



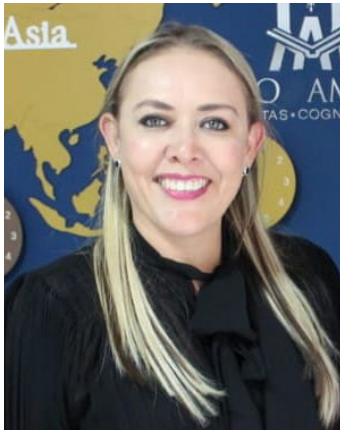
# MAGNO AMERICANA

¡ÉXITO PROFESIONAL A TU ALCANCE!

Universidad  
**Magno Americana**

**Protocolo Universitario para  
atender, prevenir y sancionar los  
casos de violencia de género**

“Éxito Profesional a tu alcance”



**Mtra. Norma Elizabeth Alfaro Leal**  
Rectora  
Universidad Magno Americana

**Caminemos juntos para la creación de ciencia disruptiva, que innove y mueva nuestra sociedad.**

# Resumen

**E**l presente documento tiene como finalidad la prevención y atención a los casos de violencia basada en género que se presenten en la Universidad Magno Americana, a través de procedimientos aquí establecidos, vincular a las autoridades internas y judiciales.



Bld. Sansón Flores 64, Col. Bosque Camelinas, CP 58290, Morelia, Michoacán, México.

---

La violencia de género implica una violación a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas.

Es importante referir que cualquier persona, sin importar su sexo, puede sufrir o incurrir en actos que configuran violencia de género. Sin embargo, se reconoce que son las niñas, las jóvenes y las mujeres las principales víctimas de ésta.

En Magno Americana tenemos como prioridad la promoción de derechos humanos, y nuestra mayor preocupación se basa en el respeto a la dignidad humana, por ello la necesidad de establecer un programa dirigido a la promoción y defensa de los derechos humanos, incluyendo los derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y ambientales.

**La intención de actualizar, sensibilizar y estandarizar los niveles de conocimiento y práctica de los servidores públicos y privados de las instituciones universitarias, así como de la comunidad universitaria en materia de derechos humanos.**

#### **Líneas de acción**

- Fortalecer los mecanismos competentes para prevenir y sancionar la discriminación por cuestiones de género.
- Promover acciones concertadas dirigidas a propiciar un cambio cultural en materia de igualdad y no discriminación.
- Promover el enfoque de derechos humanos y no discriminación en las actuaciones de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

### **PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

El procedimiento de atención y seguimiento de casos, materia del presente protocolo, se regirá bajo los principios rectores siguientes:

**I. Debida diligencia:** implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente. La actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades en tanto que las conductas constitutivas de violencia de género vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen.

**II. Confidencialidad:** la revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesiten conocerla. Por lo que, las autoridades que conozcan de casos sobre violencia de género están obligadas a mantener la privacidad de la información personal y, por otro lado, las partes deberán preservar la privacidad de la información personal en todas las etapas del procedimiento.

**III. Transparencia:** el procedimiento de queja y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas. Durante todo el procedimiento de queja se les mantendrá informadas sobre los razonamientos detrás de las decisiones.

**IV. Accesibilidad:** el procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones.



## Marco Normativo

Para promover acciones para la difusión del conocimiento y práctica de los derechos humanos, el Programa Sectorial de Educación prevé como parte de las acciones educativas a emprender en la educación media superior y superior, deberá llevarse a cabo la siguiente:

### **Impulsar nuevas acciones educativas para prevenir y disminuir el abandono escolar en la educación media superior y superior...**

#### **» Promover ambientes escolares libres de violencia, acoso y abuso sexual y favorecer una educación integral de los jóvenes.**

I. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el tercer párrafo de su artículo 1, establece que “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...”

II. Existen diversos ordenamientos internacionales y nacionales que reconocen la necesidad de establecer mecanismos para asegurar que las personas que son parte de una etapa de formación universitaria, no sean objeto de violencia por cuestiones de género objeto de acoso y hostigamiento tengan acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, entre los que podemos destacar los siguientes:

1. De manera específica en lo que refiere a la violencia hacia las mujeres, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en el 52° Periodo de sesiones, consideró como parte de las recomendaciones al Estado Mexicano.

