 1979).

Ciberacoso sexual: se produce cuando se llevan a cabo conversaciones con adolescentes o jóvenes generadas principalmente por adultos en donde desconocidos o conocidos, se permiten el derecho de enviarles mensajes, intentar conseguir sus fotografías, enviar solicitudes de amistad unidas a un comportamiento o acoso sexual o vigilar sus perfiles en busca de informaciones íntimas (IMJ, 2018).

Ciberacoso sexista: violencia directa que tiene que ver con insultos y humillaciones a través de las redes sociales. En la mayoría de los casos se presenta por compartir fotografías y videos íntimos de su pareja sin permiso y que tienen la intención de herir a una persona (IMJ, 2018).

Discriminación contra la Mujer: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (LGIMH, 2006).

Estereotipos de Género: los estereotipos son las ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres; son representaciones simbólicas de lo que mujeres y hombres deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí que al asignarnos una u otra reafirman un modelo de feminidad y otro de masculinidad.

Feminismos: “el feminismo liberal, feminismo radical y feminismo interseccional, excepto por el feminismo posmoderno y la teoría queer, establece que las mujeres se encuentran en una posición desigual y subordinada a los hombres, por lo que buscan, por distintas vías, lograr la equidad de derechos y privilegios entre los géneros. Por su parte el feminismo posmoderno deconstruye la Subjetividad en femenino y masculino, planteando que no puede haber definiciones claras y definitivas para ambos, en tanto que la teoría queer va más allá de la discusión entre los privilegios y la inequidad de dos géneros, estableciendo que hay más de dos maneras de vivir en el mundo y que la heteronormatividad patriarcal es la responsable de que solo se considere como “normal” la identidad femenina y masculina” (Guzman, 2021).

Grupos sociales en situación de vulnerabilidad: la Ley General de Desarrollo Social define como grupos sociales en situación de vulnerabilidad a “aquellos núcleos de población y personas que, por diferentes factores o la combinación de ellos, enfrentan situaciones de riesgo o discriminación que les impiden alcanzar mejores niveles de vida y, por lo tanto, requieren de la atención e inversión del Gobierno para lograr su bienestar”.

Igualdad formal y material: igualdad formal por la cual todas las personas tienen derecho a que la ley los trate y se les aplique por igual; igualdad material, que impone más bien la obligación de que la ley tienda además a crear igualdad de condiciones y oportunidades para las personas (Guiguren, 1997).

Igualdad de género: la situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de

decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar (LGIMH, 2006).

La igualdad entre hombres y mujeres se establece, como derecho, a través del artículo 4º de la Constitución; a su vez, el artículo 1º prohíbe toda forma de discriminación, lo que constituye el principio complementario del derecho a la igualdad: sólo habrá igualdad de género si no hay discriminación contra las mujeres. Como principio jurídico universal, la igualdad de género se ha reconocido internacionalmente a través de instrumentos como la Declaración de México sobre la igualdad de la mujer y su contribución al desarrollo y la paz (Conferencia del año de la Mujer, 1975) y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979).

Interculturalidad: la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, adquiridas por medio del diálogo y de una actitud de respeto mutuo (UNESCO, 2005).

Lenguaje incluyente y no sexista: se refiere a toda expresión verbal o escrita que hace explícito el femenino y el masculino, pero que además se refiere con respeto a todas las personas. Es importante saber que la manera en que nos expresamos y comunicamos, también puede constituir formas de discriminación, reforzando y transmitiendo los estereotipos de género, denostando las reivindicaciones sociales y ejerciendo violencia simbólica contra las mujeres y las personas de la diversidad sexual. La reeducación en el lenguaje significa un medio para transitar a una cultura en favor de la igualdad y el reconocimiento de los derechos de las mujeres (INMUJERES, s.f.).

Masculinidades: refiere los atributos, valores, comportamientos y conductas que los hombres construyen para sí y en sus relaciones, en una determinada sociedad y cultura. Por ello se enuncia en plural y entraña un carácter sociocultural en contraposición a la idea de la masculinidad como virilidad y hombría natural caracterizada por el machismo, la homofobia, la misoginia y la violencia contra las mujeres. La noción de masculinidades enfatiza el proceso por medio del cual los hombres se construyen y relacionan desde el respeto y la plena expresión del ejercicio de los derechos, libertades y capacidades de las personas y en las relaciones de género (INMUJERES, s.f.).

