



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ATENCIÓN A LOS CASOS DE VIOLENCIAS
EN UNIVERSIDAD KINO**

HERMOSILLO, SONORA. ABRIL DE 2021.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| ÍNDICE..... | 1 |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 2 |
| II. MARCO CONCEPTUAL..... | 3 |
| 2.1 Conceptualización..... | 4 |
| 2.2 Tipos de Violencia..... | 6 |
| 2.3 Conductas que pueden constituir acoso/hostigamiento sexual..... | 7 |
| 2.4 Modalidades de la Violencia..... | 8 |
| III. NORMATIVIDAD..... | 9 |
| IV. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN..... | 12 |
| V. ETAPA DE PREVENCIÓN..... | 14 |
| 5.1 Campañas de Sensibilización y Prevención..... | 14 |
| VI. DETECCIÓN DEL PROBLEMA..... | 15 |
| VII. ETAPA DE ATENCIÓN..... | 15 |
| 7.2 Seguimiento..... | 17 |
| VIII. SANCIÓN POR CASOS DE VIOLENCIAS..... | 18 |
| 8.1 Factores que determinarán la decisión final..... | 18 |
| Acciones para desarrollar en la atención de la denuncia por casos de violencias: | 19 |
| IX. DEPENDENCIAS COMPETENTES PARA RECIBIR ASESORÍAS Y/O DENUNCIAS POR CASOS DE VIOLENCIAS..... | 21 |
| Bibliografía..... | 22 |
| VALIDACIÓN..... | 24 |
| HISTORIAL DE MODIFICACIONES..... | 24 |



I. INTRODUCCIÓN

Para la Universidad Kino hablar de violencia es un tema relevante que merece toda su atención, ya que, este es un problema añejo que se ha venido dando en función de los roles y estereotipos que la sociedad ha impuesto tanto a hombres como a mujeres, siendo éste un problema cultural, que se debe combatir tanto en el ámbito privado como en el público, de tal manera que en la búsqueda de alcanzar la erradicación de las conductas que degradan, lastiman y/o vulneran la condición humana se deben realizar acciones eficaces con el objeto de combatir las afectaciones que estas conductas atípicas y culpables causan en las víctimas, por lo que es necesario contar con instrumentos normativos que contribuyan a la prevención, atención y sanción a los casos de violencias que se presenten.

Para atender lo anterior, la Universidad Kino debe realizar acciones permanentes encaminadas a la prevención, atención y sanción; así como, a la concientización de las consecuencias que las conductas de violencia traen, no solo en la vida personal, sino además en el desempeño de sus funciones, lo que se ve reflejado en la sociedad.

El presente protocolo ha sido elaborado tomando en consideración el modelo utilizado por el Instituto Sonorense de la Mujer cuyo enfoque se basa en los derechos humanos de las mujeres, con la intención de proporcionar a las Instituciones de Educación Media Superior y Superior los lineamientos y mecanismos que coadyuven a la prevención, atención y sanción del acoso sexual y el hostigamiento en contra de las personas que estudian o laboran en dichas instituciones.

En este sentido, el propósito de este protocolo es establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de violencias, que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias, así como generar un programa de quejas que garantice la confidencialidad de los casos y crear una instancia colegiada que dirima los asuntos relacionados con la violencia.

II. MARCO CONCEPTUAL

En relación con el hostigamiento y el acoso sexual, uno de los problemas principales es que no siempre se identifican con claridad y muchas veces no es denunciado por miedo a represalias o por desconocimiento. Las víctimas pueden verse impedidas a denunciar, debido al desamparo o al miedo a verse ridiculizadas, o a perder sus trabajos o estudios; otro problema que ocurre con frecuencia es que, a menudo, las instituciones no cuentan con una política y procedimientos claros y específicos para abordar esta cuestión, lo que desanima a las víctimas a denunciar.¹

Dos de los tipos de violencia contra las mujeres más comunes son el hostigamiento y el acoso sexual, por lo que es de suma importancia para la Universidad Kino el compromiso en el combate de tales expresiones y de asumir una corresponsabilidad institucional, que permita generar transformaciones en ambientes sanos para mujeres y hombres en la vida cotidiana de México.

El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.²

La violencia sexual en las instituciones educativas mexicanas, se inscriben en un contexto nacional en donde sólo el 1% de los crímenes sexuales terminan en juicio (Distintas Latitudes, 2016). De las 32 universidades autónomas estatales que existen, sólo cuatro tienen un protocolo de atención para casos de violencia sexual. Dicho de otra manera, mientras que todas las universidades sancionan de manera explícita conductas como acudir a clase en estado de ebriedad o falsificar documentos escolares, sólo 12.5% prohíbe y sanciona de manera específica el acoso sexual, dentro de sus reglamentos o estatutos (Distintas Latitudes, op. cit.).³

Se entiende como discriminación, de acuerdo a lo estipulado en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (Diario Oficial de la Federación, 2016), a “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 la 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

¹ Instituto Sonorense de la Mujer, ISM 2018.

² Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Capítulo II - De La Violencia Laboral Y Docente, Artículo 13, 2007.

³ Instituto Sonorense de la Mujer, ISM 2018.