2. Ahora bien, en lo que respecta al ámbito nacional, resulta importante considerar lo descrito por el Plan Nacional de Desarrollo (PND), el cual plantea en su Objetivo 1.5 Garantizar el respeto y protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación y respecto de la Estrategia 1.5.1 Instrumentar una política de Estado en derechos humanos, líneas de acción relativas a la importancia de conocimiento y práctica en materia de derechos humanos, por parte de los servidores públicos, tal como se describe a continuación:

Prevenir las violaciones de derechos humanos, lo necesidad de reforzar políticas de prevención, así como la capacitación de derechos humanos, tal como señala a continuación:

... Los organismos nacionales e internacionales de protección de los derechos humanos y la sociedad civil han insistido en la necesidad de reforzar las políticas de prevención de violaciones de derechos humanos como una condición para disminuirlas. Por lo cual, es necesario reforzar la capacitación de derechos humanos en los servidores públicos ya que se ha detectado que los modelos de formación en la materia no han logrado incidir en la prevención de violaciones a los derechos humanos debido a que no se han identificado las percepciones, requerimientos y capacidades instaladas de los servidores públicos. Al mismo tiempo, resulta indispensable incorporar las perspectivas de derechos humanos, inclusión, género y no discriminación en la política educativa nacional...

Asimismo, el PNDH contempla la necesidad de contar con mecanismos que promuevan la denuncia de violaciones a los derechos humanos, así como la sanción efectiva a las mismas, según se establece en la estrategia 2.4 y algunas de sus líneas de acción, a saber:

### **Fortalecer los mecanismos internos de control y sanción de la Administración Pública Federal relacionados con derechos humanos.**

#### **Líneas de acción**

**2.4.1.** Promover una cultura de denuncia en contra de servidores públicos que vulneren derechos humanos.

...

**2.4.7.** Garantizar que las violaciones de derechos humanos cometidas por servidores públicos sean sancionadas efectiva y proporcionalmente.

Derivado del PND, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD), refiere como parte de las líneas de acción de la Estrategia

2.2 Promover conductas y prácticas no violentas, respeto a las mujeres y resolución pacífica de conflictos en escuelas y familias, las siguientes:

#### **Líneas de acción**

Establecer códigos de conducta en las escuelas para eliminar la violencia entre varones, mujeres, niñas y adolescentes.

Promover la creación de una instancia para recibir y atender denuncias de maltrato, hostigamiento y acoso sexual en las escuelas. Incorporar en los planes de estudio el tema de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, refiere la necesidad de incorporar, entre otras, la perspectiva de género y no discriminación en la política educativa nacional, según se menciona a continuación:



Los organismos nacionales e internacionales de protección de los derechos humanos y la sociedad civil han insistido en la necesidad de reforzar las políticas de prevención de violaciones de derechos humanos como una condición para disminuirlas. (...) Al mismo tiempo, resulta indispensable incorporar las perspectivas de derechos humanos, inclusión, género y no discriminación en la política educativa nacional.

### Líneas de acción

#### **Impulsar acciones en el sistema educativo que atiendan problemáticas como el bullying y el acoso escolar basados en discriminación.**

En nuestra normatividad el reglamento escolar, señala como cuestiones a cumplimentar por parte de la Universidad Magno Americana, por los artículos 45 y 46 por lo que la junta directiva una vez realizada la valoración de las disposiciones normativas anteriores, es que esta Institución considera necesario la regulación del actuar de las autoridades en la atención a víctimas de violencia de género, ante la dinámica escolar donde puede surgir acoso y hostigamiento, mediante la integración de un protocolo universitario en la materia.

Teniendo como fundamento que la fracción VII del artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos refiere respecto de la autonomía universitaria lo siguiente:

**VII.** Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. ...

Es así que la Autonomía Universitaria se basa en las facultades establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como la facultad de autogobierno, la facultad de autodeterminación académica, la auto gestión administrativa y la facultad de autorregulación. El presente protocolo será la base para la actuación universitaria en casos de violencia de género, para orientar a las víctimas, que resultará del acoso y hostigamiento a encauzar sus denuncias a través de los mecanismos reconocidos por la normatividad universitaria y la normatividad externa.

### Glosario

#### **III. Para efectos de este protocolo, se entenderá por:**

**Acoso:** La forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder, que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. El acoso puede ser laboral, sexual o escolar.

**Acoso Escolar:** Acto u omisión realizado por un alumno o grupo de alumnos, en los espacios y ámbitos universitarios, que de manera reiterada agrede en forma física, verbal, psicoemocional, patrimonial o sexual, o realice ciberacoso, a otro alumno o a un miembro del personal académico de la Universidad Magno Americana.