Misoginia: son conductas de odio hacia las mujeres, las adolescentes y las niñas y se manifiestan en actos violentos y crueles contra ellas por el hecho de serlo (LGAMVLV, 2007).

Patriarcado: “la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general” Lerner (1986) citado en INMUJERES, s.f.).

Pertinencia cultural: Adaptación, coincidencia y coherencia de los servicios y acciones de gobierno con las características culturales y lingüísticas, geográficas, ambientales, socioeconómicas, así como a la cosmovisión y concepciones de desarrollo y bienestar de los pueblos indígenas y afromexicanos. La adaptación de todos los procesos del servicio a las características geográficas, ambientales, socioeconómicas, lingüísticas y culturales (prácticas, valores y creencias) del ámbito de atención del servicio (INPI,2022).

Población LGBTTIQ+: las siglas refieren a la población que tiene atracción emocional, afectiva, sexual hacia personas de su mismo género o de más de un género. Estas siglas se refieren a Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Travesti, Transexuales, Intersexuales, Queer.

Respeto: las autoridades universitarias se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público (SFP, 2015).

Sororidad: pieza fundamental para asegurar la efectividad de los derechos de las mujeres desde una perspectiva intercultural. Asegura que los procesos futuros se lleven en paz y con civilidad por parte de las actoras y sus equipos de apoyo. La sororidad tiene un principio de reciprocidad que potencia la diversidad. Implica compartir recursos, tareas, acciones, éxitos y cuidados. La admisión de la igual valía se basa en el reconocimiento de

la condición humana de todas desde una realidad palpable (Delgadillo, & Trejo, 2022).

Transversalidad: es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas (LGIMH, 2006).

Violencia contra las mujeres: Cualquier conducta de 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 (LGAMVLV, 2007).

La violencia de control: este tipo de violencia se genera cuando se comienza a vigilar el listado de amigos, se revisan las conversaciones, se monitorean las reacciones, se exige que se borren ciertas fotos porque no las consideran apropiadas o incluso cuando se pide a la pareja que envíe una foto para saber dónde está, entre otros ejemplos. Es decir, se sigue por estos medios con los celos y la idea de posesión (IMJ, 2018).

Anexo 2: Marco Jurídico

A. Tratados e Instrumentos Jurídicos Internacionales

1. Sistema Universal de los Derechos Humanos
 - Declaración Universal de los Derechos Humanos
 - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
 - Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos
 - Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer o CEDAW, por sus siglas en inglés.
 - Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación Racial
 - Recomendación General No. 36 (2017) sobre derechos de las niñas y las mujeres a la educación
 - Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo
- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo
- Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación de derechos humanos en relación a la orientación sexual y la identidad de géneros

2. Sistema Interamericano de Derechos Humanos

- Convención Americana Sobre los Derechos Humanos “Pacto San José”
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará

B. Normatividad Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Código Penal Federal
- Código Nacional de Procedimientos Penales
- Ley Federal del Trabajo
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley General de Víctimas
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública
- Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres y no discriminación

C. Normatividad Estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca
- Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Oaxaca
- Ley General de Responsabilidades Administrativas
- Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca
- Ley de Víctimas del Estado de Oaxaca
- Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Oaxaca



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Actualización/Última Reforma: Consejo Académico 9-01-2024

- Ley en Materia de Desaparición de Personas para el Estado de Oaxaca
- Ley para Atender, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Oaxaca
- Ley para Atender, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Oaxaca
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca
- Acuerdo por el que se expide el Código de Ética para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca
- Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales del Código de Ética para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca
- Acuerdo por el que se emiten las Reglas de Integridad para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca
- Protocolo para la Prevención Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal

D. Normatividad Universitaria

- Decreto de Creación de la Universidad del Istmo
- Reglamento Interior de Trabajo de la Universidad del Istmo
- Reglamento del Personal Académico de la Universidad del Istmo
- Reglamento del Alumnado de Licenciatura de la Universidad del Istmo
- Reglamento General de Posgrado de la Universidad del Istmo
- Código de Conducta de la Universidad del Istmo
- Procedimiento para la Recepción y Atención de Quejas o Denuncias al Incumplimiento del Código de Ética, Reglas de Integridad, Lineamientos Generales y Código de Conducta.



