



GOBIERNO DE
MÉXICO



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



EL COLEGIO
DE MICHOACÁN, A. C.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL COLMICH

El Colegio de Michoacán, A. C.
COLMICH

Zamora, Michoacán, a 30 de abril de 2024





GOBIERNO DE
MÉXICO



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



EL COLEGIO
DE MICHOACÁN, A. C.

ÍNDICE

Página

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS GENERALES	5
3. ALCANCE	5
4. MARCO REGULATORIO	6
5. DEFINICIONES	7
6. POLÍTICAS GENERALES	12
7. PROCEDIMIENTO Y DIAGRAMA DE FLUJO	17
8. ANEXOS	20





1. INTRODUCCIÓN

El *Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2021-2024*, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 2021, con fundamento en las disposiciones siguientes:

- a) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- b) Decreto por el que se crea como órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación, la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres;
- c) Principios rectores "*No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera, No puede haber paz sin justicia*", de la estrategia Libertad e Igualdad del Eje Política y Gobierno del Plan Nacional de Desarrollo;
- d) Artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Este programa se convierte en la principal guía para construir y apoyar las bases de la transformación del Estado mexicano como garante de los derechos humanos de estos sectores de la población, particularmente en su obligación de erradicar las violencias con origen de género y hacer realidad el principio del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024, en el sentido de ofrecer a la ciudadanía las condiciones adecuadas para que pueda vivir con dignidad y seguridad.

Con este programa, se fortalece la orientación y los resultados de las acciones de los distintos órdenes y niveles de gobierno, que incluyen los órganos autónomos, a través de cuatro objetivos prioritarios:

- 1. Disminuir la violencia contra las mujeres mediante la implementación de medidas preventivas de los factores de riesgo.
- 2. Promover servicios de atención integral especializada, con enfoque interseccional e intercultural para mujeres víctimas de violencia.
- 3. Fomentar la procuración e impartición de justicia con perspectiva de género para asegurar la sanción, reparación del daño y la no repetición, con las instancias competentes a nivel nacional.
- 4. Impulsar acciones de coordinación que permitan institucionalizar en el Estado mexicano la erradicación de la violencia contra las mujeres.





Estos cuatro objetivos se traducen en 14 estrategias prioritarias y 112 acciones puntuales que estarán bajo la responsabilidad de distintas áreas y niveles de gobierno, conforme a sus atribuciones y competencias.

El presente Protocolo se emite en cumplimiento a dicho Programa, que establece en su Estrategia prioritaria 1.3: *"Impulsar acciones en los centros de trabajo que contribuyan a erradicar la violencia contra las mujeres"* y, en particular, en lo señalado en su Acción puntual 1.3.2, que se dirige a *"Establecer un protocolo único de prevención, atención y sanción de los tipos de violencia contra las mujeres, desde un enfoque interseccional e intercultural para los Centros de trabajo"*.

Por tanto, el presente protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar la violencia de género, hostigamiento y acoso sexual dentro del COLMICH.

PRINCIPIOS Y POSTULADOS

En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios de integridad y postulados siguientes:

- a) Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- b) Perspectiva de género;
- c) Acceso a la justicia;
- d) Pro-persona;
- e) Confidencialidad;
- f) Presunción de inocencia;
- g) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- h) Prohibición de represalias;
- i) Integridad personal;
- j) Debida diligencia;
- k) No revictimización;
- l) Transparencia; y





m) Celeridad.

2. OBJETIVOS GENERALES

- a) Establecer las medidas específicas para prevenir conductas de violencia a la comunidad del COLMICH, así como promover una cultura institucional de igualdad y un clima laboral libre de violencia de género, hostigamiento y acoso laboral.
- b) Definir mecanismos especializados para brindar acompañamiento especializado y competente a la presunta víctima, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.
- c) Definir el personal y áreas competentes al interior del Colegio que pueden recibir, atender y canalizar, así como investigar o sancionar a las personas involucradas en las situaciones de violencia de género, hostigamiento y acoso sexual dentro del COLMICH.
- d) Establecer controles para registrar y dar seguimiento a los casos de violencia de género, hostigamiento y acoso sexual.
- e) Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia de la violencia de género.