**Acoso Laboral:** Acto u omisión que se ejerce entre personas que tienen un vínculo laboral con la Universidad Magno Americana, en el que no existe subordinación, y que mediante el abuso de poder, agrede en forma física, verbal, psicoemocional, patrimonial o sexual, o realice ciberacoso; independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**Acoso Sexual:** La forma de violencia que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, en la que si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima mayor de edad; independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**Acto de Violencia de género:** Para efectos del presente Protocolo se entenderá como acto de violencia de género a: cualquier acto u omisión considerado como violento o discriminatorio por razón de género o sexo, realizado por una persona o un grupo de personas, parte de la comunidad universitaria de la Universidad o personas externas a ella y que tengan una relación con la misma o se encuentren en su espacio físico por cualquier motivo, y dirigido a un integrante(s) de la propia comunidad universitaria, que resulte en un daño físico, sexual, psicológico o moral.

**Atención:** Conjunto de acciones encaminadas a informar, orientar y asesorar jurídica, psicológica y psicosocialmente a las presuntas víctimas, desde el momento en que el primer contacto tiene conocimiento de los hechos, hasta que éste notifica a las autoridades universitarias competentes para que den inicio al procedimiento correspondiente.

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

**Denunciante:** Cualquier persona que tenga conocimiento de algún posible acoso u hostigamiento y lo haga del conocimiento al primer contacto.

**Discriminación contra la mujer.** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la mujer, independientemente de su estado civil.

**Hostigamiento:** Comportamiento ofensivo, incómodo o humillante que se da mediante un ejercicio abusivo del poder, en una relación de subordinación real de la víctima respecto del agresor, expresada a través de conductas verbales, no verbales y físicas. El hostigamiento puede ser laboral, sexual o escolar.

**Hostigamiento Escolar:** Acto u omisión realizado por una persona que mediante un ejercicio abusivo de poder en una relación de subordinación, en los espacios y ámbitos universitarios, que de manera reiterada agrede física, verbal, psicoemocional, patrimonial o sexual, o en forma de ciberacoso, a un alumno de la Universidad Magno Americana.

**Hostigamiento Laboral:** Acto u omisión que se ejerce entre personas que tienen un vínculo laboral con la Universidad Magno Americana, y en el que mediante el abuso de poder en una relación de subordinación, agrede física, verbal, psicoemocional, patrimonial o sexual, o en forma de ciberacoso a la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.



**Hostigamiento Sexual:** La forma de violencia que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, mediante un ejercicio abusivo de poder, en una relación de subordinación, conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**No revictimización:** la víctima deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Asimismo se deberá evitar la narración de su historia a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario

**Presunto agresor:** La persona a la que se denuncia por acosar u hostigar a otra persona, en los términos del presente protocolo.

**Presunta víctima:** La persona que considera haber sufrido acoso u hostigamiento, en los términos del presente protocolo.

### Primer contacto:

**a) En la Administración General:** la persona titular de la Rectoría, Direcciones Administrativas, Coordinaciones Generales o de Área y Jefaturas de Unidad;

**c) En el Sistema de Universidad Virtual:** la persona titular de la control escolar, Direcciones Académica, Administrativa y de Tecnologías, Coordinaciones y Jefaturas de Unidad;

**d) En el Sistema de Educación Superior:** la persona titular de la Dirección del Sistema, Secretarías Académica y Administrativa, Direcciones de escuela, Contraloría, Direcciones, Secretarías de escuela, Coordinaciones de Módulo o de Área, Coordinaciones Académicas, Jefaturas de Unidad y Orientaciones Educativas.

### Podrán brindar la atención del primer contacto, de manera personal.

**Victimización secundaria:** La acción u omisión institucional que genera un maltrato físico y/o psicológico a las víctimas y/o testigos en el proceso de atención previsto en el presente protocolo. También se presenta victimización secundaria cuando se culpa del acoso u hostigamiento a la presunta víctima, se utiliza un lenguaje inapropiado por parte del personal con quien tiene contacto, se destinan espacios inadecuados para las entrevistas o la recepción de las denuncias, se formulan preguntas repetitivas y excesivas por parte del personal sobre los mismos hechos del acoso u hostigamiento, entre otras.

