

MESA DIRECTIVA

Dip. Julieta García Zepeda

Presidencia

Dip. Eréndira Isauro Hernández

Vicepresidencia

Dip. Daniela de los Santos Torres

Primera Secretaría

Dip. Liz Alejandra Hernández Morales

Segunda Secretaría

Dip. Ana Belinda Hurtado Marin

Tercera Secretaría

JUNTA DE COORDINACIÓN POLÍTICA

Dip. Anabet Franco Carrizales

Presidencia

Dip. J. Jesús Hernández Peña

Integrante

Dip. Mónica Lariza Pérez Campos

Integrante

Dip. J. Reyes Galindo Pedraza

Integrante

Dip. Marco Polo Aguirre Chávez

Integrante

Dip. Mónica Estela Valdez Pulido

Integrante

Dip. Ernesto Núñez Aguilar

Integrante

Dip. Luz María García García

Integrante

Dip. Julieta García Zepeda

Integrante

SECRETARÍA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

Lic. Raymundo Arreola Ortega

Secretario de Servicios Parlamentarios

Lic. Adela Paulina Bucio Mendoza

Directora General de Servicios de

Apoyo Parlamentario

Lic. Salvador García Palafox

Coordinador de Biblioteca, Archivo

y Asuntos Editoriales

Lic. David Esaú Rodríguez García

Jefe del Departamento de Asuntos Editoriales

La GACETA PARLAMENTARIA es una publicación elaborada por el DEPARTAMENTO DE ASUNTOS EDITORIALES. *Corrector de Estilo:* **Juan Manuel Ferreyra Cerriteño**. *Formación, Reporte y Captura de Sesiones:* Gerardo García López, Juan Arturo Martínez Ávila, María del Socorro Barrera Franco, Mario Eduardo Izquierdo Hernández, Marisol Viveros Avalos, Melissa Eugenia Pérez Carmona, Mónica Ivonne Sánchez Domínguez, Moisés Cruz Fonseca, Nadia Montero García Rojas, Paola Orozco Rubalcava, Perla Villaseñor Cuevas, Victor Iván Reyes Mota, Itzel Arias Martínez, Alejandro Solorzano Álvarez.

HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MICHOACÁN DE OCAMPO

SEPTUAGÉSIMA QUINTA LEGISLATURA

Segundo Año de Ejercicio

Segundo Periodo Ordinario de Sesiones

PROPUESTA DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA A LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SUPERIOR, PÚBLICAS Y PRIVADAS, CON PRESENCIA EN EL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO, TENGAN O NO OFICINAS FÍSICAS EN EL TERRITORIO PERO QUE BRINDEN SUS SERVICIOS A LA POBLACIÓN DE ESTE, PARA QUE INFORMEN A ESTE PLENO EL ESTATUS QUE GUARDA EN SUS INSTITUCIONES LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO, APROBADO POR EL CONGRESO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO EL 3 DE SEPTIEMBRE DEL 2021, PRESENTADA POR LA DIPUTADA JULIETA HORTENCIA GALLARDO MORA, INTEGRANTE DEL PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA.

Dip. Julieta García Zepeda,
Presidenta de la Conferencia para la
Programación de los Trabajos Legislativos
LXXV Legislatura Constitucional.
Congreso del Estado de Michoacán
de Ocampo.
Presente.

La que suscribe, diputada Julieta Hortencia Gallardo Mora, en ejercicio de la facultades que me confieren los artículos 36 fracción II y 44 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo; así como lo dispuesto en los artículos 8° fracción II, 236 y 236 bis de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, me permito presentar y someter a la consideración del Pleno de esta Soberanía Popular, para su discusión y votación, por considerarse de urgente y obvia resolución, *Propuesta de Acuerdo mediante la cual se exhorta a las instituciones educativas de nivel superior, públicas y privadas, con presencia en el Estado de Michoacán de Ocampo, tengan o no oficinas físicas en el territorio pero que brinden sus servicios a la población de éste, para que informen a este Pleno el estatus que guarda en sus instituciones la implementación del Protocolo para Atención de Violencia de Género aprobado por el Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, el 3 de septiembre de 2021*, con base en la siguiente

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Con su permiso presidenta. Amigas y amigos diputados de la Septuagésima Quinta Legislatura. Saludo también a todos los presentes y quienes nos siguen en las plataformas digitales.

Este Congreso del Estado aprobó el pasado 3 de septiembre de 2021, uno de las propuestas de acuerdo más valientes que recuerde. A pesar de la tan mentada autonomía universitaria que ampara muchos excesos, este Poder del estado asumió su responsabilidad y convocó a las Instituciones Educativas de Nivel Superior, a todas, a las públicas y privadas, a las que tienen instalaciones en el estado y las virtuales a que adoptaran como parte de su normativa interna un Protocolo para Atención de Violencia de Género.

Este acuerdo aprobado por el Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, y que por lo tanto tiene fuerza de ley, daba como plazo un lapso de 180 ciento ochenta días para informar el estatus de los protocolos contra la violencia de género dentro de sus instituciones, es decir, el nivel de avance que ha tenido para su adopción. Han pasado más de 500 quinientos días y no se ha informado. En contraste siguen

ocurriendo hechos lamentables como el sucedido en contra de varias alumnas del plantel Zamora de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN).

En esta escuela, un profesor ha sido acusado de cometer actos deshonestos y no ha recibido el castigo correspondiente pese a que existen en su contra denuncias ante la fiscalía general del Estado. El presunto acosador no ha sido separado de la institución, ante la molestia y temor de los estudiantes.

De acuerdo con reportes de la prensa, hay tres demandas en contra del presunto acosador desde el año 2019, pero a pesar de todo, él continúa como maestro frente a grupo. Incluso, el maestro ha justificado sus acciones “echándole la culpa” a la primera alumna que lo denunció; anduvo divulgando que ella lo acosó y lo provocó.

Pero como este caso han muchos que se han dado a conocer y muchos más que no se denuncian. Ante ello, este Congreso no puede ser omiso y tenemos que darle seguimiento al tema hasta que estructuralmente las cosas cambien.

El acuerdo legislativo al que hice mención fue aprobado por la septuagésima cuarta legislatura, al final de su periodo, cuando la presidenta del Congreso era la actual rectora de la UMSNH. Desde esta que es la máxima tribuna del Estado, le hago un llamado a la rectora para que a la brevedad nuestra universidad estatal dé el ejemplo y se implemente este protocolo. Sería algo muy importante porque daría pie a que las universidades en su conjunto se animen a hacer lo propio.

El acuerdo también exhortaba al titular del Poder Ejecutivo en el Estado para que coadyudara en la verificación de que cada una de las Instituciones Educativas de Nivel Superior con presencia en el Estado fueran notificadas y se lograra su implementación. Por eso, reiteramos la solicitud a fin de que el gobernador, nos ayude en esta importante labor.

El acoso debe terminar, es una imperiosa necesidad de nuestra sociedad, esta legislatura debe seguir demostrando su compromiso con las causas justas y los grupos vulnerables.

El protocolo que se aprobó y que fue enviado a las Universidades como punto de partida, se presenta como anexo a la presente propuesta de acuerdo.

Este protocolo fue producto de experiencias, información y expedientes, y en el cual se exploraron

propuestas como la de incluir al nivel medio superior en el mismo, no obstante, este tema en concreto, implicaba un paso mayor ya que el tratamiento con personas menores de edad conlleva mecanismos mucho más complejos de herramientas que les permitan, aun en tutela, ejercer derechos que les son propios y vulnerados por terceros.