3. ALCANCE

El protocolo es aplicable a todo el personal adscrito a las áreas del COLMICH, incluyendo personas que se vinculan con la labor sustantiva o administrativa de la institución, que se mencionan de forma enunciativa más no limitativa:

- Personal académico, docente y administrativo (de base, confianza y honorarios asimilados a salarios).
- Alumnado de los programas de posgrado, así como las y los estudiantes de los diferentes centros de estudio.
- Personal subcontratado como honorarios profesionales y proveedores de servicios.
- Personas que asisten y usan los servicios de la biblioteca del COLMICH.
- Prestadores/as de servicio social durante su estancia en el Colegio.





- Investigadoras e Investigadores por México, así como profesoras y profesores investigadores que realizan estancias posdoctorales.
- Personas ajenas a la institución, quienes realizan un trámite o solicitan un servicio.
- Cualquier otra persona que tenga interés o estancia en el Colegio.

4. MARCO REGULATORIO

NACIONAL

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2021-2024.
- Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.
- Pronunciamiento Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual en el COLMICH.
- Contratos Colectivos de Trabajo celebrados por la Asociación del Personal Académico (APACOLMICH) y por el Sindicato de Trabajadores del Colegio de Michoacán (SITRACOLMICH) y el COLMICH.

INTERNACIONAL





- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belém do Pará".

5. DEFINICIONES

Acoso laboral: Forma de violencia que se presenta a través de comportamientos y eventos que tienen por objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Se puede presentar de forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este, siempre y cuando esté vinculado a la relación laboral.

Acoso sexual: Es una forma de violencia con connotación lasciva 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.

Autoridad investigadora: El personal del Órgano Interno de Control en el COLMICH.

Autoridad resolutora: Lo será el Órgano Interno de Control en el CONAHCYT para llevar a cabo la sustanciación de los procedimientos de responsabilidades respectivos.

Capacitación: El proceso por el cual las personas servidoras públicas de El Colegio de Michoacán, A. C. son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias.

Certificación: El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación acreditada por un Organismo o Institución.

COLMICH: El Colegio de Michoacán, A. C.





Comité de Ética (CE): El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del COLMICH, conformado en El Colegio de Michoacán, A. C.

Comunicación asertiva: Se refiere a la forma de comunicación que deberá deadoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.

Conflicto de interés: La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas, debido a intereses personales, familiares o de negocios.

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

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

Denuncia: La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican actos posiblemente irregulares, entre otros por hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones.

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Estereotipos de género: Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y





mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo.

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

Investigación: Proceso de identificación de las personas involucradas, hechos, recabar y analizar las pruebas, así como identificar y aplicar la normatividad aplicable junto con los estándares de derechos humanos relacionados, principalmente para la evaluación de las pruebas en casos de violencia sexual y discriminación, y la operación de la perspectiva de género.

Órgano Interno de Control: Es la unidad administrativa a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en el COLMICH, conforme al Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública y respectivas leyes, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos.

Persona consejera: La(s) persona(s) servidoras públicas certificadas que orientan y acompañan a la presunta víctima por hostigamiento sexual y acoso sexual, en términos del numeral 14 del PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en DOF el 3 de enero de 2020.

Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.





Presunta víctima: Persona que ha sido afectada directa o indirectamente, en su esfera de derechos al ser objeto de actos o situaciones de violencia de género, hostigamiento y abuso sexual, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.

Presunta persona agresora: Persona de la que se presumen actos de violencia laboral hacia una persona, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este, siempre que esté vinculado a la relación laboral.

Primer contacto: El momento en que la presunta víctima de violencia de género, hostigamiento y acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso, dentro de las instalaciones del COLMICH, preferentemente ante la Persona Consejera.

Registro: Aquella información generada o creada de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que se presenten en el COLMICH.

Reglas de Integridad: Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, consideradas en el ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos.

Sensibilización: La primera etapa de la Formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género.

Persona servidora pública: La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal.

Protocolo: El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

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

Unidades de Igualdad de Género: En la Administración Pública Federal se conciben como los mecanismos que promueven e implementan una cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y sin discriminación, y que impulsan que este enfoque permee, de manera transversal en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y





evaluación de las políticas públicas institucionales. En el COLMICH, la persona que funge como Enlace de la Unidad de Género es la persona Titular de la Dirección de Administración.

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

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

Violencia 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, 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.