**Violencia de género:** Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga –o pueda tener– como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para ella, así como las amenazas de tales actos, todas la formas de violencia basadas en las diferencias adscritas socialmente para las mujeres.



### Algunas manifestaciones y ejemplos de violencia de género:

**V.** Se consideran algunas manifestaciones de violencia de género: acoso y hostigamiento sexuales (incluidos chantaje sexual y ambiente hostil), acoso laboral, violencia docente, violencia física, violencia sexual, violación, abuso sexual, discriminación por motivos de sexo o género, e intimidación o conducta hostil basada en estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género que no incluyan conductas de naturaleza sexual.

**VI.** La información es confidencial, material de datos personales que se obtenga, genere o resguarde por las instancias universitarias con motivo de la aplicación del presente protocolo, no podrá divulgarse, ni transmitirse y su manejo estará sujeta a lo establecido en las disposiciones legales aplicables.

Lo no previsto en el presente protocolo, se observará lo dispuesto en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Michoacán, en la Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes en el Estado de Michoacán y demás disposiciones aplicables.

**VII.** El incumplimiento del presente protocolo dará lugar a las responsabilidades establecidas en la norma aplicable.

### De las Medidas de Prevención

El presente Protocolo tiene como finalidad la concientización, sensibilización, información, prevención y atención respecto a la violencia basada en género, para la comunidad universitaria. Algunas acciones de prevención específicas son:

**VIII.** Distribuir información pertinente para la prevención y denuncia de actos de violencia basada en género, a través del uso de recursos tecnológicos, materiales impresos y medios de comunicación universitarios.

**IX.** Capacitar a través de cursos a la comunidad universitaria en temas de igualdad de género y violencia basada en género.

**X.** Realizar investigaciones periódicas para el fomento de la prevención de la violencia basada en género, así como proyectos de monitoreo del estatus de la problemática en la comunidad universitaria.

**XI.** Contar con acervo bibliográfico sobre temas relacionados con la igualdad y equidad de género, discriminación, diversidad sexual, masculinidades y demás relativos.

**XII.** Organizar campañas de sensibilización respecto a las distintas problemáticas de violencia basada en género presentes en la Institución.

**XIII.** Brindar asesoría a la comunidad universitaria sobre temas de género, actos de violencia basada en género y de los procedimientos de este Protocolo; así como difundir una cultura de legalidad, respeto e inclusión.



### De las Medidas de Orientación

**XIV.** La etapa de orientación es potestativa y es el primer contacto respecto a la prevención, atención y sanción de actos que puedan constituir violencia basada en género. La etapa de orientación tendrá como objeto:

- Orientar a las personas sobre los actos que se consideran contrarios a las políticas institucionales en materia de género y sobre las conductas que se consideran como actos de violencia basada en género.
- Explicar a las personas el procedimiento previsto en el presente Protocolo, incluyendo las diferentes alternativas de solución al interior de la Universidad.
- Referir a las personas apoyo psicológico de la manera más expedita posible.
- Invitar a las personas a realizar la denuncia ante la Defensoría de Derechos Universitarios, informando a la persona denunciante las vías de comunicación y el lugar donde se ubican sus instalaciones.

**XV.** Cualquier persona de la comunidad universitaria podrá llevar a cabo este primer contacto, incluyendo los familiares de la persona denunciante o futuro denunciante. En la etapa de orientación no es necesario que se recabe información específica de quien solicita orientación.

### Medidas de Detección

**XVI.** La detección consiste en la identificación de conductas afines a cualquiera de los supuestos de violencia basada en género. Cualquier miembro de la comunidad universitaria que sea víctima de violencia basada en género al interior de la Universidad

### De las Medidas de Protección

**XVII.** En cuanto a las medidas de protección, éstas podrán ser concedidas cuando lo solicite la persona denunciante o testigo, siempre y cuando se haya presentado la denuncia correspondiente ante las autoridades Universitarias. Serán otorgadas por el tiempo indispensable para garantizar la seguridad de la persona agraviada o del testigo, y para evitar la obstaculización del procedimiento. En forma enunciativa y no limitativa, los tipos de medidas de protección más comunes son las siguientes:

- Prohibición a la o el denunciado de acercarse a la persona denunciante a solas dentro de las instalaciones de la Universidad, así como de cualquier otro tipo de contacto.
- En el supuesto de que el denunciado sea estudiante y compañero de clase, se tomarán las medidas necesarias y que no afecten el desarrollo académico de ambas personas, como el cambio de turno o grupo en función de las necesidades de la persona que presenta la denuncia;
- Apoyo académico para que la persona que presenta la denuncia no vea afectado el desarrollo de sus actividades, por ejemplo, la evaluación por otro docente,
- Reubicación de la persona denunciante de su lugar de trabajo, en el caso de que sea empleado, personal académico o administrativo de la Universidad, sin que ello implique modificación en sus funciones o salario, o
- Las que se consideren pertinentes en cada caso.