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”.⁴

2.1 Conceptualización

Para determinar si el acto de violencia que se denuncia puede ser considerado como tal, los siguientes conceptos podrán ser tomados como indicadores:

Género: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre mujeres y hombres.

Sexo: Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres.

Discriminación:

Se define como toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas (Diario Oficial de la Federación, 2016).

Sexismo:

Lo podemos conceptualizar como el resultado de imaginarios históricos que han posicionado a hombres y mujeres (tomando como argumentos las diferencias biológicas) en una relación jerárquica que se materializa en una valoración desigual de unas y otros, de las cualidades que se han atribuido como distintivas de cada sexo, así como en una asimetría en los poderes y recursos de distinto tipo de que disponen (Buquet, Cooper, Mingo, & Moreno, 2013).

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 (Instituto Nacional de las Mujeres, 2009). Se considera hostigamiento a toda “acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo. Provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo, afectando el desempeño y cumplimiento, así como el bienestar de las personas” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007).

⁴ Instituto Sonorense de la Mujer, ISM 2018.

De acuerdo con el Glosario de Género (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007), pueden existir dos tipos de hostigamiento:

- a) **Hostigamiento relacionado con premio/castigo**: solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo o escuela, así como ascensos o aumentos de salario o calificaciones. Su negación provoca represalias o despidos. Este tipo se produce principalmente entre un directivo y una trabajadora y/o un profesor y una alumna.
- b) **Hostigamiento relacionado con condiciones de trabajo**: insultos y hostilidad por parte de compañeros de trabajo o de escuela, así como de supervisores o profesores a los que se ha rechazado.

Acoso:

El acoso es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Aunque normalmente se trata de una práctica censurada, se reproduce en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello al no existir una sanción colectiva contra dichos actos. Los tipos más reconocidos de acoso son: el acoso laboral, el acoso moral o psicológico y el acoso sexual, lo anterior de acuerdo con lo establecido en el Glosario de Género (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007), el cual los define de la siguiente manera:

- a) **Acoso Laboral**: También conocido con el término anglosajón *mobbing*, se define en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, como un tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- b) **Acoso Moral o Psicológico**: Tiene por finalidad someter a la víctima a través del quebrantamiento de su confianza y su autoestima por medio de la humillación pública, la burla, generación de confusión, incertidumbre y cuestionamiento de sus principios y valores. Representa la necesidad de control por parte del agresor/a, estableciendo una relación de dominación que tiene por fin hacer sentir culpable a la víctima en todo sentido.
- c) **Acoso sexual**: Es un comportamiento o acercamiento de índole sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales para ella. Se trata de una de las formas más insidiosas de violencia contra las mujeres porque, gracias a sus características psicosociales, la mayoría de las víctimas prefiere no denunciar los incidentes. En su investigación sobre el acoso en las universidades, Wright y Weiner (citado en Buquet, Cooper, Mingo, & Moreno, 2013) caracterizaron los actos de profesores contra sus alumnas como la especie más dañina y difundida de acoso sexual en las universidades y describen a los acosadores como "individuos que necesitan ejercer poder sobre el sexo opuesto".

Acto de Violencia de Género: Para efectos del presente Protocolo se entenderá como acto de violencia de género a cualquier acto u omisión considerado como violento o discriminatorio por razón de género o sexo, realizado por una persona o grupo de personas integrantes de la comunidad universitaria o media superior a otro integrante de la misma comunidad, siempre que exista un daño físico o psicológico y que dicho acto u omisión se efectúe sin el consentimiento de la persona agraviada.

Violencia de Género: Se define como cualquier violencia ejercida contra una persona en función de su identidad o condición de género, sea hombre o mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. El término violencia de género permite enfatizar que esta violencia tiene como origen las desigualdades estructurales que ubican a las mujeres en el lugar de las subordinadas, sin embargo, bajo este concepto también se incluyen aquellas violencias específicas que afectan a los hombres situados también en posiciones de subordinación.

2.2 Tipos de Violencia:

1. **Violencia física:** es cualquier acto que cause 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.
2. **Violencia psicológica:** es toda acción u omisión que dañe o pueda dañar emocionalmente a la víctima, así como a su integridad cognitiva y que va dirigida a producir en ella dolor emocional, a hacer que se crea carente de valor y culpable del maltrato que está recibiendo, así como a anularla, intimidarla, aterrarla y hacerla dependiente de su agresor. (Insultos, culpar a la víctima de todo lo malo que sucede o de las conductas violentas que recibe, desvalorizaciones, humillaciones, burlas, descalificaciones, observaciones mordaces, coerción, críticas, desprecios, gritos, miradas o posturas intimidatorias, chantajes, amenazas, ridiculizaciones, abandono y aislamiento emocional, incomunicación, ausencia o negación de cuidado, falta de reconocimiento del valor y las cualidades de la mujer, ensalzar a otras mujeres o personas y no alabar nunca sus cualidades, monopolizar las conversaciones para que la víctima no se pueda expresar, centrar las verbalizaciones sobre ella en sus errores o fallos, ironía, descalificaciones soterradas, etcétera).
3. **Violencia patrimonial:** es cualquier acto u omisión que se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, retención y/o distracción de objetos, documentos personales, bienes o valores, derechos patrimoniales y/o recursos económicos destinados a satisfacer necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;

4. **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 de una sobre otra persona, al denigrarla y concebirla como objeto. Así como los comentarios o insinuaciones sexuales no deseadas, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo.