Violencia física: Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma, objeto, ácido o sustancia corrosiva, cáustica, irritante, tóxica o inflamable o cualquier otra sustancia que, en determinadas condiciones, pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.

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.

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

Violencia laboral: Es cualquier acto o comportamiento que limite o afecte las condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, intimidación, humillación, la explotación, el impedimento de la lactancia a las mujeres y todo tipo de discriminación por condición de





género.

Violencia docente: Se refiere a las conductas o situaciones provocadas para dañar la autoestima del estudiantado con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas que les inflige el personal docente.

6. POLÍTICAS GENERALES

Prevención, difusión y actualización del protocolo

Aplica en beneficio de todas las personas, sin distinción alguna de clase, nacionalidad, religión, sexo, discapacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual, afiliación política, tipo de contratación y/o cualquier otra que pudiera significar una discriminación hacia las personas.

La prevención de la violencia de género se realizará a través de una campaña de sensibilización cada año, orientada a difundir las generalidades de la violencia de género y las acciones a realizar en caso de presentarse cualquiera de los tipos de violencia en la institución, especialmente la del hostigamiento y abuso sexual. Esto para asegurar un trato digno, respetuoso, con transparencia y celeridad, a las personas que denuncien estos hechos.

Los mecanismos de prevención incluyen que, el Comité de Ética en coordinación con todas las áreas del Colegio, incluirán en sus programas anuales de trabajo las acciones para mantener actualizados los procesos de formación, sensibilización, capacitación y certificación de las personas consejeras, integrantes del CE, personal del OIC, personal del COLMICH y a la comunidad en general.

Se deberán considerar las acciones a fin de que el personal del Colegio, la comunidad estudiantil, las y los proveedores, y cualquier persona que tenga relación con el COLMICH, conozca el Protocolo por diversos medios. El presente Protocolo deberá ser publicado en la página web del COLMICH para consulta de todas las personas y entrará en vigor el día siguiente de su aprobación. Deberá contar con el previo visto bueno de las personas consejeras, el Comité de Ética, así como del personal del Órgano Interno de Control.

El presente protocolo deberá de ser actualizado cada dos años o cuando sea



necesario incorporar elementos que faciliten y mejoren los mecanismos para la recepción y atención de quejas de violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, así como la sanción correspondiente.

Se deberá asegurar la protección de la privacidad, imparcialidad y confidencialidad de todas las partes en todos los pasos de ejecución del procedimiento, con el fin de no afectar el clima laboral de la organización.

Toda persona servidora pública del COLMICH, en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se debe conducir en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso, obligándose para ello a mantener una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en el COLMICH.

Se evitará reubicar a la presunta víctima a otra área o separar de la institución a la persona, a menos de que sea necesario y con el consentimiento de la presunta víctima. Se priorizará salvaguardar la integridad psicoemocional y física de las presuntas víctimas en todo momento.

Se promoverá la cultura de la denuncia, la cual podrá ser anónima y deberá de contener datos de contacto de la presunta víctima como correo electrónico, teléfono fijo o celular.

La persona que sufra violencia de género, hostigamiento y abuso sexual por parte de una persona servidora pública, tiene derecho a denunciarlo y que su denuncia sea tratada con seriedad, credibilidad y respeto, otorgándole valor a su testimonio y evitando la revictimización, en un marco de respeto a la privacidad, presunción de inocencia y confidencialidad de los hechos.

Personas consejeras

Las dos personas consejeras certificadas actuarán bajo las siguientes pautas de conducta:

- Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento y/o violencia;
- Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
- Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- Respetar el principio de presunción de inocencia;
- Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;



- Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
- Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- Utilizar comunicación asertiva; y
- Escuchar de forma activa.

Antes de iniciar con la atención, se debe identificar que la presunta víctima se encuentra en situación de vulnerabilidad (por su condición de edad, sexo, si es persona con alguna discapacidad, o si está limitada en cuanto a la movilidad (si es migrante, refugiada desplazada, si pertenece a la comunidad LGBTTIQ+, afrodescendiente, comunidad indígena o pueblo originario) y que se encuentre en condiciones físicas, mentales y emocionales para participar de manera activa en el proceso, de no ser el caso, se le brindará contención y se le ofrecerá la opción de vincularla a instituciones u organizaciones de la sociedad civil que puedan brindarle atención.