**XVIII.** Al otorgar una o varias de las medidas de protección se deberán tomar en consideración los argumentos de la persona solicitante o de cualquier persona afectada por dichas medidas, aplicando el principio de proporcionalidad y considerando los siguientes factores:

- La gravedad del incidente.
- La duración del incidente.
- Si la conducta es verbal, gestual, física o si se realizó a través de medios electrónicos.
- Si existen antecedentes de actos similares.
- En su caso, la existencia de una relación de pareja, expareja, compañerismo, amistad o poder entre la persona denunciante y quien se considere la o el denunciado.

### De la Facultad de Investigación

**XIX.** La Junta Directiva tendrá la facultad discrecional de investigación, pudiendo auxiliarse de las demás autoridades universitarias, a fin de recabar la información que considere necesaria para el esclarecimiento de los hechos que reputa la denuncia. Al finalizar la investigación, la junta deberá emitir su resolución del asunto o bien, dar a conocer el acuerdo logrado por la vía de mediación.

**XX.** Con el propósito de agilizar la atención de la queja, la dirección general analizará si es viable la mediación, para lo cual sostendrá reuniones, primero por separado, tanto con la parte quejosa, como con las autoridades universitarias y personas señaladas como responsables.

### Procedimiento para la atención

#### **XXI. Consideraciones Generales en torno a la entrevista**

El primer contacto podrá realizar, en caso de que lo acepte la presunta víctima, una entrevista en preparación para su denuncia, misma que se sujetará a lo establecido en el presente protocolo.

**XXII.** El primer contacto deberá preparar un lugar para la entrevista, que reunirá las siguientes condiciones:

- A.** Un lugar adecuado donde no se presenten interrupciones, Neutral, seguro, cómodo y privado.
- B.** La presunta víctima podrá elegir un lugar distinto al de su adscripción o donde curse sus estudios, siempre y cuando se trate de instalaciones universitarias.

#### **El primer contacto deberá preparar:**

- a.** Hacer del conocimiento a la presunta víctima que su información será confidencial y que se adoptarán las medidas para protegerla.
- b.** Asegurar la confidencialidad de la entrevista y de la información proporcionada por la presunta víctima.

**XXI.** La presunta víctima decidirá si se hace acompañar por algún familiar o alguna persona de su confianza, pero se deberá aclarar que los acompañantes no podrán intervenir en la entrevista.



**XXIV.** En caso de que la presunta víctima sea menor de edad, la entrevista se llevará a cabo con la presencia de quien ejerce la patria potestad, tutor, o cualquier otra persona autorizada por la legislación aplicable.

**XXV.** El primer contacto buscará que la presunta víctima proporcione datos que permitan identificar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron los hechos y la identidad del presunto agresor, para lo cual puede formular las siguientes preguntas:

- 1.** ¿Quién es la persona señalada?
  - ¿Qué hizo?
  - ¿Qué dijo la persona señalada? ¿Se acuerda de la frase exacta?
  - ¿Cuándo sucedió?
  - ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
  - ¿Hubo testigos?
  - ¿Cuál es la relación académica o laboral con la persona acusada?
- 2.** ¿Ha ocurrido anteriormente?
- 3.** ¿Han habido otras personas afectadas?
  - ¿A quién más le ha comentado sobre el caso?
  - ¿Considera que necesita atención psicológica, médica, consejería jurídica o apoyo de trabajo social?

El primer contacto, a efecto de no causar victimización secundaria, deberá seguir las siguientes pautas de conducta:

- Proporcionar su nombre y la dependencia de su adscripción y expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar y que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada.
- Hacer énfasis en que la Universidad se guía por el principio de cero tolerancia a las conductas de acoso y hostigamiento y tiene un compromiso para sancionarlos y erradicarlos.
- Tomar nota de lo que se narre en ese momento, generando un ambiente de confianza para que las personas entrevistadas se sientan escuchadas y debidamente atendidas.
- Indicar que de la entrevista se generará un informe, independientemente de que la presunta víctima decida o no interponer la denuncia.
- Abstenerse de expresar a la presunta víctima o terceros ajenos al procedimiento, opinión acerca de la existencia o inexistencia de violencia o respecto de las posibles consecuencias del procedimiento.
- Evitar culpar a las presuntas víctimas por el supuesto acoso u hostigamiento (no se deben llegar a conclusiones prematuras o anticipar ciertas respuestas) o sugerir que todo es una mala interpretación por parte de ellas.