Esta violencia abarca actos que van desde el acoso verbal a la penetración forzada y una variedad de tipos de coacción, desde la presión social y la intimidación a la fuerza física.

También se considera violencia sexual si la persona no está en condiciones de dar su consentimiento, por ejemplo, cuando está en estado de ebriedad, bajo los efectos de un estupefaciente, dormida o mentalmente incapacitada. Una lista mínima de actos de este tipo es la siguiente:

- a. **Violación:** Se refiere a la penetración vaginal, anal u oral de naturaleza sexual del cuerpo de otra persona, sin su consentimiento, con cualquier parte corporal u objeto, incluido mediante el uso de violencia física y poniendo a la víctima en una situación en que no pueda negarse o que se vea obligada a aceptar por miedo (ONU, 2015).
- b. **Intento de violación:** se refiere al intento de tener una relación sexual no consensual mediante el uso de fuerza o amenazas.

2.3 Conductas que pueden constituir acoso/hostigamiento sexual:

- a) Realizar silbidos, señales lascivas, miradas incómodas e insinuantes, muecas o gestos que generen pensamientos de connotación sexual.
- b) Expresar chistes sexuales molestos, comentarios insinuantes u obscenos, así como adulaciones sobre el físico o la imagen corporal.
- c) Presionar para obtener fotografías o imágenes de la persona en ropa íntima o desnuda.
- d) Hacer preguntas, referencias o insinuaciones sobre la vida sexual.
- e) Presionar para regresar a una relación afectiva.
- f) Realizar llamadas telefónicas o mensajes de texto con insinuaciones de connotación sexual o íntima no aceptadas.
- g) Visitar insistentemente las redes sociales de la víctima (conocido coloquialmente como "stalker") y generar comentarios sugestivos o de connotación sexual o íntima.
- h) Insistir para tener encuentros privados o íntimos fuera del lugar de trabajo o de estudios.
- i) Llevar a cabo acercamientos excesivos como abrazos o besos no deseados o tocamientos, pellizcos, roces, acorralamientos.

- j) Exhibir fotografías, imágenes, u objetos sexualmente sugestivos, pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes.
- k) Realizar promesas expresas a la víctima de obtener un beneficio personal a cambio de favores sexuales (Hostigamiento sexual).
- l) Llevar a cabo amenazas (directas o indirectas) mediante las cuales la persona agresora exige a la víctima realizar conductas sexuales contra su voluntad o con la amenaza de que, en caso de negativa, se generara un mal futuro (Hostigamiento sexual).
- m) Usar expresiones físicas, gestuales o verbales con connotación sexual, insinuaciones o proposiciones sexuales.
- n) Realizar la exhibición de imágenes u objetos con contenido sexual.

2.4 Modalidades de la Violencia

1. **Violencia laboral:** la discriminación en la contratación de la víctima o no respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género, incluyendo su estado de gravidez.
2. **Violencia docente:** aquellas conductas que dañen la autoestima de las y los estudiantes con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.
3. **Violencia comunitaria:** Son los actos que transgreden derechos fundamentales de las personas y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.

III. NORMATIVIDAD

Ambito Estatal
Codigo Penal para el Estado de Sonora

- **ARTÍCULO 212 BIS. Hostigamiento Sexual-** "Al que solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación, bien sea entre superior o inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que los relacione en el campo laboral, docente, doméstico o cualquier otro, se le impondrá sanción de uno a tres años de prisión y multa de trescientas a quinientas unidades de medida y actualización".
- **ARTÍCULO 212 BIS 1.- "Comete el delito de acoso sexual** quien mediante conductas verbales de una forma reiterada y con fines de lujuria asedie a una persona de cualquier sexo, que la ponga en riesgo o cause un daño psicológico que lesione su dignidad".

Ambito Federal
Ley Federal del Trabajo

- Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;
- Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

Ambito Administrativo
Responsabilidad Administrativo

- **ARTICULO 4o.-** "Cuando los actos u omisiones materia de las acusaciones, queden comprendidas en más de uno de los casos sujetos a sanción y previstos en el Artículo 144, de la Constitución Política del Estado, los procedimientos respectivos se desarrollarán en forma autónoma e independiente, según su naturaleza y por la vía procesal que corresponda, debiendo las autoridades respectivas turnar las denuncias y quejas a quien deba conocer de ellas. No podrán imponerse dos veces por una sola conducta, sanciones de la misma naturaleza". **(Para Instituciones Públicas)**
- **ARTICULO 28.-** Los servidores públicos que cometan delitos de cualquier naturaleza, serán responsables en los términos de la Legislación Penal del Estado.

Ambito Estatal
Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia

Ambito Estatal
Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Ambito Estatal
Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de Sonora

- **ARTÍCULO 1.-** Las disposiciones contenidas en la presente ley son de orden público e interés social y tienen por objeto prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres...."
- **ARTÍCULO 10.- La Violencia Laboral y Escolar** se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o en 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.
- **ARTÍCULO 1.-** La presente ley es de orden público e interés social y tiene por objeto regular, proteger y garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en Sonora y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al Estado y los municipios hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.
- **Artículo 1.-Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social.** El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en términos del artículo 1º párrafos primero, tercero y quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y artículo 1º de la Constitución Política del Estado de Sonora, así como promover la igualdad real de oportunidades.