Al momento de recibir una denuncia, se brindará un espacio de escucha donde se brindará asesoría por la persona consejera.

Es importante que la atención no reproduzca la revictimización, para ello deberá contarse con una técnica de entrevista adecuada por parte de personal consejero.

La persona consejera deberá hacer del conocimiento por escrito al Órgano Interno de Control y/o de quien presida el Comité de Ética, cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo.

Si la persona o personas a las que se les atribuye la presunta agresión no son personas servidoras públicas del COLMICH, se procederá a remitir la denuncia a la instancia competente.

Una vez recibida, leída o escuchada la denuncia ya sea por las vías mencionadas en el apartado anterior o por cualquier otro medio, deberá registrar la denuncia, y para el caso de que la persona presunta agresora sea personal del servicio público, remitirá la denuncia a las personas consejeras, en un plazo no mayor a tres días hábiles.

La persona consejera acusará la recepción de la comunicación a la presunta





víctima. La denuncia deberá contener la fecha de elaboración, folio, fecha en la que se presentó la denuncia ante la instancia, los datos de la persona, evidencia en caso de existir, nombre y firma ante la notificación.

Si la persona o personas a las que se les atribuya la presunta agresión, son personas servidoras públicas del COLMICH, la denuncia se turnará al Comité de Ética. En la atención de denuncias, el Comité de Ética deberá actuar con respeto a los derechos humanos, perspectiva de género, y atendiendo a los principios de legalidad, imparcialidad, objetividad, igualdad, eficiencia y eficacia.

El nombre y los datos personales de las personas denunciantes tendrán el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un daño adicional. De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución, encumplimiento del principio de presunción de inocencia.

Las denuncias sobre los casos de violencia de género, hostigamiento y acoso sexual podrán presentarse ante el Comité de Ética por medio del formato de primer contacto elaborado por la persona consejera o mediante denuncia anónima. En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité de Ética deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.

Personas que podrán ver la declaración:

- Consejera
- Personal de OIC
- Comité de Ética
- La parte acusada.

La denuncia no garantiza el despido o suspensión de funciones del presunto agresor.

Los medios de contacto de las personas consejeras son:

Dra. Leticia Díaz Gómez

Técnico Académico Titular "C"
Centro de Estudios Rurales



GOBIERNO DE
MÉXICO



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



EL COLEGIO
DE MICHOACÁN, A. C.

Tel. 351 515 71 00 ext 1416

lety@colmich.edu.mx

Martínez de Navarrete 505, Col Las Fuentes, 59699, Zamora, Michoacán

Dr. José Luis Alcauter Guzmán

*Profesor- Investigador Titular "A" del Centro de
Estudios en Geografía Humana*

Tel: 352 525 61 07 Ex t. 2403

alcauterg@colmich.edu.mx

Cerro de Nahuatzen 85, Fracc. Jardines del Cerro Grande, 59379, La Piedad, Michoacán

Comité de Ética

El Comité de Ética recibirá y valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las unidades administrativas correspondientes a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de hostigamiento y/o violencia.

La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género. Durante el Proceso de Investigación se le deberá dar oportunidad de escuchar la versión del presunto responsable para otorgarle el derecho de réplica y no dejarlo en estado de indefensión.

Se debe llevar un control y registro de casos que se presenten en el Colegio, así como sistematizar la información y mantener actualizada la base de datos que se genere, para dar seguimiento a través de los informes solicitados.

Los medios de contacto del Comité de Ética son:

Dra. Blanca Estela Maldonado Álvarez

comitedeetica@colmich.edu.mx

351 515 71 00 ext. 1104

Martínez de Navarrete 505, Col Las Fuentes, 59699, Zamora,



GOBIERNO DE
MÉXICO



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



EL COLEGIO
DE MICHOACÁN, A. C.

Michoacán

Secretaría General

L.C.P. José Torres Puga

[comitedeetica@colmich.edu.](mailto:comitedeetica@colmich.edu.mx)

[mx](mailto:comitedeetica@colmich.edu.mx)

351 515 71 00 ext. 1811

Martínez de Navarrete 505, Col Las Fuentes, 59699, Zamora,
Michoacán

Recursos Humanos

Órgano Interno de Control

El Órgano Interno de Control en el COLMICH, en su calidad de Autoridad Investigadora, recibirá, entre otras, denuncias presuntamente por la comisión de conductas de servidores (as) públicos (as) del COLMICH que generen violencia de género, discriminación, hostigamiento y acoso sexual y serán investigadas exhaustiva e integralmente con perspectiva de género, para que, en su caso se procede a remitir ante la Autoridad competente la resolución que en derecho corresponda.