A partir de que sepamos en dónde estamos con los alumnos mayores de edad, podremos emprender el reto de realizar el protocolo que incluya a los menores.

El protocolo realizado es una de las respuestas a un reclamo de movimientos en favor de la mujer que históricamente ha sido violentada, es la respuesta a una exigencia que parecía no visibilizada por muchos.

Debemos aspirar a lograr un escenario en que los derechos de las mujeres se puedan ejercer en plenitud, y en este caso, en las Instituciones Educativas de Nivel Superior, para que cuenten con una normativa que conlleve elementos resarcitorios, sancionadores y de corrección, en el que las Unidades de Atención sean verdaderas instancias de respuesta a la problemática.

Por lo anterior, compañeras, compañeros, se propone puntualmente el seguimiento a este protocolo y su implementación.

Es cuanto.

Por lo anteriormente expuesto y fundado es que me permito presentar y someter a la alta consideración de esta H. Asamblea, para su discusión y votación, por considerarse de urgente y obvia resolución, la siguiente Propuesta de

ACUERDO

Primero. La Septuagésima Quinta Legislatura del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, exhorta a las Instituciones Educativas de Nivel Superior, públicas y privadas, con presencia en el Estado de Michoacán de Ocampo, tengan o no oficinas físicas en el territorio pero que brinden sus servicios a la población de éste, para que informen a este Pleno, el estatus que guarda en sus instituciones la implementación del Protocolo para Atención de Violencia de Género aprobado por el Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, el 3 de septiembre de 2021.

Segundo. Dese cuenta del presente Acuerdo, con exposición de motivos y anexo incluidos, al Titular del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán de Ocampo

y a la Rectora de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, para su conocimiento y efectos conducentes.

PALACIO DEL PODER LEGISLATIVO. Morelia, Michoacán de Ocampo, a 21 de febrero de 2022.

Atentamente

Dip. Julieta Hortencia Gallardo Mora

ANEXO

Protocolo para Atención de Violencia de Género dentro de las Instituciones Educativas de nivel Superior en el Estado de Michoacán.

Antecedentes

En los últimos años, el hostigamiento y el acoso adquieren especial relevancia, bajo un escenario en que se busca un respeto a los derechos de las mujeres y, en general, de todas las personas dentro de un esquema de equidad e igualdad ante la ley. Hemos sido testigos de situaciones que se han presentado en diferentes momentos y con distintos elementos, dentro y fuera de las Universidades, prevenirlos y atenderlos resulta apremiante, más, los que suceden dentro de ellas, mereciendo para nosotros una especial atención, pues son los centros educativos, espacios en que la seguridad de los que ahí se desarrollan, la consideramos vital para el correcto logro de los objetivos que ahí se intentan.

A partir de lo anterior, es que surge un interés de los Diputados que integramos la Septuagésima Cuarta Legislatura en el Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, de vincularnos con quienes pueden tener injerencia con este tipo de situaciones, dando así, vida a una Comisión Especial, denominada, Comisión Especial para dar seguimiento, atención e investigación a los casos de acoso sexual a estudiantes de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Ocampo, con fecha 16 de octubre de 2019.

Desde la instalación de la Comisión Especial referida, por unanimidad de sus integrantes, se acordó, en la facultad que tenemos por no estar delimitado el objeto en el acuerdo de creación, aunque su denominación lo pareciere, ampliar el ámbito de estudio, análisis y atención a todas aquellas Instituciones de Educación Superior en el Estado, pues el tema de acosos no es privativo de la escuela pública, sino que está presente en todo espacio educativo.

Por ello, es que nos dimos a la tarea de estudiar e investigar las acciones encaminadas a la prevención, atención, seguimiento y sanción de conductas que redundan en el acoso sexual de personas que intervienen en la vida académica, siendo ese nuestro principal objetivo.

Todos los actores involucrados deben tener más y mejores herramientas para el tratamiento correcto, idóneo y oportuno del acoso sexual, por lo

que este representa un instrumento para un primer acercamiento entre las partes involucradas, logrando un resultado en que todas las partes se vean representadas y atendidas en sus exigencias ante situaciones como la aquí dilucidada.

La elaboración de este documento implicó, por un lado, la revisión de protocolos y experiencias de otras universidades e instituciones del sector público y privado, la redacción de una primera versión, misma que se revisa y modifica para mejorar el contenido y la manera en que guiará a los posibles usuarios.

Protocolo para Atención de la Violencia de Género dentro de las Instituciones Educativas de nivel Superior en el Estado de Michoacán.

I. Exposición de motivos

Resulta primordial la atención a un tema de trascendencia como lo es prevención, detección, canalización, contención, atención, protección, acompañamiento, reparación integral y sanción de la violencia. El compromiso de las partes involucradas, es que cada miembro conozca, respete y fomente los derechos de las personas en todo su espectro, en concordancia con el derecho internacional de los derechos humanos dispuestos en los instrumentos internacionales y en la legislación que integra el Sistema Jurídico Mexicano y Michoacano en particular; por lo cual se deben perfeccionar e implementar los mecanismos necesarios orientados a dicho fin.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con respeto a su dignidad y derechos humanos. Este principio esencial en un Estado de derecho exige que las instituciones, entre ellas las Universidades, garanticen la efectividad de tales derechos y reaccionen ante sus vulneraciones. Ello obliga, entre otras cuestiones, a consolidar un entorno en el que nadie sufra atentados contra su dignidad e integridad personal, y en el que no se admita ninguna práctica que implique discriminación por razón de cualquier circunstancia personal o social.

De ahí la necesidad de que toda institución educativa de nivel superior, con base en sus principios y con el del desarrollo de la persona humana, trabaje por la consolidación de un entorno libre de violencia, en el que se respete la dignidad de todas las personas y donde todas puedan desenvolverse sin vulneración alguna.

La violencia de género constituye un acto de coacción que ignora la voluntad de la víctima, atenta contra su dignidad y su libertad, vulnera su derecho a un ambiente saludable y al bienestar personal, o niega el respeto a su integridad física, psíquica o moral.

La violencia de género, como se reconoce en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y en las Recomendaciones Generales números 19 y 35 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre. 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 [1]. 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.

Los actos constitutivos de violencia de género se pueden presentar en el marco de cualquier interacción, sin ser necesaria la existencia de una relación formal de supra-subordinación o de asimetría. La violencia de género puede surgir, por ejemplo, en una relación de pareja o expareja; en una relación académica de alumna-profesor, compañera-compañero, o profesora-alumno; una relación laboral entre pares o de subordinación formal; y entre personas que no mantienen relación alguna.

De lo anterior, se percibe la necesidad de que exista una política académica sobre acoso que no solo defina las medidas y los protocolos a seguir cuando se produce, sino también contribuya a establecer un clima de tolerancia cero hacia cualquier situación de acoso, abuso o agresión sexual u otro tipo de violencia de género que se pueda producir en una Institución Académica. Esta política contribuirá a crear el rechazo y tolerancia cero en el conjunto social. [2]

Por último, cabe señalar que el presente proyecto de Protocolo está enfocado en atender a todas las diversidades sexogenéricas -mujeres, niñas, comunidad LGBTI, comunidad Queer u otros grupos- que por no cumplir con los roles o estereotipos derivados de la construcción cisgénero heterosexual y heteronormativos sufran diversos tipos de violencias.