Protocolo de actuación para conductas de hostigamiento y acoso sexual en las Instituciones de Educación Media Superior y Superior cuando la víctima es menor de edad.

Marco Legal:

- Convención de los Derechos de los Niños.(CDN)
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.(CPEUM)
- Ley General de los Derechos de los Niños. (LGDNNA)
- Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.(LGAMVLV)
- Ley General de Educación. (LGE)
- Constitución Política de Sonora. (CPES)
- Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Sonora. (LDNNAES)
- Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia para el Estado de Sonora (LAMVLVES)
- Ley de Seguridad Escolar para el Estado de Sonora. (LSEES)
- Protocolos de Prevención, Detección y Actuación en Casos de Abuso Sexual Infantil, Acoso Escolar y Maltrato, en Escuelas de Educación Básica. (PPDACASIAEMEEBES)

Marco Conceptual

Adolescente: A toda persona cuya edad esté comprendida entre los doce años cumplidos y menores de dieciocho años, cuando exista duda de si se trata de una persona mayor de dieciocho años, se presumirá que es adolescente. LDNNAES

Atención: Entendiendo, todas las acciones inherentes a la presentación de una queja por algún hecho relacionado con hostigamiento o acoso sexuales, y que debe de realizar la Institución académica en favor del receptor de violencia a fin de que se le brinde una alternativa de solución para erradicar cualquier hecho que vulnere sus derechos humanos.

Generadores De Violencia: Aquella persona que genera acoso u hostigamiento sexuales en perjuicio de otra persona.

Interés Superior de la Niñez: Al máximo beneficio que ha de otorgarse de conformidad con los derechos de las niñas, niños y adolescentes respecto de cualquier otro beneficio o derecho y que tiene como propósito alcanzar su desarrollo integral, así como la plenitud de sus aptitudes y capacidades hasta el máximo de sus posibilidades, tomando en consideración que cada uno de ellos es una universalidad y una individualidad en la que la familia, la comunidad y el propio Estado garantizarán ese pleno desarrollo. LDNNAES.

Menor de Edad: Las(os) niñas, niños y adolescentes.

O.C.D.A.: Órgano de Control de Desarrollo Administrativo conforme a Ley Estatal de Responsabilidades.

Queja: Acto mediante el cual el receptor de la violencia informa y ratifica de los hechos sucedidos.

Receptores De Violencia: Aquella persona que sea objeto de cualquier conducta de violencia.

Tratamiento: Refiriéndonos a la atención especializada que se les brinda a las víctimas que transitan por un hecho y que por la crisis o el trauma que han sufrido requieren la atención de un(a) especialista para que la persona afectada no quede limitada en su potencial por las consecuencias de los hechos que motivaron el proceso.

IV. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Las disposiciones del presente protocolo se aplicarán a toda persona de Preparatoria y Universidad Kino que labore, estudie o tenga vínculo contractual con la misma, en cualquiera de sus unidades académicas, respecto a las conductas señaladas en este protocolo, ya sea que sucedan al interior de la casa de estudios o al exterior, con motivo del quehacer académico o administrativo.

Los casos de violencia pueden ser sancionados según el tipo de conductas, ámbitos en los que ocurren y tipo de personalidad jurídica que ostentan quienes las cometen: en tanto conductas delictivas son materia penal; pueden constituir también faltas administrativas si él o la agresora resultan ser personal que labora en la institución (materia administrativa); y finalmente si son conductas cuya comisión tiene consecuencias legales en el espacio de trabajo o académico (materia laboral).

Las medidas son dirigidas a la comunidad universitaria, integradas por:

- 5.1 Estudiantes
- 5.2 Personal Directivo, Administrativo y de Servicios
- 5.3 Personal Académico
- 5.4 Personal contratado en proyectos vinculados a la Universidad
- 5.5 Estudiantes y docentes en programas de movilidad académica

Por lo anterior la Universidad Kino considera la existencia de un grupo multidisciplinario que pueda intervenir de manera eficaz en la prevención y atención de las personas víctimas de alguno de los supuestos aquí presentados, para esto es necesario contar con actitudes y aptitudes que brinden apoyo, asertividad y confianza, por lo que los principios de actuación deben ser congruentes con los siguiente:

Confianza y credibilidad. Las personas que manifiesten haber sido víctimas de violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual tendrán la garantía de credibilidad en su dicho.

Calidad en la atención. El trato que se ofrezca a las personas víctimas se regirá por la empatía, calidez y respeto, y estará libre de toda estigmatización y prejuicio, así como de todo acto de coacción, inducción o inhibición que busque el desistimiento de la víctima de exigir sus derechos.

Participación conjunta. La persona víctima tiene derecho a ser asesorada y acompañada por la persona de su confianza a lo largo del desarrollo de los casos, y a colaborar con las investigaciones, sin que ello implique menoscabar en alguna situación sus derechos ni eximir a las autoridades competentes de sus responsabilidades.

Interpretación normativa Pro-Persona. Toda norma de derechos humanos invocada en el proceso de atención de los casos será interpretada en todo momento conforme a la máxima protección que ofrezca a las personas.