Los medios de contacto del Órgano Interno de Control son:

L.C.P. Leticia Méndez Hurtado

Titular del OIC en el COLMICH

Tel. 351 515 71 00 Ext. 1841

Martínez de Navarrete 505, Col Las Fuentes, 59699, Zamora,
Michoacán

7. PROCEDIMIENTO Y DIAGRAMA DE FLUJO

- 1) La presunta víctima realiza primer contacto por cualquiera de las vías de comunicación disponibles con la persona consejera de su elección,



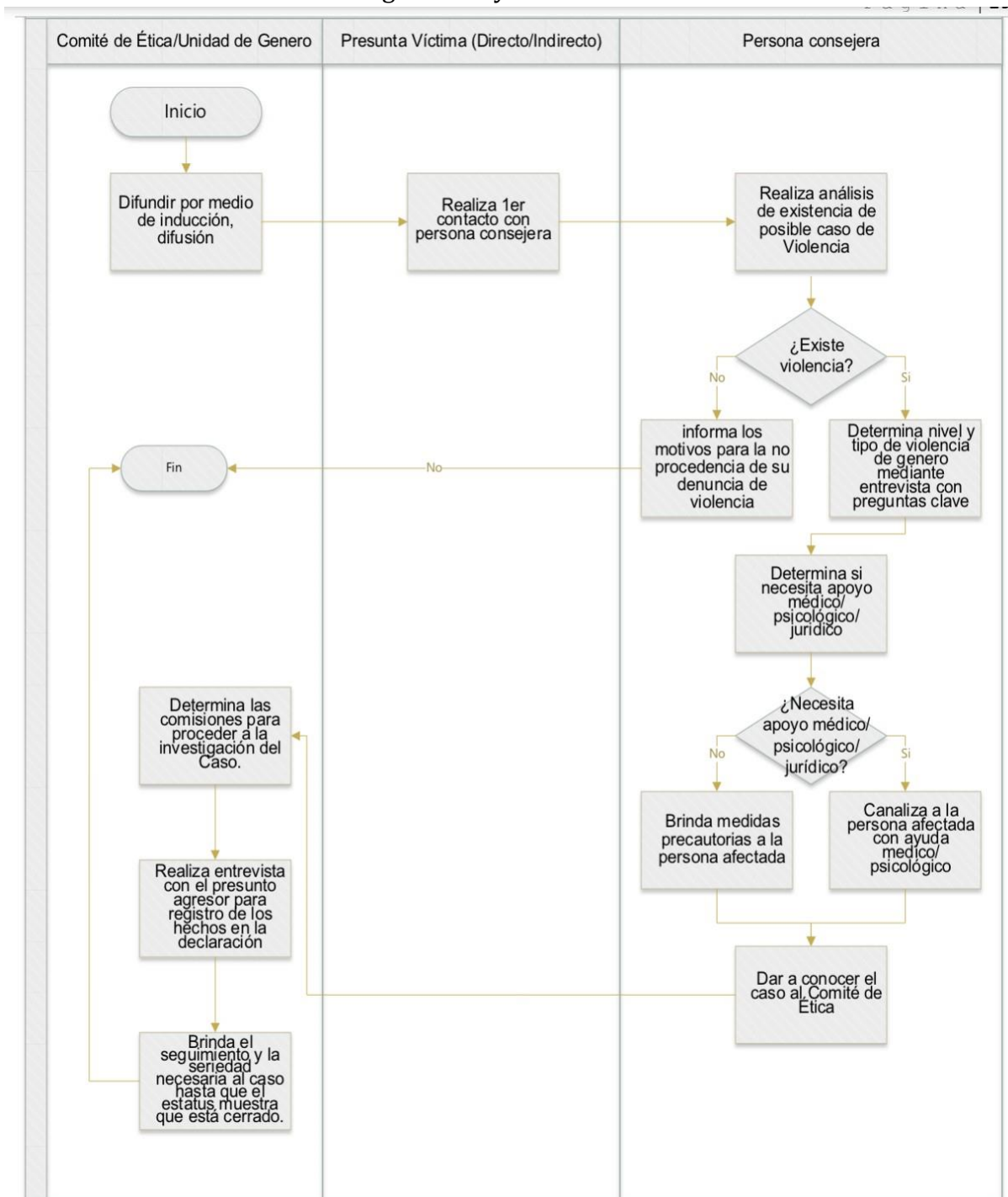


para explicar y entregar su denuncia o explicar los hechos y sucesos por los cuales considera que sufrió una situación de violencia.