- Ser imparcial y evitar expresiones, sean o no verbales, que den a entender que no se le cree a la persona, por ejemplo, “entendiste mal”, “a poco”, “no me digas”, “no puede ser” o “pero si la persona que acusas es un/una caballero/dama” u otras análogas.
- Evitar cuestionar por qué si una situación ha durado mucho tiempo no la denunció antes o por qué ha tardado tanto tiempo en denunciarla.
- Mostrar respeto, generar empatía y escuchar atentamente lo que dice la presunta víctima o darle la opción de que pueda asentarlo por escrito. En el caso de que se considere prudente grabar la entrevista, se deberá solicitar el consentimiento expreso de la presunta víctima.
- Recabar en una sola entrevista los elementos necesarios para iniciar una investigación completa. Sin embargo, si la persona se encuentra en crisis emocional, la presunta víctima podrá decidir si desea posponer la entrevista.
- Explicar a la presunta víctima el procedimiento para la atención de casos de acoso y hostigamiento, las diferentes vías y resoluciones posibles.
- Evitar realizar alguna advertencia sobre las represalias que se pueden producir por interponer la denuncia.
- Evitar proporcionar consejo legal y/o terapia psicológica si no se cuenta con los atributos y/o facultades para ejercer dichas actividades.

### **XXVI. Presentación de la denuncia**

El procedimiento de presentación de la denuncia podrá ser iniciado por la presunta víctima o por alguna persona que haya presenciado el hecho o que tenga conocimiento de lo sucedido, quienes podrán acudir al primer contacto a denunciar los actos infligidos.

La denuncia se interpondrá por escrito, verbal, vía telefónica o de forma personal. En caso de que se exprese verbalmente, el primer contacto levantará un acta en la que consten de manera clara y concreta los hechos narrados, acta que servirá de base para la presentación de la denuncia.

### **XXVII.** Cuando es por escrito la denuncia deberá contener los siguientes elementos:

- Los datos de identificación y de contacto de la presunta víctima;
- Los datos de identificación del presunto agresor, considerando su adscripción laboral o escolar;
- La narración cronológica de los hechos que se denuncian, estableciendo circunstancias de modo, tiempo y lugar; y
- Los medios de prueba que ofrezca, en su caso, la presunta víctima, incluyendo el nombre y los datos de localización de los testigos en caso de que los hubiera, y la firma o rúbrica de la presunta víctima y del primer contacto.
- Cuando sea un denunciante quien presente la denuncia, el primer contacto solicitará a la presunta víctima que ratifique el escrito correspondiente.



**XXVIII.** El primer contacto deberá entregar a quien presente la denuncia una constancia de su recepción, en la que conste fecha y hora.

**XXIX.** Las denuncias que involucren menores de edad, deberán presentarse por conducto de quien ejerce la patria potestad, del tutor o cualquier otra persona autorizada por la legislación aplicable. Las actuaciones en las que intervengan menores de edad, se sujetarán adicionalmente a las disposiciones legales en la materia.

**XXX.** El primer contacto deberá registrar las denuncias que se le presenten e integrar un expediente, el cual remitirá a las autoridades señaladas en el punto 24 del presente protocolo.

**XXXI.** En caso de que la denuncia se haya presentado de forma verbal, por teléfono o mediante comparecencia, se levantará un acta con las formalidades del escrito de denuncia,

### **Atención**

**XXXII.** En caso de que la presunta víctima solicite atención o en caso de que se encuentre en un evidente estado de alteración, el primer contacto deberá canalizarla a la instancia de contención psicológica, atención médica, consejería jurídica, o apoyo de trabajo social que para tal efecto determine Remisión

**XXXIII.** El primer contacto deberá notificar la denuncia a las siguientes autoridades universitarias:

- a. La Junta Directiva de la Universidad Magno American A.C., y**
- b. Oficina de la Dirección General**