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Actualización/Última Reforma: Consejo Académico 9-01-2024

FORMATO DE QUEJA

a) Primera vía



**UNIVERSIDAD DEL ISTMO
COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
FORMATO DE REGISTRO DE ATENCIÓN
EXCLUSIVO PARA PERSONA SOLICITANTE**

FOLIO: _____

Toda queja o denuncia será atendida de manera confidencial y se le dará el trámite y seguimiento según corresponda en términos de las disposiciones legales aplicables, por lo que toda información deberá ser proporcionada con veracidad y objetividad. Es importante plasmar claramente sus datos personales por si es necesario solicitarle información adicional, que nos permita la debida atención de su queja o denuncia.

Sección: DATOS DE LA PERSONA QUE DENUNCIA

NOMBRE COMPLETO:

PREFIERO OMITIR MI NOMBRE: ()

SEXO:

Hombre	()
Mujer	()
Prefiero no responder	()

SECTOR DE PERTENENCIA:

Alumnado	()
Personal Académico	()
Personal Administrativo/operativo	()

EDAD:

**PERTENECE A UN GRUPO DE ATENCIÓN PRIORITARIA:
(especificar)**

LUGAR DE ATENCIÓN: (Campus)

Tehuantepec	()
Ixtepec	()
Juchitán	()

Situación de discapacidad	()
Identidad indígena/afromexicana	()
Menor de edad	()
Otro	()

CORREO ELECTRÓNICO PERSONAL U OTRO DONDE SE LE PUEDA LOCALIZAR:

TELÉFONO DE CONTACTO PERSONAL U OTRO DONDE SE LE PUEDA LOCALIZAR:

DOMICILIO DE RESIDENCIA:



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Actualización/Última Reforma: Consejo Académico 9-01-2024

MUNICIPIO DE RESIDENCIA:

Puesto que desempeña en la Universidad (especificar sólo si es personal académico, administrativo u operativo):

Instrucciones: 1) use bolígrafo y registre la información lo más legible posible. 2) No es necesario que se llenen todos los espacios si no cuenta con la información. 3) Indique con X en los espacios donde se pregunta "Sí" o "No", o en los paréntesis. 4) Al final tache todos los espacios que no se llenaron. 5) De lectura a los datos que recabó o permita que la persona denunciante lea la denuncia y una vez que esté de acuerdo con la información solicite que se firme (en el caso de menores edad la firma de la madre, padre, tutor o tutora)

Sección: DATOS DE LA PERSONA SEÑALADA (en caso de contar con ellos)

NOMBRE COMPLETO DE LA PERSONA SEÑALADA:

SEXO:

Hombre	()
Mujer	()
Prefiero no responder	()

SECTOR DE PERTENENCIA:

Alumnado	()
Personal Académico	()
Personal Administrativo/operativo	()

EDAD:

PERTENECE A UN GRUPO DE ATENCIÓN PRIORITARIA:
(especificar)

CAMPUS AL QUE PERTENECE AL PERSONA SEÑALADA:

Tehuantepec	()
Ixtepec	()
Juchitán	()

Situación de discapacidad	()
Identidad indígena/afromexicana	()
Menor de edad	()
Otro	()

CORREO ELECTRÓNICO PERSONAL U OTRO DONDE SE LE PUEDA LOCALIZAR:

TELÉFONO DE CONTACTO PERSONAL U OTRO DONDE SE LE PUEDA LOCALIZAR:

DOMICILIO DE RESIDENCIA:



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Actualización/Última Reforma: Consejo Académico 9-01-2024

MUNICIPIO DE RESIDENCIA:

PUESTO QUE DESEMPEÑA EN LA UNIVERSIDAD: *(especificar nivel jerárquico, especificar sólo si es personal académico, administrativo u operativo):* _____

En caso de no contar con los datos anteriores, podrá brindar información o cualquier dato que permita su identificación.

Sección: DATOS DE LA PERSONA AFECTADA *(en caso de que sea la misma persona la denunciante o afectada saltar esta sección y pasar a las preguntas generales).*

NOMBRE COMPLETO DE LA PERSONA AFECTADA/VÍCTIMA:

SEXO:

Hombre	()
Mujer	()
Prefiero no responder	()

SECTOR DE PERTENENCIA:

Alumnado	()
Personal Académico	()
Personal Administrativo/operativo	()

EDAD:

PERTENECE A UN GRUPO DE ATENCIÓN PRIORITARIA:
(especificar)

CAMPUS AL QUE PERTENECE AL PERSONA AFECTADA:

Tehuantepec	()
Ixtepec	()
Juchitán	()

Situación de discapacidad	()
Identidad indígena/afromexicana	()
Menor de edad	()
Otro	()

CORREO ELECTRÓNICO PERSONAL U OTRO DONDE SE LE PUEDA LOCALIZAR:

TELÉFONO DE CONTACTO PERSONAL U OTRO DONDE SE LE PUEDA LOCALIZAR:

DOMICILIO DE RESIDENCIA:



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Actualización/Última Reforma: Consejo Académico 9-01-2024

¿Es el deseo de la PERSONA AFECTADA/VÍCTIMA que su denuncia se haga de conocimiento a alguna instancia dentro de la Universidad?