II. Disposiciones generales.

Para efectos del presente documento se entiende por:

- CAP: Centro de Atención Psicológica de la Institución Académica;
- Unidad de Derechos Humanos: el departamento interno que trata asuntos de acoso u hostigamiento.
- Protocolo: Protocolo para Atención de Acoso dentro de las Instituciones Educativas de nivel Superior en el Estado de Michoacán.
- Institución Académica: Institución Académica de nivel superior.
- Violencia de género: cualquier acción u omisión, basada en el género, que cause, directa o indirectamente, daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte; incluyendo el acoso y el hostigamiento.

Para la implementación del presente protocolo, además de la aplicación de la normativa interna de cada Institución Académica, se atenderá a la normativa tanto del ámbito Federal como Estatal aplicable a la violencia de género, misma que de manera enunciativa, más no limitativa, se señala en la siguiente relación:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo.
- Ley General de Víctimas;
- Ley de Atención a Víctimas para el Estado de Michoacán;
- Ley Federal del Trabajo;
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;

- Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán;
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos;
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del

Apartado B) del Artículo 123 Constitucional;

- Código Penal Federal; y,
- Código Penal del Estado de Michoacán.

A su vez, tendrán aplicación para el presente Protocolo, bajo los Principios de Supremacía Constitucional, Convencionalidad, interpretación conforme y pro persona, y de conformidad con los imperativos materializados en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los instrumentos internacionales y las líneas jurisprudenciales desprendidas de estos, aplicables a la violencia de género, los que de igual forma, de manera enunciativa, mas no limitativa, se enlistan a continuación:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948);
- Primera Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (1975);
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW (1979);
- Convención de los Derechos del Niño;
- Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer (1980);
- Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer (1985);
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos (1993);
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993);
- Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (1994);
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994);
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995); y,
- Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2004).
- Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad ONU.
- Convención Americana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

III. La violencia de género desde una perspectiva jurídico-conceptual

Si bien las políticas globales que reconocen la necesidad de avanzar hacia la igualdad de hombres y mujeres datan de 1975, declarado por la ONU como “Año internacional de la mujer”, desde dos siglos antes las luchas de las mujeres por obtener derechos civiles, desarrollarse como personas autónomas y vivir sin ser víctimas de violencia, generaron una vasta cantidad de reflexiones y propuestas que constituyen un corpus teórico ineludible para fundamentar las políticas y acciones orientadas a eliminar la desigualdad y la violencia de género. La teoría feminista,

y más recientemente, los Estudios de Género, se han abierto paso en universidades de todo el mundo, estableciendo de manera legítima y rigurosa un campo de investigación en el que se da cabida a gran diversidad de posturas sobre la naturaleza y función del sexo y el género, y de manera preponderante, se cuestionan las bases del patriarcado como un sistema transcultural que oprime a todas las personas, pero de manera específica violenta los cuerpos, las libertades y los derechos de las mujeres.

Sin entrar en detalle sobre las distintas teorías que se mantienen en diálogo y debate, para los fines de este protocolo se recupera el acuerdo sobre la necesidad de distinguir entre sexo y género, y destacar el papel del sistema patriarcal-hegemónico como causa estructural de la violencia de género. Como indica la antropóloga mexicana Marta Lamas: “El sexo se refiere a lo biológico y el género a lo construido socialmente, a lo simbólico...Es importante señalar que el género afecta tanto a hombres como a mujeres, que la definición de femineidad se hace en contraste con la de masculinidad, por lo que género se refiere a aquellas áreas -tanto estructurales como ideológicas- que comprenden relaciones entre los sexos.”

La autora advierte sobre la equivocación de sustituir “mujeres” por “género” o dejar de referirse a los dos sexos utilizando la expresión “los dos géneros”, cuando “género” constituye una categoría relacional, que se refiere a las funciones y los lugares sociales correspondientes a los sexos. Así, incorporar la perspectiva de género significa hacer visibles las asimetrías de poder y los roles socialmente asignados a las personas según su sexo, mediante múltiples mecanismos simbólicos que frecuentemente se traducen en prácticas discriminatorias y violentas.

Comprendido lo anterior, permitirá que un protocolo como este deberá tomar en cuenta que, en la mayoría de las instituciones académicas, tienden a reflejarse las asimetrías de poder y las violencias de género que prevalecen en la sociedad como tal. De ahí que, estamos obligados a estudiar, analizar, prevenir y eliminar las percepciones y las prácticas que reproducen los estereotipos de género y con ello, la violencia que conllevan.

Así, disciplinar el actuar público a los parámetros tutelares de la perspectiva de género y ceñir los procedimientos y procesos de acceso a la justicia, a sus postulados, implica hacer realidad el derecho a la igualdad. Y a su vez responde a una obligación constitucional y convencional de combatir la discriminación por medio del quehacer jurisdiccional y no jurisdiccional para garantizar el acceso a la justicia y remediar, en un caso concreto, situaciones asimétricas de poder. Así, el Derecho y sus instituciones constituyen herramientas emancipadoras que hacen posible que las personas diseñen y ejecuten un proyecto de vida digna en condiciones de autonomía e igualdad.[3]

Hacer realidad el derecho a la igualdad es un mandato derivado de la Constitución y de los instrumentos internacionales que atañe a toda persona que aplica derecho, por ello, todos y todas las autoridades relacionadas con el acceso a la justicia, a nivel jurisdiccional o no jurisdiccional, tienen el deber de ajustar su actuar a la perspectiva de género. La perspectiva de género es un método que debe ser aplicado

aun y cuando las partes involucradas en el caso concreto no la hayan contemplado en sus pedidos y alegaciones. [4]

Cabe señalar que este proyecto protocolo es el primer paso de muchos que deben darse en una Institución Académica para lograr la igualdad plena de hombres y mujeres, mediante la transversalización de la perspectiva de género en su marco normativo, en sus funciones sustantivas y en todos los espacios donde éstas se lleven a cabo, involucrando en esta enorme tarea a toda la comunidad. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia concibe a la violencia contra las Mujeres como cualquier acción u omisión, basada en el género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público (art. 5), concepción adoptada por la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Michoacán de Ocampo, que a su vez señala que este tipo de violencia se expresa en amenazas, agravios, maltrato, lesiones y daños asociados a la exclusión, subordinación, discriminación, explotación y opresión de género en cualquiera de su modalidades, afectando sus derechos humanos (art. 6).

De acuerdo con las leyes en comento, los tipos de violencia contra las mujeres son:

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

II. Violencia física: es cualquier acto u omisión que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas, y que va encaminada a obtener sometimiento, control o miedo;

III. Violencia patrimonial: es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;

IV. Violencia económica: es toda acción u omisión del agresor que afecta la independencia y supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;

V. Violencia sexual: es cualquier acto que, mediante la violencia física o psicológica, 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 (art. 6 y 14 respectivamente).

Asimismo, las leyes en cita contemplan modalidades de violencia, entre la que destaca la violencia laboral y docente. Esta modalidad de violencia se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica o de asimetría, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. Incluye el acoso o el hostigamiento sexual (art. 10, en ambos casos).

De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 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 (art. 13). El hostigamiento sexual se encuentra además tipificado en el Código Penal Federal, que establece que comete este delito quien 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 (art. 259 bis).

En cuanto al acoso sexual, la Ley en comento lo concibe como 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 (art. 13).