Respeto y protección de la dignidad e integridad. Todo acto realizado en el marco de este Protocolo deberá garantizar en todo momento y circunstancia el respeto y protección de la dignidad e integridad de las personas involucradas, particularmente de la víctima, a quien se le deberá evitar trámites, procedimientos o actos que puedan revictimizarla.

Igualdad y no discriminación. Se deberá atender a las víctimas en condiciones de igualdad desde la perspectiva de género, y sin hacer distinción alguna que, por motivos de origen étnico, sexo, género, edad, situación socioeconómica o cualquier otro, tenga por objeto o resultado el menoscabo de sus derechos y libertades.

Gratuidad. Todas las acciones y trámites que se lleven a cabo para la atención y el acceso a la justicia por parte de las víctimas serán gratuitas.

Debida diligencia. En atención a este principio, se deberán promover acciones de prevención pertinentes y su reparación desde un enfoque de justicia restaurativa que lo garantice de manera suficiente e integral.

Debido proceso. Todas las personas involucradas en los casos que refiere este Protocolo garantizarán el desahogo del proceso conforme a las etapas y procedimientos establecidos para ello. Toda la información que obre en el expediente de cada caso deberá ser usada exclusivamente para los fines a que motiven su intervención.

Confidencialidad. Es la garantía de que la información resguarda la identidad de la persona y formas de localización, así como los datos relativos al problema que motiva la intervención de la autoridad competente. El nombre de la víctima tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

En ningún caso y en ninguna circunstancia deberá emplearse medios alternativos de solución de conflictos como la mediación, toda vez que para que esta sea efectiva las partes intervinientes deberán encontrarse en igualdad de circunstancias y en materia de violencia de género no se encuentra este factor.

V. ETAPA DE PREVENCIÓN

La violencia, en cualquier caso, produce una afectación en las instituciones en que se realiza e incide en la productividad y eficiencia del trabajo desarrollado, por lo que es de suma importancia la sensibilización con relación al tema en el ámbito académico.

Por lo anterior es imprescindible contar con campañas preventivas y de sensibilización con el fin de visibilizar y buscar herramientas que combatan las conductas de violencia, pero además es necesario que se rompa el silencio de las víctimas y que sientan la certeza de que su problemática será atendida de manera eficaz y oportuna.

Se pueden realizar a través de: charlas, circulares, boletines informativos con consignas contra el hostigamiento y acoso sexual. En todos los ambientes de la institución se puede colocar propaganda a favor de la libertad, salud y seguridad del personal contra el hostigamiento y acoso sexual.

5.1 Campañas de Sensibilización y Prevención

- Las campañas de sensibilización permiten discutir, visibilizar y buscar mecanismos que combatan los casos de violencias en el ámbito laboral.
- Elaboración de materiales informativos (trípticos, folletos, volantes) sobre hostigamiento y acoso sexuales, dirigidos personal que labora en las instituciones educativas, así como al alumnado.
- Talleres, seminarios y cursos dirigidos a la población estudiantil, en materia de identificación y reconocimiento de todos los tipos de violencia que se presentan en el escolar, con el fin de facilitar su detección oportuna.
- Elaborar los protocolos de actuación que regulen las acciones del personal y de la comunidad estudiantil en la institución educativa de que forman parte, para la detección y prevención del hostigamiento y acoso sexual, atendiendo al presente instrumento.
- Diseñar y desarrollar curso de capacitación para el personal de la institución educativa, en materia de derechos humanos desde una perspectiva de género, a fin de prevenir el hostigamiento y acoso sexual.
- Introducir contenidos relativos al acoso sexual en el ámbito educativo en las reglamentaciones estudiantiles de educación, media superior y superior.
- Difusión de información de centros de educación sobre violencia, indicadores de acoso y hostigamiento sexuales, estrategias de afrontamiento y recursos a los que puede acudir.

VI. DETECCIÓN DEL PROBLEMA

Debe de generarse un entorno agradable y de respeto y a la vez, enviarse constantemente el mensaje claro y directo de que se están supervisando y controlando las actitudes que no son socialmente aceptadas.

Es de suma importancia considerar los siguientes factores para detectar casos de hostigamiento y acoso sexual dentro de las instituciones y tomar en cuenta la edad y grado de madurez de la víctima de tales actos:

- La existencia de bromas, observaciones y chistes con intensa carga de intencionalidad sexual.
- Las críticas acentuadas al trabajo o comportamiento de determinadas personas que forman parte de la institución o mantienen una relación contractual con esta.
- Cuando objetivamente no se corresponde con lo verificado desde el nivel de supervisión, por las calificaciones o el rendimiento de la persona observada.
- La negativa a trabajar con determinadas personas.
- Cuando el diagnóstico médico de las justificaciones a las inasistencias tienen relación con la presencia de estrés en la persona que manifiesta ser víctima de hostigamiento o acoso.
- Pérdida repentina de motivación, actitud ansiosa, verificación de torpeza o errores inexplicables en la ejecución.

VII. ETAPA DE ATENCIÓN

El procedimiento para presentar casos de violencias podrá ser notificados por personal docente, administrativo, de servicios y comunidad estudiantil y será aplicable para personas externas a la institución en casos de excepción, siempre y cuando algún miembro de la comunidad universitaria este involucrado.