Sí	()
No	()

¿Es el deseo de la PERSONA AFECTADA/VÍCTIMA que su denuncia se haga ante las autoridades jurisdiccionales?

Sí	()
No	()

Nombre completo y firma de la persona afectada/denunciante

Nombre completo y firma de la persona que recibió la denuncia

Aviso de privacidad: los datos proporcionados serán tratados como confidenciales en términos de lo dispuesto en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Oaxaca.

El fundamento para el tratamiento de los datos personales son los artículos 16,17, 18, 25 y 26 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; 09, 10, 11, 14 y 19 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Oaxaca; y demás relativos y aplicables en material de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Oaxaca.

Aviso de privacidad disponible en: www.unistmo.edu.mx



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Actualización/Última Reforma: Consejo Académico 9-01-2024

TABLAS 1-4: PERSONAS E INSTANCIAS QUE PARTICIPAN EN EL PROCESO DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA QUEJA DENTRO DE LA UNIVERSIDAD DEL ISTMO

Tabla 1. Personas e instancias que participan en el proceso de atención, investigación y sanción de la queja dentro de la Universidad del Istmo

Persona afectada/víctima: Alumna/Alumno			
Persona señalada	Persona de primer contacto*	Instancia que atiende, investiga y recomienda la sanción de la queja	Autoridad que analiza, determina y aplica la sanción
Alumna/Alumno	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Profesoras(es) ✓ Jefe (a) de Carrera ✓ Jefe (a) de la División de Estudios de Posgrado ✓ Vice-Rectoría Académica ✓ Departamento de Servicios Escolares ✓ Área de Psicología ✓ Unidad de Igualdad de Género ✓ Persona consejera 	Vice-Rectoría Académica Comisión Investigadora**	Vice-Rectoría Académica Consejo Académico
Personal académico	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Profesoras(es) ✓ Jefe (a) de Carrera ✓ Jefe (a) de la División de Estudios de Posgrado ✓ Vice-Rectoría Académica ✓ Vice-Rectoría de Administración ✓ Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) ✓ Departamento de Servicios Escolares ✓ Área de Psicología ✓ Unidad de Igualdad de Género ✓ Persona consejera 	CEPCI Subcomité	Vice-Rectoría Académica Consejo Académico
Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarios o de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Profesoras(es), ✓ Jefe (a) de Carrera ✓ Jefe (a) de la División de Estudios de Posgrado ✓ Vice-Rectoría Académica ✓ Vice-Rectoría de Administración ✓ Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) 	CEPCI Subcomité	Vice-Rectoría de Administración Consejo Académico



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Actualización/Última Reforma: Consejo Académico 9-01-2024

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Departamento de Servicios Escolares ✓ Área de Psicología ✓ Unidad de Igualdad de Género ✓ Persona consejera 		
Autoridades universitarias	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vice-Rectoría Académica ✓ Vice-Rectoría de Administración ✓ Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) ✓ Área de Psicología ✓ Unidad de Igualdad de Género ✓ Persona consejera 	CEPCI Subcomité	Vice-Rectoría Académica Vice-Rectoría de Administración Consejo Académico

Tabla 2. Personas e instancias que participan en el proceso de atención, investigación y sanción de la queja dentro de la Universidad del Istmo

Persona afectada/víctima: Personal Académico			
Persona señalada	Persona de primer contacto*	Instancia que atiende, investiga y recomienda la sanción de la queja	Autoridad que analiza, determina y aplica la sanción
Alumna/Alumno	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Jefe (a) de Carrera ✓ Jefe (a) de la División de Estudios de Posgrado ✓ Vice-Rectoría Académica ✓ Departamento de Servicios Escolares ✓ Área de Psicología ✓ Unidad de Igualdad de Género ✓ Persona consejera 	Vice Rectoría Académica Subcomité	Vice-Rectoría Académica Consejo Académico
Personal académico	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Jefe (a) de Carrera ✓ Jefe (a) de la División de Estudios de Posgrado ✓ Vice-Rectoría Académica ✓ Vice-Rectoría de Administración ✓ Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) ✓ Área de Psicología ✓ Unidad de Igualdad de Género ✓ Persona consejera 	CEPCI Subcomité	Vice-Rectoría Académica Consejo Académico
Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales,	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Jefe (a) de Carrera ✓ Jefe (a) de la División de Estudios de Posgrado ✓ Vice-Rectoría Académica 	CEPCI Subcomité	Vice-Rectoría de Administración Consejo Académico