El acoso sexual se encuentra tipificado en el Código Penal del Estado de Michoacán de Ocampo, que señala que comete acoso sexual el que, mediante coacción física, psicológica o verbal, solicite a otra persona de manera reiterada para sí o para un tercero, cualquier tipo de actos de naturaleza sexual (art. 246 bis).

Retomando la concepción de violencia laboral, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia señala que ésta incluye entre otros aspectos; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género (art. 11).

En relación a la violencia laboral, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Michoacán de Ocampo señala que ésta se traduce en la negativa a contratar, respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo por la exigencia de pruebas de gravidez, imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir, exclusión de género en ciertos cargos por edad, así como la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condiciones de género (art. 10).

Por su parte, violencia docente con base en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, implica 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 (art. 12),

concepción compartida por la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Michoacán de Ocampo, la que considera la condición étnica como motivo de discriminación (art. 10).

En la aplicación de la referida normatividad, para efectos del presente protocolo, la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, en los casos relativos a la violencia de género, no hará distinción alguna en razón de sexo.

IV. Objetivo

Fomentar en la comunidad un entorno institucional saludable y armonioso, en donde se promueva el respeto a la integridad y dignidad de la persona, así como a sus derechos humanos, a través de una serie de medidas encaminadas a la prevención, detección, canalización, atención y acompañamiento, para construir una cultura que tienda a la erradicación de la violencia de género en las Instituciones Académicas.

V. Ámbito de aplicación

El presente protocolo se aplicará para los actos de violencia de género ocurridos en las instalaciones e inmediaciones universitarias, así como en espacios distintos a los recintos institucionales, siempre y cuando intervenga una persona integrante de la comunidad educativa que vulneren la normativa, el orden, la disciplina, los principios o valores que deben guiar la conducta de los universitarios, y que derive de una relación académica, laboral o análoga.

VI. Procedimientos de actuación

El procedimiento de actuación implica una serie de medidas para la prevención, detección, canalización, atención, acompañamiento, investigación, procesamiento, sanción, reparación integral y medidas de no repetición, que contribuyan a la erradicación de la violencia de género a través de la formación, información y sensibilización de todos los miembros de la comunidad universitaria; y, en su caso, tramitar y resolver las quejas presentadas por las víctimas, con las debidas garantías, tomando en consideración las normas internacionales, constitucionales y universitarias, y dando seguimiento a las sanciones que, en su caso, se emitan por las instancias correspondientes.

Principios que revisten el presente Protocolo:

I. 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. En virtud de la dignidad humana de la víctima de violencia de género, todas las autoridades universitarias están obligadas en todo momento a respetar su autonomía, a considerarla y tratarla como un fin en sí misma y como fin de su actuación. Igualmente, todas las autoridades universitarias están obligadas a garantizar que no se vea disminuido el mínimo existencial al que la víctima tiene derecho, ni sea afectado el núcleo esencial de sus derechos. En cualquier caso, toda norma, institución o acto que se desprenda del presente Protocolo serán

interpretados de conformidad con los derechos humanos reconocidos por la Constitución y los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte, aplicando siempre la norma más benéfica y la interpretación más amplia para la persona.

II. Debida diligencia. Implica la prevención razonable [5], la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, la reparación integral y las medidas de no repetición. 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. Así, las autoridades universitarias deberán realizar todas las actuaciones necesarias que se desprendan del presente Protocolo dentro de un tiempo razonable para lograr el objeto de este, en especial lo que ve a la prevención, contención, ayuda, atención, protección, asistencia, derecho a la verdad, justicia, reparación integral y medidas de no repetición, que tiendan a la erradicación efectiva de la violencia de género, a fin de que la víctima sea tratada y considerada como sujeto titular de derecho. Las autoridades universitarias tendrán la obligación de remover los obstáculos que impidan el acceso real y efectivo de las víctimas de violencia de género a las medidas y procedimientos regulados por el presente Protocolo, así como realizar prioritariamente acciones encaminadas al fortalecimiento de sus derechos, contribuir a su recuperación como sujetos en ejercicio pleno de sus derechos y deberes, así como evaluar permanentemente el impacto de las acciones que se implementen a favor de las víctimas de violencia de género en el ámbito universitario, siempre en constante consulta con los colectivos y grupos de víctimas.

III. Buena fe. Las autoridades universitarias que reciban denuncia por violencia de género presumirán la buena fe de la víctima. Los servidores públicos universitarios que intervengan con motivo del ejercicio de derechos de las víctimas no deberán revictimizarla, criminalizarla o responsabilizarla por su situación de víctima y deberán brindarle los servicios de contención, ayuda, atención y asistencia desde el momento en que lo requiera, así como respetar y permitir el ejercicio efectivo de sus derechos.

IV. Complementariedad. Los mecanismos, medidas y procedimientos contemplados en este Protocolo, en especial los relacionados con la contención, asistencia, ayuda, protección, atención y reparación integral y medidas de no repetición a las víctimas de violencia de género, deberán realizarse de manera armónica, eficaz y eficiente, entendiéndose siempre como complementarios y no excluyentes de procedimientos, procesos u otros medios de defensa que puedan proceder en materia administrativa, civil, penal, etc. V. Enfoque diferencial, interseccionalidad y especializado. El presente Protocolo reconoce la existencia de grupos de población con características particulares o con mayor situación de vulnerabilidad en razón de su edad, orientación sexual, etnicidad, discapacidad y otros, que al combinarse con el género acentúan la exclusión de quienes los padecen y en consecuencia su vulnerabilidad, y la mayor posibilidad de sufrir daños. Por lo que las autoridades universitarias en la aplicación del presente Protocolo deberán disciplinar su actuar bajo un enfoque especializado que tome en cuenta ello, adoptando las medidas necesarias para el caso concreto con enfoque diferenciado y de interseccionalidad. Este principio incluye la adopción de medidas que respondan a la atención de dichas particularidades y grado de vulnerabilidad, reconociendo igualmente que ciertos daños sufridos por su gravedad requieren de un tratamiento especializado para dar

respuesta a su rehabilitación y reintegración a la vida universitaria.

VI. Enfoque transformador. Las autoridades universitarias que deban aplicar el presente protocolo tendrán la obligación de realizar, en el ámbito de sus respectivas competencias, los esfuerzos necesarios encaminados a que las medidas de contención, ayuda, protección, atención, asistencia y reparación integral a las que tienen derecho las víctimas de violencia de género, contribuyan a la eliminación de los esquemas de discriminación y desigualdad estructural que pudieron ser la causa de los hechos victimizantes y que de no atenderse, razonablemente se pueda prever su repetición en el futuro.

VII. Igualdad formal y sustantiva, y no discriminación. En el ejercicio de los derechos y garantías de las víctimas de violencia de género y en los procedimientos a los que se refiere el presente Protocolo, las autoridades se conducirán sin distinción, exclusión o restricción, ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos, sociales, nacionales, lengua, religión, opiniones políticas, ideológicas o de cualquier otro tipo, género, edad, preferencia u orientación sexual, estado civil, condiciones de salud, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio y discapacidades, o cualquier otra que tenga por objeto o resultado impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. Toda garantía o mecanismo especial deberá fundarse en razones de enfoque diferencial.

VIII. Interés superior de la niñez. El interés superior de la niñez deberá ser considerado de manera primordial por las autoridades universitarias en la toma de decisiones sobre una cuestión debatida que involucre niñas, niños y adolescentes. Cuando se presenten diferentes interpretaciones, se elegirá la que satisfaga de manera más efectiva este principio rector. Cuando se tome una decisión que afecte a niñas, niños o adolescentes, en lo individual o colectivo, se deberán evaluar y ponderar las posibles repercusiones a fin de salvaguardar su interés superior.