**XXXIV.** Dentro de los tres días hábiles siguientes a la presentación de la denuncia, el primer contacto remitirá en físico o mediante correo electrónico a las autoridades universitarias competentes, el expediente con la información que se integró con motivo de la presentación de la denuncia.  
Medidas cautelares

**XXXV.** En su ámbito de competencia, la junta directiva y la dirección general presentará las acciones cautelares para evitar que el agresor siga en contacto con la víctima, el representante legal dará a conocer las sanciones correspondiente, a propuesta del primer contacto

La primera acción será tomar medidas cautelares de protección para proteger los derechos de las presuntas víctimas y garantizar su seguridad e integridad dando se baja al agresor si se tratará de alumno, suspendiendo de actividades administrativas cuando se colaborador académico.

Los procedimientos a que darán lugar las denuncias pueden ser:

**XXXVI.** De responsabilidad: aquéllos que realicen las autoridades Universitarias, en el ámbito de su competencia.

**XXXVII.** Penal: aquéllos que realiza el representante legal o la presunta víctima personalmente, en los términos señalados en las leyes de la materia.

**XXXVIII.** Laboral: los que realiza el representante legal sujeta a las regulaciones establecidas en los contratos individual de trabajo, bajo la intervención de la Junta Directiva de la Universidad Magno Americana.

**XXXIX.** Cada procedimiento seguirá su curso, conforme a las disposiciones normativas aplicables en la materia. Podrán solicitar información que coadyuve a esclarecer el caso de acoso u hostigamiento que se esté investigando, a las áreas de la Universidad que puedan aportar datos valiosos para el desahogo de los procedimientos que les competen. Quienes sean requeridos deberán responder en los términos establecidos en la propia solicitud.

**XL.** El procedimiento resolverá en sanción en caso en que se cumpla alguna de las siguientes circunstancias:

- I.** La queja incluya acusaciones que estén bajo alguno de los supuestos en los que no puede darse el procedimiento alternativo.
- II.** Los intentos de resolución alternativa no se lograron o una de las partes no asistió a la sesión de mediación.
- III.** Quien presenta la queja expresa su deseo de tomar una ruta formal de resolución.
- IV.** La persona que interpuso la queja muestra síntomas postraumáticos y ha sido afectada severamente.

### Sanciones Académicas

**XLI.** La Junta Directiva de la Universidad para los casos de violencia de género, las sanciones que se aplicarán a los agresores, se deberán establecer de acuerdo con la escala de gravedad que de existir elementos podrá determinar:

- a)** Para el caso de alumnos que sean los probables agresores, la baja de forma definitiva del programa en el que se encuentre inscrito;
- b)** Para el caso de colaborar-trabajador iniciar la rescisión del convenio o contrato;
- c)** En todos los casos, se ofrecerá asesoría jurídica a la presunta víctima.

La dignidad humana será siempre nuestra prioridad, como ejes organizacionales que se desarrollarán a través de la perspectiva de Género, los cuales son:

- Institucionalización de la perspectiva de género entre la comunidad académica, alumnos, docentes y personal;
- Desarrollo de las mujeres con enfoque de perspectiva de género y Derechos Humanos.
- Seguimiento y evaluación de políticas públicas universitarias con perspectiva de género.

### Bibliografía sustentada:

- Buquet, Ana, Cooper, Jennifer A., Araceli Mingo y Hortensia Moreno, Intrusas en la Universidad, México, UNAM-Programa Universitario de Estudios de Género/ Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, 2013.
- Cooper, Jennifer, Hostigamiento sexual y discriminación. Una Guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral, México, PUEG, marzo 2001.

- Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública & Centro Nacional de Prevención del Delito y Participación Ciudadana, Protocolo para la atención de usuarias y víctimas en los Centros de Justicia para las Mujeres en México, México, INACIPE, 2012.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, Protocolo para juzgar con perspectiva de género, México, SCJN, 2013.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género, México, SCJN, 2022.
- United Nations Office on Drugs and Crime (UNDOC) & Thailand Institute of Justice, Handbook on Effective Prosecution Responses to Violence Against Women and Girls, Nueva York, ONU, 2014.

**Magno Americana**, se emite el presente instrumento en la ciudad de Morelia, Michoacán a los 19 días del mes de agosto de 2020, se publicará anualmente, a través de los medios que considere más adecuados en la Universidad para conocimiento de la Comunidad

**Junta Directiva  
Magno Americana**