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Actualización/Última Reforma: Consejo Académico 9-01-2024

becarios o de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vice-Rectoría de Administración ✓ Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) ✓ Área de Psicología ✓ Unidad de Igualdad de Género ✓ Persona consejera 		
Autoridades universitarias	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vice-Rectoría Académica ✓ Vice-Rectoría de Administración ✓ Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) ✓ Área de Psicología ✓ Unidad de Igualdad de Género ✓ Persona consejera 	CEPCI Subcomité	Consejo Académico

Tabla 3. Personas e instancias que participan en el proceso de atención, investigación y sanción de la queja dentro de la Universidad del Istmo

Persona afectada/víctima: Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarios o de apoyo			
Persona señalada	Persona de primer contacto*	Instancia que atiende, investiga y recomienda la sanción de la queja	Autoridad que analiza, determina y aplica la sanción
Alumna/Alumno	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vice-Rectoría de Administración ✓ Vice-Rectoría Académica ✓ Departamento de Servicios Escolares ✓ Área de Psicología ✓ Unidad de Igualdad de Género Persona consejera 	Vice Rectoría Académica Subcomité	Vice-Rectoría Académica Consejo Académico
Personal académico	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Jefe (a) de Carrera ✓ Jefe (a) de la División de Estudios de Posgrado ✓ Vice-Rectoría Académica ✓ Vice-Rectoría de Administración ✓ Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) 	CEPCI Subcomité	Vice-Rectoría Académica Consejo Académico



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Actualización/Última Reforma: Consejo Académico 9-01-2024

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Área de Psicología ✓ Unidad de Igualdad de Género ✓ Persona consejera 		
Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarios o de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vice-Rectoría de Administración ✓ Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) ✓ Área de Psicología ✓ Unidad de Igualdad de Género ✓ Persona consejera 	CEPCI Subcomité	Vice-Rectoría de Administración Consejo Académico
Autoridades universitarias	Integrantes del CEPCI	CEPCI	Consejo Académico

Tabla 4. Personas e instancias que participan en el proceso de atención, investigación y sanción de la queja dentro de la Universidad del Istmo

Persona afectada/víctima: Autoridades Universitarias			
Persona señalada	Persona de primer contacto*	Instancia que atiende, investiga y recomienda la sanción de la queja	Autoridad que analiza, determina y aplica la sanción
Alumna/Alumno	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vice-Rectoría de Administración ✓ Vice-Rectoría Académica ✓ Departamento de Servicios Escolares ✓ Área de Psicología ✓ Unidad de Igualdad de Género ✓ Persona consejera 	Vice-Rectoría Académica Subcomité	Vice-Rectoría Académica Consejo Académico
Personal académico	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Jefe (a) de Carrera ✓ Jefe (a) de la División de Estudios de Posgrado ✓ Vice-Rectoría Académica ✓ Vice-Rectoría de Administración ✓ Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) ✓ Área de Psicología ✓ Unidad de Igualdad de Género 	CEPCI Subcomité	Vice-Rectoría Académica Consejo Académico



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Actualización/Última Reforma: Consejo Académico 9-01-2024

	✓ Persona consejera		
Personal administrativo en todas sus categorías, eventuales, becarios o de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vice-Rectoría de Administración ✓ Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) ✓ Área de Psicología ✓ Unidad de Igualdad de Género Persona consejera	CEPCI Subcomité	Vice-Rectoría de Administración Consejo Académico
Autoridades universitarias	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vice-Rectoría Académica ✓ Vice-Rectoría de Administración ✓ Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI). 	CEPCI	Consejo Académico



TRANSITORIOS

PRIMERO: El presente Protocolo para la Prevención Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de violencia sexual y de género entrará en vigor el día 10 de enero de 2024, día siguiente de la aprobación del Consejo Académico; y quedarán derogadas todas las disposiciones normativas que contravengan a este Protocolo. El Protocolo ha sido actualizado conforme a las obligaciones establecidas en la Ley General de Educación Superior y las disposiciones establecidas en las Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior emitidas por el Instituto Nacional de las Mujeres.