IX. Máxima protección. Las autoridades universitarias competentes deben velar por la aplicación más amplia de medidas de protección a la dignidad, libertad, seguridad y demás derechos de las víctimas de la violencia de género. Las autoridades adoptarán en todo momento, medidas para garantizar la seguridad, protección, bienestar físico y psicológico e intimidad de las víctimas de violencia de género.

X. No revictimización. Las autoridades universitarias no deberán agravar el sufrimiento de la víctima ni tratarla en ningún caso como responsable de la comisión de los hechos sobre los que presente queja.

XI. Información adecuada, oportuna y suficiente. El procedimiento de queja y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas. Durante todo el procedimiento de queja se les mantendrá constantemente informadas sobre los razonamientos detrás de las decisiones.

XII. Confidencialidad. La revelación de cualquier información personal por parte de la autoridad universitaria debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que sea estrictamente necesario su conocimiento. Por lo anterior, las autoridades que conozcan de casos sobre violencia de género están obligadas a proteger la información personal y sólo podrán revelar ésta a las personas legal y legítimamente involucradas en el caso, en términos de la normativa de transparencia vigente, cuidando en todo momento bajo su más estricta responsabilidad, la identidad de la víctima y sus datos personales, si esta así lo desea. El procedimiento alternativo con enfoque restaurativo es confidencial, dentro de los límites establecidos por la legislación aplicable, de modo

que nada de lo dicho o preparado durante éste puede ser usado como evidencia en una investigación o procedimiento legal.

XIII. Accesibilidad. El procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones

Actos de violencia de género:

Los actos de violencia de género se encuentran descritos en la legislación internacional y nacional, así como, quizá, en normativa secundaria universitaria, en la materia. Las instancias y autoridades universitarias, conforme a lo establecido en el artículo 1° constitucional, deberán privilegiar la aplicación de la norma que brinde la mayor protección a la persona.

Para determinar que un acto representa violencia de género, se deberán valorar elementos tales como: comportamiento (acción u omisión) derivado de estereotipos de género, daño (individual y colectivo) de acuerdo a la persona que lo resintió, asimetría de poder (formal o informal), consecuencias (individuales, colectivas, mediatas e inmediatas), y contexto.

Algunas manifestaciones y ejemplos de violencia de género pueden ser:

Celotipia, insultos, devaluaciones, chistes sexuales u obscenos; comentarios o bromas acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales de una persona; toma o difusión de fotografías y videos de carácter sexual sin el consentimiento de la persona; invitaciones, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables y persistentes, seguir a una persona (acecho); amenazas, tratos o comentarios discriminatorios, gestos ofensivos con las manos o el cuerpo; contactos físicos indeseados (tocamientos); insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales; violación, exhibición no deseada de pornografía; pedir favores sexuales a cambio de un favor o de una acción u omisión; aprobar una materia o una promesa de cualquier tipo de trato preferencial; amenazar a una persona de no aprobarla, bajarla de puesto o cuestiones similares si no se mantiene un contacto sexual, entre otros.

De la prevención:

La prevención se traduce en todas aquellas acciones y actividades encaminadas al fomento de una cultura institucional de respeto y protección a los derechos humanos con enfoque de género, de diversidad, de etnicidad, de interseccionalidad e inclusión, que permita el desmontamiento efectivo de los elementos estructurales de carácter social, cultural, económico o político, que históricamente han reproducido y perpetuado los roles de género y con ello, la desigualdad sistemática y las relaciones asimétricas, que se traducen en violencia de género con especial énfasis en contra de las niñas, las mujeres y los cuerpos no heteronormativos. Corresponde su ejecución a la Unidad de Derechos Humanos de cada Institución Académica, mediante el diseño e implementación de:

- Campañas de información y sensibilización;
- Campañas de difusión del presente protocolo; y,

- Programas de capacitación y formación en temas relacionados con la materia del presente protocolo.

Políticas institucionales con base en las mejores prácticas internacionales: [6]

Algunas Instituciones Académicas, como Oxford, Cambridge y Harvard, tienen una política institucional definida sobre el abuso, agresión sexual u otro tipo de violencia de género. Con el objetivo de lograr que la universidad sea un espacio donde resulte inaceptable una situación de este tipo. Dentro de esta política se regulan medidas disciplinarias tanto para los casos verificados de acoso sexual como para las acusaciones malintencionadas.

En estas políticas se concreta el diseño, implementación, y evaluación de programas y planes de acción que incluyan formación y sensibilización. En algunos casos se publican informes anuales sobre los delitos de acoso y agresión sexual en la universidad.

Formación y sensibilización: [7]

A. Creación de talleres y material de prevención: a través de estos talleres se trabajan diversos temas relacionados con la violencia de género; se proporciona información sobre qué hacer en el caso de sufrir una situación de acoso, abuso o agresión sexual. Por otro lado, se puede disponer de materiales diversos para trabajar la prevención de la violencia de género como películas, libros y guías. (Princeton University, Yale University).

B. Impulsar programas educativos y de prevención que hagan hincapié en invalidar los mitos sobre violencia y la naturaleza problemática de las creencias sobre la desigualdad de géneros, incidiendo en que la coacción sexual y la violencia son un delito.

C. Creación de programas de sensibilización dirigidos a desmontar las creencias sobre la normalización y aceptación de presiones y de situaciones de abuso en las relaciones. Se propone espacios de diálogo y reflexión para la identificación de lo que es y no es aceptable.

D. Introducción de una asignatura que forme en prevención de la violencia de género.

E. Que se contemple como contenido curricular de los planes docentes en cualquier estudio universitario, partiendo de que la violencia de género es un tema que ocupa a toda la sociedad y que se da en contextos muy variados por lo que toda persona universitaria debe de estar informada en prevención de la violencia de género, tal y como establece la Ley integral contra la violencia de género para algunos estudios universitarios:

- Trípticos y documentos informativos.
- Trípticos con información y consejos en los cuales se define qué es acoso, agresión, y abuso sexual, con ejemplos sobre situaciones concretas, para facilitar su identificación.
- También, ofrecer información sobre servicios para aquellos que

podiesen sufrir una situación de esa manera, así como el posicionamiento como institución hacia la violencia de género. Vías de difusión de los trípticos, cafetería, fiestas universitarias, residencias universitarias, biblioteca etc.

F. Guías específicas a los estudiantes donde informen sobre qué es la violencia de género, rompiendo con algunas percepciones erróneas. Estas guías defienden las diferentes formas en que puede darse, exponen preguntas más frecuentes que suele hacerse el estudiantado respecto a la violencia de género e informan sobre los recursos disponibles en la universidad.

G. Página web, en espacios muy visibles de la página web de la Institución Académica dedicar algún apartado a explicar qué es la violencia de género, establecer diferentes tipos de violencia de género que se puede dar en el contexto. Así como los diferentes servicios que ofrece la universidad en relación a la prevención (asociados con cursos, talleres, materiales etc.), denuncia, atención y asesoramiento e incluso informes sobre el estado e la cuestión en su universidad sobre los casos de abuso, acoso, agresión sexual, así como las evaluaciones de los distintos servicios y programas de prevención que ofrece la universidad.

