



**Protocolo de la Universidad Estatal de
Sonora para la Prevención y Atención del
Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.**

**Aprobado en la XXXII Sesión Ordinaria del Consejo Directivo de la
Universidad Estatal de Sonora el 18 de mayo de 2020.**

DIRECTORIO UES

DR. PEDRO ORTEGA ROMERO

Rector

MTRA. MARIZA AGUIRRE FIMBRES

Secretaría General Académica

LIC. JESÚS LEONARDO MORENO GARZÓN

Secretario General de Planeación

LIC. ALONSO CORONADO AGUILAR

Secretario General Administrativo

LIC. RICARDO BARRÓN MORALES

Secretario Técnico

LIC. ANA SILVIA VALENZUELA RUIZ

Coordinadora del Área Jurídica

C.P. JORGE PINTO AVELAR

Órgano Interno de Control

M.L. SUSANA AYDE SENDER AVILÉS

Coordinadora de Servicios Estudiantiles

LIC. LUIS FERNANDO GASTELUM SALIDO

Coordinador de Recursos Humanos

DISEÑO DEL MODELO DE PROTOCOLO INSTITUTO SONORENSE DE LAS MUJERES

LCDA. BLANCA LUZ SALDAÑA LÓPEZ

Coordinadora Ejecutiva Instituto Sonorense de las Mujeres

MTRA. MARGARITA ALEJANDRA OLGUÍN NEGRETE

Directora de Derechos
(Responsable del Modelo)

LCDA. MELINA VILLANUEVA ZAMILPA

Coordinadora del Área de Alerta de Género ISM

LCDA. BRENYA LINNETTE GIL MENDOZA

Coordinadora Jurídica ISM

DIRECTORIO DE UNIDADES ACADÉMICA

SLRC

MTRO. ISIDRO ARENAS AYÓN

Directo

C.P. GABRIELA CID LÓPEZ

Secretaria Académica

L.C. JOSÉ MIGUEL CÁZARES URIBE

Secretario Administrativo

LIC. SANDRA GUADALUPE RODRÍGUEZ

Responsable de Servicios Estudiantiles

PSIC. ILIANA DEL CARMEN MARTÍNEZ

Psicólogo de la Unidad Académica

HERMOSILLO

DR. TITO RAMÓN RENTERÍA GUTIERREZ

Director

DRA. BLANCA REYNA OLGUÍN NEGRETE

Secretaria Académica

LIC. JORGE CUAUHTÉMOC CRISTÓPULOS RÍOS

Secretario Administrativo

MTRO. CHRISTIAN RAMON MURGUÍA

Responsable de Servicios Estudiantiles

PSIC. CARMEN CELINA MELÉNDREZ SOTO

PSIC. CYNTHIA DEL CARMEN ORTIZ BADILLA

PSIC. MARCELA DURAZO GONZÁLEZ

Psicólogas de la Unidad Académica

NAVOJOA

DR. JOSÉ CÉSAR KAPLAN NAVARRO

Director

MTRA. ALMA ISABEL ARIAS HURTADO

Secretaria Académica

MTRA. ADRIANA GUADALUPE YOCUPICIO SOLORIO

Secretaria Administrativa

PSIC. ELIZA CAMPOY LÓPEZ

Responsable de Servicios Estudiantiles

PSIC. MARÍA ELENA ZAZUETA CASTRO

Psicólogo de la Unidad Académica

MAGDALENA

DR. JESÚS MARÍA MARTÍN TERÁN GASTÉLUM

Director

LIC. GISELL FERNANDA GARCÍA ALBELAIS

Secretaria Académica

LIC. MARIO ROCHÍN URÍAS

Secretario Administrativo

PSIC. ROSELLA VALENZUELA PÉREZ

Responsable de Servicios Estudiantiles

PSIC. FRANCISCO ELÍAS DUARTE SOSA

Psicólogo de la Unidad Académica

BENITO JUÁREZ

DRA. LIZETH ALEJANDRA GONZÁLEZ MARTÍNEZ

Encargada del Despacho de la Dirección

LIC. ANAYANZI BERRELLEZ GUTIERREZ

Secretaria Administrativa

MTRA. VIRIDIANA MACIAS VARGAS

Encargada del Despacho de la Secretaria Académica

LIC. JUANA TRINIDAD CASTRO PALOMARES

Responsable de Servicios Estudiantiles

PSIC.

Psicólogo de la Unidad Académica

PRESENTACIÓN	4
INTRODUCCIÓN	6
MARCO CONCEPTUAL.....	8
Tipos de Violencia contra las mujeres con base en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.-.....	16
Modalidades de la Violencia con base en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.-	17
FUNDAMENTACIÓN:	19
Legislación Aplicable para el Estado de Sonora:	20
Protocolo de actuación en materia de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Universidad Estatal de Sonora.....	23
Ámbito comunitario	25
Ámbito escolar	25
ESTRUCTURA DEL COMITÉ:	30
1.- Etapa de Prevención: Acciones de carácter preventivo contra el hostigamiento sexual y acoso sexual.....	32
Campañas de Sensibilización y Prevención	32
Detección del Problema.....	33
Las funciones principales que deberá considerar e implementar el comité son las siguientes:	34
PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN	35
Seguimiento	38
Preguntas clave	38
Comité de recepción de quejas y asesoramiento	39
Quejas interpuestas y resultados	39
Medidas de protección y sanciones del hostigamiento sexual y acoso sexual ..	40
Actuación del Comité de Recepción de Quejas y Asesoramiento	41
Herramientas de investigación.....	42
Investigación ante el Órgano de Control de Desarrollo Administrativo	42
Factores que determinarán la decisión final.....	43
ANEXOS	45
Anexo 1, Formato de declaración (Persona que testifica o declara o partes involucradas).....	46