7.1 Procedimiento de intervención

| ETAPAS | ACCIÓN |
|--------|---|
| 1 | <p>Recibir la queja que podrá ser por las siguientes vías:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal: cuando una persona se presenta para informar de algún caso de violencia. ▪ Escrita o medio electrónico: cuando se recibe un escrito o un mensaje vía electrónica por medio institucional, mediante el cual se informa de algún caso de violencia. <p>Se invita a la parte receptora de la violencia denunciada para ratificar dicha denuncia mediante el levantamiento de un acta circunstanciada. En caso de que el receptor sea menor de edad, se notificará a los padres para que estén presentes en la ratificación, misma que será tomada mediante el levantamiento de acta circunstanciada en presencia de dos testigos, estableciendo en la misma el compromiso de la privacidad y confidencialidad, que debe contener cuando menos los siguientes aspectos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fecha, lugar y hora. • Los generales de los comparecientes. • Se les informará el motivo de su presencia. • Manifestarán con respecto a los hechos. • Se les ofrecerán la alternativa de solución, asesoría y acompañamiento. • Cualquier otro punto que se crea conveniente para la atención de los hechos. |
| 2 | <p>Determinar el tipo de proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Si el generador de la violencia es personal de la institución continúe en la etapa 3. b) Cuando el generador de la conducta de violencia es alumno 4. |
| 3 | <p>a) Si el generador de la conducta es personal de la institución se procederá a solicitar al receptor de violencia los datos que acreditan dicha conducta que viene reportando, pudiendo aportar por cualquier medio para probar su dicho siempre y cuando sean medios lícitos, con dicha información y toda la documentación recabada desde la presentación de la queja, se integrará un expediente.</p> <p>Integrado el expediente y una vez recibida la información referente a la queja, se procederá a realizar un cambio de adscripción del generador de la conducta con el fin de salvaguardar la integridad de la persona afectada, y se remitirá dicho expediente mediante oficio, a la persona encargada de la Coordinación de Recursos Humanos para que determine el procedimiento a seguir y la sanción, ya sea para modificar las condiciones laborales o el despido laboral, con base en lo establecido en La ley Federal del Trabajo o Ley del Servicio Civil, según sea el caso.</p> <p>En el acta de hechos mediante la cual se le brindará asesoría a la persona receptora (y en caso de que sea menor también a sus padres, o legítimos representantes), se le informará detalladamente sobre su derecho a interponer querrela o denuncia ante la Fiscalía General del Estado por los hechos parte de la queja y en caso de solicitarlo se le canalizará a dicha instancia, pero en caso de que el receptor sea menor de edad y en los casos aplicables oficiosos con base al Código Nacional de Procedimientos Penales se denunciarán los hechos ante la Fiscalía General del Estado.</p> <p>Durante cualquier etapa del procedimiento por acuerdo de ambas partes, se podrá iniciar un procedimiento de negociación asistida, mediante el cual podrán establecer acuerdos ante la autoridad académica que esté tramitando el asunto, siempre y cuando sea solicitado por la víctima y no exista ningún medio de coacción.</p> <p>NOTA IMPORTANTE: En caso de que el receptor de la violencia sea menor, se le brindará asesoría en todo momento en compañía de sus padres o de su legítimo representante.</p> |

4

b) **Cuando el generador de la conducta es alumno:** se procederá a solicitar al receptor de violencia los datos que acreditan dicha conducta que viene reportando, pudiendo aportar por cualquier medio para probar su dicho siempre y cuando sean medios lícitos, con dicha información y toda la documentación recabada desde la presentación de la queja, se integrará un expediente.

En el acta de hechos mediante la cual se le brindará asesoría a la persona receptora (y en caso de que sea menor también a sus padres, o legítimos representantes), se le informará detalladamente sobre su derecho a interponer querrela o denuncia ante la Fiscalía General del Estado por los hechos parte de la queja y en caso de solicitarlo se le canalizará a dicha instancia, pero en caso de que el receptor sea menor de edad y en los casos aplicables oficiosos con base al Código Nacional de Procedimientos Penales se denunciarán los hechos ante la Fiscalía General del Estado.

Integrado el expediente y una vez recibida la información referente a la queja, se procederá a remitir vía oficio a la autoridad académica correspondiente, para que emita la resolución.

Durante cualquier etapa del procedimiento por acuerdo de ambas partes, se podrá iniciar un procedimiento de negociación asistida, mediante el cual podrán establecer acuerdos ante la autoridad académica que este tramitando el asunto, siempre y cuando sea solicitado por la víctima y no exista ningún medio de coacción.

NOTA IMPORTANTE: En caso de que el receptor de la violencia sea menor, se le brindará asesoría en todo momento en compañía de sus padres o de su legítimo representante.

7.2 Seguimiento

Para el caso de la atención al receptor de la conducta(s) previamente definida(s), se les brindarán:

- Atención psicológica en la institución
- Canalizaciones

El denunciar cualquier caso de violencia es un tema delicado, toda vez que la víctima suele sentir temor, vergüenza, enojo, humillación, estrés por lo que deberá ser la atención que reciba, sensible, respetuosa y considerada.