H. La implicación de entidades externas a la universidad que trabajen estos temas, para que en conjunto con la universidad se pueda aportar y coadyuvar a eliminar y conocer más del tema no solo en la Universidad, sino también en la sociedad.

De la detección:

La detección consiste en la identificación de "todo acto 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. [8]" Cualquier miembro de la comunidad universitaria que sea víctima de violencia de género, podrá acudir a las instancias que se señalan a continuación:

- La Unidad de Derechos Humanos (de cada Institución Académica);
- La Dirección de la Facultad o Escuela en que esté inscrito directamente;
- El Consejo Técnico o Universitario;
- El Centro de Atención Psicológico (de cada Institución Académica);
- Cualquier autoridad.

De la canalización:

Una vez identificado un posible caso de violencia de género por las instancias competentes, se canalizará a la presunta víctima a la Unidad de Derechos Humanos.

Los procedimientos de canalización son tres:

- De manera directa a la Unidad de Derechos Humanos, conforme a su normativa:

- a. De oficio; y
- b. A petición de parte, ya sea por la persona agraviada o por un tercero.

II. De manera indirecta y de forma obligatoria deberán de canalizar a la Unidad de Derechos Humanos:

- a. El Consejo Técnico;
- b. El Centro de Atención Psicológico.

III. El Director de Escuela, Facultad o similares, que conozca o tenga conocimiento de una denuncia, querrela, demanda o queja de violencia en agravio de un (a) docente, trabajador (a) administrativo o alumna (o) deberá citar de inmediato al Consejo Técnico para hacerle del conocimiento de aquella denuncia, querrela, demanda o queja.

- a. El Consejo Técnico formará la carpeta con todos los documentos de aquella denuncia y la enviará al Tribunal Universitario para su conocimiento y efectos legales procedentes.
- b. Al Tribunal Universitario corresponderá actuar conforme lo establece el presente protocolo y los lineamientos Universitarios, a falta de disposición, conforme al derecho internacional de los derechos humanos en la materia.

Determinación de los hechos e interpretación de la prueba: [9]

Fijar los hechos y leer las pruebas determina cuál es el derecho aplicable y, por tanto, si existe un daño a la víctima, responsabilidad penal, civil, administrativa, o la que resulte; es decir, las consecuencias jurídicas. Es por ello, que la valoración de las pruebas tiene un papel fundamental en el acceso a la justicia para aminorar el riesgo de que ciertos actos vuelvan a cometerse y evitar la impunidad.

Argumentación:

La argumentación jurídica con perspectiva de género requiere de un ejercicio que va más allá de la aplicación de una norma a un caso concreto; implica cuestionar la supuesta neutralidad de las normas, la determinación de un marco normativo adecuado para resolver de la forma más apegada al derecho a la igualdad, revisar la legitimidad de un trato diferenciado y esgrimir las razones por las que es necesario aplicar cierta norma a ciertos hechos. Asimismo, conlleva un compromiso con la evolución del Derecho, con la lucha contra la impunidad y con la reivindicación de los derechos de las víctimas. [10]

Cuestiones previas al procedimiento:

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) contempla, en su artículo 27, las órdenes de protección y las define como: “actos de protección y de urgente aplicación en función del interés superior de la víctima y son fundamentalmente precautorias y cautelares. Deberán otorgarse por la autoridad competente, inmediatamente que conozcan de hechos probablemente constitutivos de infracciones o delitos que impliquen violencia contra las mujeres.” [11]

El artículo 41 de la Ley en mención establece que “Las medidas adoptadas deberán ser acordes con la amenaza que tratan de conjurar

y deberán tener en cuenta la condición de especial vulnerabilidad de las víctimas, así como respetar, en todos los casos, su dignidad” [12]

Los principios bajo los cuales deben implementarse estas medidas son; protección, necesidad y proporcionalidad, confidencialidad, oportunidad y eficacia [13].

El procedimiento de atención y seguimiento a casos de violencia de género estará compuesto por tres etapas: [14]

ETAPA I: PRIMER CONTACTO U ORIENTACIÓN.

A. Medidas de contención necesarias en el primer contacto.

El primer contacto tendrá como objetivo:

1. Orientar a las personas sobre los actos que se consideran contrarios a las políticas institucionales de igualdad de género; podrán solicitar orientación las personas que consideren haber sido víctimas de violencia y terceras personas que tengan conocimiento directo sobre actos materia del protocolo.
2. Explicar a las personas sobre las posibles alternativas de solución al interior de la Universidad, en caso de que quiera presentar una queja en contra de un acto de violencia de género;
3. Referir a la persona, en caso de ser necesario, a que se le proporcione atención psicológica de la manera más expedita posible; y
4. Proporcionar de inmediato las medidas cautelares que sean pertinentes para la víctima y prevenir un daño irreparable para la misma. Todas las autoridades Universitarias son competentes para determinar medidas cautelares.

En la etapa de primer contacto u orientación no se registrarán nombres; sólo se asentarán datos generales con el fin de llevar un registro de los casos presentados.

En caso de que la denuncia sea presentada por una tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos de violencia de género, la denuncia deberá ser comunicada a la persona señalada como presunta afectada para que personalmente manifieste si desea o no que se inicie el procedimiento de queja sobre el incidente y la ruta de solución que quiere tomar, así como brindar protección a la persona que hubiese presentado la denuncia, en caso de necesitarlo. En caso de que la víctima decida no continuar con el procedimiento, aun así, la universidad y autoridades correspondientes tienen la obligación de investigar y prevenir que el acto se repita. El desconocimiento de la identidad de la persona presunta agresora no eximirá a las autoridades correspondientes de realizar el debido registro y proporcionar atención. En estos casos la persona titular de la entidad académica o dependencia universitaria que tiene el primer contacto, tomará las medidas de prevención correspondientes para atender el caso.

Siempre habrá reserva de datos personales en el tratamiento.

Las medidas urgentes de protección, como medida cautelar, se podrán otorgar antes de la presentación de la queja o durante el procedimiento

de investigación administrativa correspondiente. Sus efectos finalizarán con la resolución del procedimiento.

ETAPA II: PRESENTACIÓN DE LA QUEJA, DEFINICIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN MÁS ADECUADO PARA EL CASO (PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO CON ENFOQUE RESTAURATIVO O FORMAL) Y SU VERIFICACIÓN.

A. Presentación de una queja.

Después de haber agotado la primera etapa y que se haya brindado la información correspondiente a la parte interesada, la persona que considere haber sido víctima de violencia de género o la tercera persona que tenga conocimiento directo podrá presentarse ante una de las instancias competentes para atender caso de violencia de género para presentar la queja. La queja es la solicitud que una persona realiza, para que la autoridad correspondiente, investigue la presunta violación, por actos u omisiones ya mencionadas en este protocolo.

B. Medidas urgentes de protección, como medida cautelar, para la persona que presenta la queja.

La instancia dependiente de la Universidad que esté conociendo del caso de violencia de género, en coordinación con las demás autoridades competentes, recomendarán a las autoridades universitarias correspondientes que tomen medidas urgentes de protección en caso que pudiera estar en riesgo la integridad física o psicológica de la persona. En caso de que no pudieran coordinarse por lo apremiante de la situación, podrá dictar la medida la autoridad de primer contacto, que conozca de inicio el asunto, debiendo informar posteriormente a la demás competentes sobre la medida; la medida podrá varias siempre que garantice una mayor protección a la víctima. Entre otras, pueden ser:

1. La reubicación en lugar distinto de trabajo (en su caso, de conformidad con el contrato colectivo de trabajo aplicable);
2. El cambio de turno, grupo o plantel cuando sea pertinente, de cualquiera de las partes;
3. La garantía del goce de sus derechos (la materia de que se trate);
4. Apoyo académico o institucional, según quien sea la víctima, para que esta no se vea afectada en el desarrollo de sus actividades;
5. Otras medidas que se consideren pertinentes, idóneas y posibles.