- 2) En su caso, la persona consejera observará y valorará si la presunta víctima se encuentra en situación vulnerable o en condiciones favorables de acuerdo con su situación mental, física o emocional derivado del hecho o suceso de violencia, orientando, acompañando y evitando la revictimización. Aplica las estrategias de contención y/o canaliza a la persona afectada con ayuda médica / psicológica / jurídica o con otras instancias que brinden el apoyo especializado.
- 3) La persona consejera escuchará de manera atenta y empática a la presunta víctima y/o recibe la denuncia por escrito con las evidencias correspondientes por los medios que tenga disponible la presunta víctima. Si la presunta víctima no ha redactado la denuncia, podrá recibir apoyo de la persona consejera para redactarla.
- 4) Realizará análisis, determina nivel y tipo de violencia mediante entrevista con preguntas claves. De ser necesario, la persona consejera podrá solicitar entrevistas posteriores para clarificar o ampliar la información del hecho o suceso en la denuncia.
- 5) Si la supuesta persona agresora es servidora o servidor público del COLMICH, se ocupará el Formato de Denuncia, la persona consejera lo enviará por correo electrónico o se entregará a la secretaria del Comité de Ética para su atención, análisis y seguimiento.
- 6) En caso de ser servidor/a pública, el OIC realizará la investigación correspondiente con base en lo establecido en la normatividad en la materia.
- 7) En caso de no contar con elementos suficientes, la persona consejera informará a la presunta víctima los motivos por los cuales no procedería su denuncia de violencia, y proporciona orientación importante para evitar que reincida el hecho o suceso.



Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y violencia de Género





8. ANEXOS

8.1 Formato de denuncia

FOLIO:COLMICH/DEN/2024/001

FORMATO PARA PRESENTAR UNA DENUNCIA ANTE EL COMITÉ DE ÉTICA

Zamora, Michoacán, a XX del XX de 20XX

Por este medio, me permito solicitar la intervención del Comité de Ética a fin de recibir y atender mi denuncia dentro del ámbito de su competencia, considerando los siguientes datos y relatoría de hecho.

Datos de contacto para oír y recibir todo tipo de notificaciones:

Nombre:

Puesto:

Área de trabajo:

Teléfono (s):

Correo electrónico (s):

Relatoría de hechos:

(Describa brevemente los hechos y sucesos, así como el contexto y los testigos o evidencias con los que cuenta para evidenciar la situación de violencia de género, hostigamiento y acoso sexual).





GOBIERNO DE
MÉXICO



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



EL COLEGIO
DE MICHOACÁN, A. C.

8.2 Formato de seguimiento de denuncia

FOLIO: COLMICH/DEN/2024/002

FORMATO PARA SEGUIMIENTO DE DENUNCIA ANTE EL COMITÉ DE ÉTICA

Zamora, Michoacán, a XX del XX de 20XX

Datos de la(s) persona (s) servidora (s) publica (s) como presunta responsable del acto de violencia de género, hostigamiento y acoso sexual:

Nombre:

Puesto:

Área de trabajo:

Teléfono (s):

Correo electrónico (s):

Nombre del jefe (a) inmediato (a):

Cargo del jefe (a) inmediato (a):

Datos de la(s) persona (s) que son testigos de la situación de violencia:

Nombre:

Puesto:

Área de

trabajo:

Teléfono (s):

Correo electrónico (s):



GOBIERNO DE
MÉXICO



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



EL COLEGIO
DE MICHOACÁN, A. C.

El presente protocolo fue revisado por el personal del Departamento de Recursos Humanos, personas que integran el Comité de Ética, una de las personas consejeras certificadas de la institución, la Titular de la Secretaría General y por el Presidente de El Colegio de Michoacán, A. C.