La denuncia podrá ser presentada por un familiar, amigo, compañero, pareja o alguna otra persona a quien la víctima considere de su confianza, sin embargo, este deberá saber que solo podrá apoyar a la víctima de manera pasiva y que no podrá intervenir o influir de manera directa o indirecta en la entrevista.

En cualquier etapa del procedimiento, en caso de encontrarse alguna de las partes en evidente estado de alteración, la autoridad que en el momento conozca del caso deberá canalizar a la persona para que reciba de manera inmediata el apoyo psicológico, médico o jurídico que sea necesario.

VIII. SANCIÓN POR CASOS DE VIOLENCIAS

Se cuenta con un mecanismo sencillo y claro que permite accionar recursos para su defensa y protección ante la autoridad competente, en toda queja se entregarán los resultados de la investigación por conducto del Comité al titular de la institución.

El Comité responsable podrá otorgar medidas de protección cuando lo solicite la víctima o testigo, siempre que exista prueba plena de una agresión o de su posible consumación.

Las medidas de protección serán otorgadas mediante resolución del Comité, por el tiempo indispensable para garantizar la seguridad de la persona agraviada o del testigo, o evitar la obstaculización del procedimiento.

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

- I. La gravedad del incidente;
- II. Duración del incidente;
- III. Si la conducta es verbal, gestual, física o si se realizó a través de medios electrónicos;
- IV. Si existen antecedentes de actos similares; y
- V. En su caso, la existencia de una relación de pareja, expareja, compañerismo, amistad o poder entre la víctima y quien se considere probable responsable.

Las sanciones para casos de violencias que han sido investigados de manera imparcial por el Comité deben ser resultado de un consenso. En base a los reglamentos institucionales que corresponda, deberán conducir a las siguientes medidas:

- Hacerle una advertencia.
- Disculpa privada o pública.
- Insistir en que busque ayuda especializada.
- Ponerla/o a prueba.
- Transferirlo bajo apercibimiento
- Despedirla/o.

8.1 Factores que determinarán la decisión final

- La gravedad y frecuencia del hostigamiento.
- El peso de las pruebas.
- Si se cuenta con incidentes o advertencias anteriores.

Si no hay pruebas suficientes para decidir si la violencia ocurrió o no, la institución debe:

- Recordar a todas las personas involucradas el comportamiento que se espera de ellas.
- Realizar más sesiones de capacitación y concientización para el personal.
- Observar atentamente la situación.

Los medios de Prueba que se admitirán:

Las partes podrán probar los hechos por medio de pruebas testimoniales, entrevistas, audio grabaciones, videograbaciones, fotografías, mensajes escritos o emitidos vía electrónica, y reporte psicológico, médico y/o psiquiátrico.

Las partes podrán ofrecer cualquier otro medio probatorio distinto a los indicados en el párrafo anterior.

El Comité determinará su aceptación para proceder a su desahogo, de acuerdo con la idoneidad de este.

En caso de que las pruebas impliquen erogación de recursos, estos deberán ser asumidos por quien las ofrezca. Las pruebas podrán ser presentadas en cualquier etapa y hasta antes de que se emita el dictamen correspondiente.

En todo momento se le deberá hacer saber a la víctima que el procedimiento efectuado ante la Institución Educativa no restringe sus derechos para presentar denuncias o querrelas, ante las autoridades gubernamentales correspondientes y, en la medida de lo posible, se le orientará para que interponga las acciones legales a que haya lugar.

Cuando se acredite la falsedad de las declaraciones, el Comité podrá solicitar a la autoridad universitaria correspondiente que establezca una sanción a la persona que haya incurrido en dicha conducta, atendiendo a la gravedad del asunto.

Acciones para desarrollar en la atención de la denuncia por casos de violencias:

| Etapa | Responsable | Procedimiento | Documentos y formatos relacionados |
|--|-----------------------------------|---|------------------------------------|
| Denuncia del acto | Persona afectada por la violencia | Acercamiento Presentación de denuncia | Anexo 1 |
| Generación de expediente de denuncia y registro de folio | Comité | Llenado de formato de denuncia Llenado de formato de seguimiento | Anexo 2 |

| | | | |
|---|----------------------------------|---|--------------------------|
| Análisis de la denuncia y nivel de gravedad | Comité | Llenado del seguimiento de denuncias y de caso | Anexo 2, 3 y 4 |
| Entrevista a persona afectada y a presunto generador de violencia. Llenado de notificación y formato de seguimiento | Comité | Llevar a cabo la entrevista formal con la persona afectada y la persona que fe denunciada. Para registro de los hechos en la declaración. Entrevista a los testigos | Anexo 5 |
| Asesorar y acompañar a la persona afectada para ejercer su derecho a denuncia | Comité | Guiar a la persona afectada y acompañar en el proceso de denuncia por la vía o vías legales que prefiera | - |
| Dar a conocer al comité | Comité | Informar acerca del caso y de las declaraciones y pruebas recabadas | - |
| Seguimiento del caso | Comité | Brindar el seguimiento y seriedad necesaria al caso hasta que el estatus demuestre que se ha concluido | Anexo 3 |
| Levantamiento de acta administrativa | Coordinación de Recursos Humanos | Llenado de acta | Propio de la institución |
| Brindar medidas precautorias a la persona afectada | Comité | Realizar recomendaciones a la persona afectada para no tener confrontaciones que la persona denunciada. Tomar medidas para garantizar la seguridad de la victima | - |
| Cierre y desarrollo del informe final del caso | Comité | Se encargará de cerrar el caso una vez que se haya llegado a un acuerdo o solución del conflicto | Propio de la institución |
| Notificación de decisión a las partes | Comité | Llenado de formato de notificación de decisión | Anexos 6 y 7 |
| Actualizar el registro de seguimiento de denuncias | Comité | Actualizar el estatus del caso en el formato de denuncias | Anexo 2 |

Nota: El expediente realizado para cada caso atendido deberá ser archivado, registrado y confidencial.