Las órdenes de protección, como medida cautelar, tienen como fin principal salvaguardar la seguridad de las víctimas, prevenir la violencia en su contra, restituirles en sus derechos, protegerlas de cualquier tipo de violencia, entre otras; esta protección es durante todo su ciclo de vida, para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

En términos de la LGAMVLV se denomina a las órdenes de protección, como "... actos de protección y de urgente aplicación en función del interés superior de la víctima y son fundamentalmente precautorias y cautelares. Deberán otorgarse por la autoridad competente, inmediatamente que conozcan de hechos probablemente constitutivos de infracciones o delitos que impliquen violencia contra las mujeres (Artículo 27 LGAMVLV)" [15], los requisitos para otorgarla son:

- Solicitarla en forma verbal o escrita;
- Personalmente, aunque excepcionalmente puede solicitarla otra persona, ante un estado de riesgo u otra circunstancia excepcional;
- La solicitud deberá ser ratificada al momento en que haya cesado el estado de riesgo o el impedimento en su actuación directa.

Las órdenes de protección tienen una vigencia, pero una vez vencida, se pueden solicitar otras subsecuentes en caso de que continúe vigentes los motivos por los que se emitió la primera.

Las órdenes de protección son personalísimas e intransferibles y podrán ser [16]:

- De emergencia, y
- Preventivas.

Las órdenes de protección de emergencia y preventivas tendrán una temporalidad no mayor de 72 horas y deberán expedirse, por lo menos, dentro de las 24 horas siguientes al conocimiento de los hechos que las generen.

El artículo 41 del Reglamento de la LGAMVLV, establece algunos elementos que deben tomar en cuenta los juzgadores o autoridades responsables en el momento en que emiten las órdenes de protección, son:

1. El tiempo que ha durado el ejercicio de la violencia;
2. Los antecedentes violentos del presunto agresor;
3. La gravedad del daño causado por la violencia;
4. La magnitud del daño causado, y
5. Cualquiera otra información relevante de la condición de la víctima y del agresor.

Toda orden de protección deberá ser emitida por separado, es decir constará en un documento único e independiente de un expediente, aun cuando sea parte de éste deberá contener como mínimo: [17]

- a) La fecha, hora, lugar y vigencia;
- b) Nombre de la persona a quién protege;
- c) El nombre o nombres en contra de quien se expide;
- d) El tipo de orden o medida de protección de que se trate;
- e) El señalamiento de la autoridad que la emite; y además,
- f) Señalar en su contenido a las autoridades que sean competentes o que en su caso deberán llevar a cabo acciones, con el fin de auxiliar en la protección de las víctimas de violencia

C. Directrices para la entrevista en el levantamiento de la queja: [18]

1. Elegir un lugar propicio (adecuado e idóneo, que brinde seguridad a la víctima) para realizar la entrevista, en el que haya un mínimo de interrupciones y atmósfera neutral que estimule la conversación;
2. Hacer del conocimiento de la persona afectada que su derecho a la confidencialidad será resguardado o que se adoptará para protegerla en contra de cualquier represalia;
3. Enfatizar que la universidad condena las conductas relacionadas con violencia de género;

4. *Mostrar respeto por las personas entrevistadas, generar empatía y escuchar atentamente lo que se dice;*
5. *Ser totalmente imparcial y objetivo, sin brindar manifestaciones sobre lo vertido en la conversación;*
6. *Evitar cuestionar sobre el hecho, en particular, porque si una situación ha durado mucho tiempo, no ha sido reportada antes.*

En todo momento la persona que entreviste debe contener los elementos o características de empatía que abonen al diálogo y al respeto de la situación que se vive.

D. Acompañamiento y asesoría para iniciar procedimientos, adicionales al del presente protocolo, fuera o dentro de la Institución Académica.

Si el acto de violencia de género cometido pudiese ser constitutivo de una conducta ilícita en otra materia, penal, administrativa, laboral, etc., y la persona que interpone la queja quisiera emprender acciones legales, la Universidad, a través de la unidad de apoyo jurídico u oficina que esté conociendo del asunto, brindará el apoyo correspondiente.

E. Verificación del procedimiento (alternativo con enfoque restaurativo o procedimiento formal).

La universidad y sus autoridades darán trámite y seguimiento al procedimiento de queja o denuncia y mantendrán informada de manera directa y permanente a las partes sobre el inicio del mismo, hasta su conclusión.

La persona que considere haber sido víctima de violencia de género o la tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos materia del protocolo, podrá presentarse ante una de las instancias competentes para atender casos de violencia de género, para iniciar el procedimiento de queja o denuncia, respectivamente.

ETAPA III: SEGUIMIENTO DE LAS SANCIONES Y ACUERDOS DERIVADOS DE UN PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO CON ENFOQUE RESTAURATIVO

Procedimiento Alternativo [19]

Los casos de violencia de género que cumplan con los requisitos establecidos en este Protocolo, y a voluntad de la persona solicitante, serán atendidos por procedimiento alternativo.

Los procedimientos alternativos estarán basados en los principios y valores de la justicia restaurativa, cuyo objetivo es propiciar un diálogo equitativo y respetuoso encaminado a alcanzar resultados tales como la reparación y la restitución, y se centrarán en atender las necesidades de la o las personas afectadas.

A. De la atención:

Elementos para determinar las medidas que deben implementarse:

a. La naturaleza de la violencia de género:

- i. La gravedad del incidente (efectos para la persona que presentó queja);*

ii. El tiempo que ha durado el ejercicio de la violencia (un evento aislado o una serie continuada);

iii. El daño causado (individual o colectivo, inmediato o mediato), y

iv. Si hubo actos similares anteriormente (frecuencia y escalada de violencia).

b. Las relaciones de poder o asimetría entre quien presenta su queja y la persona presunta agresora:

i. Si existe abuso de autoridad; y

ii. La posición de la parte que presentó su queja (edad, nivel de experiencia, posición en la organización).

c. Cualquier otra información relevante de la condición de la víctima y del agresor. Algunas medidas urgentes de protección que se podrán adoptar son:

a) Medidas de no comunicación directa, a través de terceras personas o medios electrónicos;

b) Cambio de turno, grupo o plantel en función de las necesidades de la persona que presenta la queja;

c) Apoyo académico para que la persona que presenta la queja no vea afectado el desarrollo de sus actividades, por ejemplo, la evaluación por otra persona académica o un comité evaluador; o

d) Las que se consideren pertinentes en cada caso

Se brindará atención integral a la víctima, a través de la protección no jurisdiccional de la Unidad de Derechos Humanos de la Institución Académica, así como los apoyos psicológicos y/o psiquiátricos y físicos.