SEGUNDO: El presente Protocolo es de vigencia indefinida, pudiendo ser reformado, adicionado y aprobado por el Consejo Académico de la Universidad cuando así se considere pertinente.

TERCERO. La Unidad de igualdad de género de la Universidad del Istmo, será integrada una vez que se cuenta con la autorización de recursos por parte de la Secretaría de Finanzas, para la contratación de plazas para su conformación.

CUARTO: Todas las cuestiones de procedimiento no previstas en el presente Protocolo, serán resueltas por el Consejo Académico.

QUINTO: El presente Protocolo será difundido por la Universidad a través de los medios más idóneos a su alcance para conocimiento de las servidoras y servidores públicos, en particular, y para toda la comunidad universitaria en general, para su debido cumplimiento.

SEXTO: Tales disposiciones se acordaron y firmaron por los CC. miembros del H. Consejo Académico; quienes firman al calce y al margen del presente instrumento normativo de conformidad a lo dispuesto por los artículos quinto Fracción I; artículo sexto Fracciones I y II; artículo octavo Fracción VII; artículo noveno, artículo décimo, Fracción II; artículo décimo primero; artículo vigésimo séptimo; artículo vigésimo noveno y artículo



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Actualización/Última Reforma: Consejo Académico 9-01-2024

trigésimo, todos del Decreto de Creación de por el que se crea el Organismo Público Descentralizado de Carácter Estatal denominado Universidad del Istmo, de fecha 18 de junio de 2002, publicado en el extra del periódico oficial del Estado libre y soberano de Oaxaca con fecha 20 de junio de 2002. Rúbricas. Otorgado a los nueve días del mes de enero del año dos mil veinticuatro, al interior de la sala de sesiones del Consejo Académico de la Universidad del Istmo, Campus Tehuantepec. - - - - -

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

CONSTE.

**“Voluntas totum potest”
“Guiraa zanda ne guendaracala ´dxi”**

M.A. María de los Ángeles Peralta
Arias
Rectora y Presidente del Consejo
Académico

M.Q. Hector López Arjona
Vice-Rector Académico

M.A. Oscar Cortés Olivares
Vice-Rector de Administración y
Secretario del Consejo
Académico

Lic. Raymundo Gutiérrez Beltrán
Abogado General



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Actualización/Última Reforma: Consejo Académico 9-01-2024

Dr. Edwin Román Hernández
Director del Instituto de Estudios
de la Energía

Dra. Juquila Araceli González
Nolasco
Directora del Instituto de
Estudios Constitucionales y
Administrativos

Ing. Israel Hernández Meza
Jefe de Carrera de Ingeniería de
Petróleos

Dra. Pastora Salinas Hernández
Jefa de Carrera de Ingeniería
Química

Dr. Daniel Pacheco Bautista
Jefe de Carrera de Ingeniería en
Computación

M.I. Ernesto Santiago Cruz
Jefe de Carrera de Ingeniería en
Diseño

M.C. Nicolás Hernández Ruiz
Jefe de Carrera de Ingeniería
Industrial

Dr. Fulgencio García Arredondo
Jefe de Carrera de la Licenciatura
en Matemáticas Aplicadas



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Abuso sexual, Ciberacoso sexual, todo tipo de Violencia sexual y de Género

Actualización/Última Reforma: Consejo Académico 9-01-2024

Dr. Edgar López Martínez

Jefe de Carrera de Ingeniería en
Energías Renovables

Dr. Mario Rojas Miranda

Jefe de Carrera de la Licenciatura
en Administración Pública

M.C. Gerardo Mauricio Olivares
Ramírez

Jefe de Carrera de la Licenciatura
en Ciencias Empresariales

M. en D. Patricia Ramírez Ortiz
Jefa de Carrera de la Licenciatura
en Derecho

M. en C. Luis David Huerta
Hernández

Jefe de Carrera de la Licenciatura
en Informática

M. en C. A. Gabriel Hernández
Ramírez

Jefe de Carrera de la Licenciatura
en Nutrición

Lic. en Enf. Luis Alfredo Pereda
Velasco

Jefe de Carrera de la Licenciatura
en
Enfermería

Dra. Liliana Hechavarría Difur
Jefa de Posgrado

Brian Samuel Hernández Cervantes
Alumno Ingeniería Industrial