IX. DEPENDENCIAS COMPETENTES PARA RECIBIR ASESORÍAS Y/O DENUNCIAS POR CASOS DE VIOLENCIAS.

Instituto Sonorense de las Mujeres

Cargo: Coordinador(a) Ejecutiva

Domicilio: Periférico Norte número 328 esquina con Ignacio Romero Colonia Balderrama, Hermosillo, Sonora. Tels. 662.2.13.54.29 y 217.49.86 email: ism.sonora@hotmail.com

Procuraduría de Protección a la Infancia del Estado de Sonora

Cargo: Procurador(a) de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes

Domicilio: Periférico Oriente No. 15, Esq. con Prolongación Boulevard Serna, Col. Los Naranjos, C.P. 83060, Hermosillo, Sonora, teléfono 01 (662) 108-06 05

FISCALÍA GENERAL DE JUSTICIA.

CARGO: Fiscal General de Justicia

DOMICILIO: Domicilio en Calle Pedro Moreno #49 esq. Manuel Z. Cubillas. Col. Las Palmas, C.P. 83260. Teléfono: (662) 108-16-20.

Secretaría de Educación y Cultura

Cargo: Secretario(a) de Educación y Cultura

Domicilio: Luis Donaldo Colosio Final s/n, Colonia Las Quintas, C.P 83240

Subsecretaría de Educación Media Superior y Superior

Cargo: Subsecretario(a) de Educación Media Superior y Superior

Domicilio: Luis Donaldo Colosio Final s/n, Colonia Las Quintas, C.P 83240

Bibliografía

- Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora, B.O. Número 35 Sección I de fecha 2 de mayo de 2016. Se reforma las fracciones VI y VII y se adiciona una fracción VIII al artículo 31
- Código Penal para el Estado de Sonora, DECRETO 124, B. O. No. 34, sección III, de fecha 27 de abril de 2017, que reforma el artículo 240.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora, A P E N D I C E Ley 172; B. O. No. 25 sección IX, de fecha 25 de septiembre de 2008.
- Ley Federal del Trabajo, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de junio de 2015.
- Guía para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, Instituto Nacional de las Mujeres
INMUJERES
- Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES.
- Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, Instituto Coahuilense de las Mujeres.
- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, DOF: 31/08/2016
- Allan, E. & Madden, M. (2006). Chilly classrooms for female undergraduate students: A question of method? *The Journal of Higher Education*, 77(5). 684 – 711.
- Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A. & Moreno, H. (2013). *Intrusas en la Universidad*. México: UNAM, Programa Universitario de Estudios de Género y el Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.
- Cepal. (2016). *Violencia contra las mujeres*. Recuperado de <http://www.cepal.org/sites/default/files/infographic/files/cepal-mujeres.pdf>
- Diario Oficial de la Federación. (01 de diciembre de 2016). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_011216.pdf
- Distintas Latitudes. (2016). *Universidades mexicanas reprobadas en atención a violencia sexual*. Recuperado de <http://distintaslatitudes.net/universidades-mexicanas-reprobadas-en-atencion-a-violencia-sexual>

Instituto Nacional de las Mujeres (2007). Glosario de Género. México: Instituto Nacional de las Mujeres.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2009). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. ¡Conócela! México: Instituto Nacional de las Mujeres.

ONU. (2016) ¿Qué es la violencia contra la mujer? Recuperado de <http://www.un.org/es/globalissues/women/violencia.shtml>

ONU Mujeres México. (2016). Declaración oficial de ONU Mujeres frente a los casos de feminicidios y los niveles de impunidad en la región. Recuperado de <http://mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2016/08/feminicidios-violencia-mujeres#sthash.9BjuFUu5.dpuf>

Valls, R. (2008). Violencia de género en las universidades españolas. Memoria final 2006-2008. Barcelona: Ministerio de Igualdad, Secretaría General de Políticas de Igualdad, Instituto de la Mujer, Universidad de Barcelona.

VALIDACIÓN

Elaboró:

Mtra. Mónica Lorena Salido Ortega
Coordinadora de Psicopedagógico

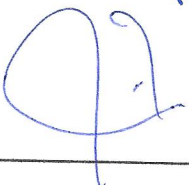


Lic. Alejandra Samaria Machichi Moreno
Jefe de Departamento de Academias de Arte,
Cultura y Deporte



Revisó:

Mtro. Jorge Ramírez Jiménez
Director Académico



Aprobó:

Profesor Julio Cesar Mendoza Urrea
Rector



HISTORIAL DE MODIFICACIONES

| Revisión No. | Fecha de revisión | Descripción |
|--------------|-------------------|--------------------|
| 1 | 14 de abril 2021 | Documento original |