B. Procedimiento formal:

La protección no jurisdiccional a través de la Unidad de Derechos Humanos de la Institución Académica se implementará conforme a su normativa, de la siguiente manera:

a) Conocimiento de oficio:

En los casos urgentes o flagrantes, el Titular de la Unidad podrá constituirse en el lugar donde ocurra la probable vulneración y dará fe de los actos que se denuncian. En este caso la Unidad citará al o a los interesados a fin de que en un término no mayor a 5 días hábiles presenten formalmente la queja o su ratificación. La no presentación formal de la queja por la víctima de violencia de género o en su defecto la no ratificación de la misma, no exime a la autoridad universitaria competente de llevar a cabo una investigación diligente, imparcial, independiente y en un plazo razonable que fije los derechos y obligaciones en juego, fije las responsabilidades y llegue a la verdad de los hechos. [20]

El desconocimiento de la identidad de la persona presunta agresora no eximirá a las instancias dependientes de realizar el debido registro y proporcionar atención. [21]

b) Conocimiento a petición de parte:

La Unidad conocerá respecto de actos de violencia de género, a petición de parte las quejas o denuncias que presente un tercero y que formulen por escrito los hombres o mujeres que sean estudiantes, personal académico o administrativo o de intendencia.

Independiente a si fue conocimiento de oficio o a petición de parte, se dará el siguiente tratamiento:

I. Presentación de la queja por parte de la interesada o el interesado, en formato libre;

II. Acuerdo correspondiente a la presentación de la queja:

- a) De admisión;*
- b) De requerimiento de información;*
- c) De no admisión de la queja; y,*
- d) De aclaración.*

En los casos en los que la Defensoría no sea competente, remitirá la queja o denuncia de inéxito y bajo su más estricta responsabilidad a la autoridad que estime competente, debiendo continuar con el acompañamiento y asesoría a la víctima en las instancias que legalmente procedan;

En términos generales, a partir de que se admita la queja, se podrá proceder a emitirán las medidas cautelares que sea necesarias para evitar un daño irreparable a la víctima o conservar la materia sobre la que reza la queja, sin embargo, dada la naturaleza cautelar de las medidas y ya que se rigen por los principios de periculum in mora y fumus boni iuris, se podrá otorgar aun y cuando a la queja haya recaído un acuerdo de requerimiento de información o de aclaración;

III. Emisión de recomendación (la recomendación se remitirá al Secretario del Consejo Universitario);

IV. El Tribunal Universitario conociendo de la vista emitirá resolución en un plazo razonable, acorde a lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Instrumentos Internacionales de los que el Estado mexicano forme parte, el presente Protocolo, y la demás normatividad secundaria en la materia.

Se mantendrá informada de manera directa y permanente a la persona que presentó su queja sobre el desarrollo del procedimiento con enfoque restaurativo desde el inicio y hasta su conclusión. Asimismo, llevará una bitácora de las acciones realizadas a lo largo de la atención del caso hasta la implementación de las sanciones y su seguimiento.

V. Garantías en el procedimiento. De manera específica, se garantizará:

- a) La protección de datos personales de los quejosos y quejosas;*
- b) Los agraviantes tendrán garantía de audiencia en todo momento, de igual forma tendrán derecho a ser acompañados en todo momento de su representante jurídico; y,*
- c) Todo integrante de la comunidad universitaria se obliga a cumplir las medidas suficientes que para este tipo de asuntos dicte la Unidad de Derechos Humanos o autoridad competente, en tanto se resuelve en definitiva el trámite de la queja.*

[1] SCJN "protocolo para juzgar con perspectiva de género"; Digitalizaciones Mexicanas, S. de R.L. de C.V., Guadalajara, Jalisco; noviembre de 2015, pág. 12 y 13.

[2] ROSA Valls Carol. "Guía de Prevención y Atención de la Violencia de Género en las Universidades" Barcelona, 2008. Pág., 14

[3] SCJN "protocolo para juzgar con perspectiva de género";

Digitalizaciones Mexicanas, S. de R.L. de C.V., Guadalajara, Jalisco; noviembre de 2015, pág. 73

[4] Óp. Cit. "Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género". Pág. 77

[5] Ello bajo los estándares tutelares preceptuados en el "test de riesgo" contenido en la jurisprudencia de la Corte IDH en las sentencias González y Otras Vs. México (Campo Algodonero), párr. 284, Caso Comunidad Indígena Sawhoyamaxa Vs. Paraguay, párr. 155, etc., y que la Corte IDH lo toma del Caso Osman Vs. United Kingdom, párr. 115 a 116, resuelto por la Corte Europea de Derechos Humanos.

[6] ROSA Valls Carol. "Guía de Prevención y Atención de la Violencia de Género en las Universidades" Barcelona, 2008. Pág., 11

[7] Óp. Cit; "Guía de Prevención y Atención de la Violencia de Género en las Universidades". Pág. 14, 15, 16, 17, 18, 19, 28, 33, 34 y 38.

[8] Tomada de la Declaración sobre la Eliminación de Violencia contra las Mujeres aprobada el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

[9] Óp. cit; SCJN "protocolo para juzgar con perspectiva de género"; Digitalizaciones Mexicanas, S. de R.L. de C.V., Guadalajara, Jalisco; noviembre de 2015, pag.91

[10] Óp. cit; SCJN "protocolo para juzgar con perspectiva de género"; Digitalizaciones Mexicanas, S. de R.L. de C.V., Guadalajara, Jalisco; noviembre de 2015, pág. 106, 108.

[11] Programa de Equidad de Género en la SCJN, "El deber de protección", Boletín "Género y Justicia", No. 26, agosto de 2011. Disponible en: <http://www.equidad.scjn.gob.mx/>

[12] ARTÍCULO 41, "Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia" (LGAMVLV).

[13] OP. cit; "Protocolo para la Juzgar con Perspectiva de Género". Pág. 83

[14] Op. cit; UNAM "protocolo para la atención de casos de violencia de género", pág. 10

[15] Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 5. Fracción VI. Víctima: La mujer de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia; VII. Agresor: La persona que inflige cualquier tipo de violencia contra las mujeres.

[16] Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 5. Fracción VI.

[17] Op. cit; Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

[18] UNAM Protocolo para la Atención de Caso de Violencia de Género. Pág. 13

[19] Op. cit; UNAM "protocolo para la atención de casos de violencia de género", pág. 19

[20] Este deber (se refiere al deber de investigar violaciones a derechos humanos) es una obligación de medio y no de resultado, que debe ser asumida por el Estado como un deber jurídico propio y no como una simple formalidad condenada de antemano a ser infructuosa, o como una mera gestión de intereses particulares, que dependa de la iniciativa procesal de las víctimas o de sus familiares o de la aportación privada de elementos probatorios. La obligación del Estado de investigar debe cumplirse diligentemente para evitar la impunidad y que este tipo de hechos vuelvan a repetirse. En este sentido, la Corte recuerda que la impunidad fomenta la repetición de las violaciones de derechos humanos. Asimismo, la Corte ha señalado que para que la investigación sea efectiva en los términos de la Convención, debe llevarse a cabo con la debida diligencia, la cual exige que el órgano que investiga lleve a cabo todas aquellas actuaciones y averiguaciones necesarias para procurar el resultado que se persigue. Es decir que debe sustentarse "por todos los medios legales disponibles y [estar] orientada a la determinación de la verdad". Este deber involucra a toda institución estatal, tanto judicial como no judicial, por lo que la debida diligencia se extiende también a los órganos no judiciales, en Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Velázquez Rodríguez Vs. Honduras, párr. 177 y ss.

[21] Universidad Nacional Autónoma de México, "Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM", Segunda versión, marzo 2019.



LEGISLATURA
DE MICHOACÁN
El poder de la inclusión
~