Anexo 2, Formato de Seguimiento de Denuncias Institucional	47
Anexo 3, Formato de seguimiento del caso	48
Anexo 4, Ejemplos de cartas de notificación a la parte acusada por parte de la institución	50
Anexo 5, Ejemplo de la toma de la declaración de una/un testigo	51
Anexo 6, Modelo de resolución de decisión a la parte acusada	52
Anexo 7, Carta de decisión a la parte ofendida	53
INSTANCIAS DE APOYO	54
BIBLIOGRAFÍA.....	55

PRESENTACIÓN

El Instituto Sonorense de las Mujeres trabajo con un documento denominado *“Modelo de Protocolo de Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Instituciones Públicas y Privadas de Educación Media Superior y Superior para el Estado de Sonora”*, para brindar las herramientas que faciliten la elaboración e implementación de protocolos de prevención y atención dentro de las instituciones educativas, mismas que deberán ser aplicables de acuerdo a la normatividad correspondiente y estos serán comunicados al Instituto Sonorense de las Mujeres y a la Subsecretaría de Educación Media Superior y Superior.

Derivado de lo anterior la Universidad Estatal de Sonora adaptó el ***“Protocolo de la Universidad Estatal de Sonora para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual”***. para que sea utilizado por la comunidad universitaria.

Cabe destacar que el objeto es contribuir a Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la violencia de género dentro del ámbito escolar, así como dar cumplimiento a lo señalado en ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales, considerando siempre los Estatales.

Lo anterior atendiendo al Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 que señala en su Estrategia Transversal III.- La Perspectiva de Género, donde se busca garantizar la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres y el Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021 en su Eje Transversal II Gobierno Promotor de los Derechos Humanos y la Igualdad de Género.

El Programa Transversal de Igualdad de Género, incorpora las directrices de las leyes estatales en la materia de igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres. En Sonora se cuenta con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el estado de Sonora, armonizada con la Ley General.

Este modelo fue revisado por el Instituto Nacional de las Mujeres, quien firmó en diciembre del 2017 un convenio con la ANUIES y la Secretaría de Gobernación para establecer el compromiso de promover este tipo de instrumentos en todos los espacios educativos.

Este se presenta atendiendo a las facultades que establece el artículo 6 y 7 fracciones VI, XI y XII de la Ley del Instituto Sonorense de las mujeres y artículo 1° y 57, fracción II, III, IV y VII del Reglamento de la misma Ley, así como el artículo 32 fracción III de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora y artículo 53, fracción II del reglamento de la Ley de Acceso y del Programa Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, respecto del Eje de Prevención, Ámbito Laboral y Escolar, Estrategia dos, punto números 4 y 5 y demás relativos y aplicables.

INTRODUCCIÓN

La violencia contra las mujeres y la violencia de género son problemas antiguos, que se han presentado en función de los roles y estereotipos que la sociedad ha impuesto tanto a hombres como a mujeres, siendo éste un problema sociocultural, por lo que se debe combatir tanto en el ámbito privado como en el ámbito 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 prevenir las afectaciones que estas conductas atípicas y culpables causan en las víctimas, por lo que es necesario elaborar instrumentos normativos que contribuyan a la prevención, atención y sanción de la violencia de género.

Este protocolo considero una perspectiva de género, con un enfoque basado en los derechos humanos de las mujeres, con la intención de proporcionar a las Instituciones de Educación Superior de la entidad, los lineamientos y mecanismos que contribuyan a la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual en contra de las personas que estudian o laboran en dichas instituciones.

Se reconoce que las víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual se encuentran en una posición de desventaja frente a la persona agresora, colocándolas en una situación de vulnerabilidad y riesgo que hace necesario se sigan generando instrumentos bajo principios de igualdad, no discriminación y respeto por la libertad y la dignidad de las personas.

Entre los problemas principales se encuentra el hostigamiento sexual y el acoso sexual no siempre se identifican con claridad y muchas veces no es denunciado por miedo a las represalias o por desconocimiento. Las personas víctimas pueden verse impedidas a denunciar, debido al desamparo o al miedo a verse ridiculizadas, o a perder sus trabajos o estudios.

En este caso, el hostigamiento sexual y el acoso sexual en el ámbito laboral y estudiantil aún sigue siendo un asunto invisibilizado e ignorado del que es necesario hablar para evidenciar que se trata de un problema de violencia de género y convertirlo en un tema de interés público.

Es necesario que, en todos los ámbitos de desarrollo se vea eliminado todo acto de discriminación y violencia y esto contribuirá a la creación de espacios de respeto y tolerancia hacia toda persona.

Para lograr lo anterior, es necesario realizar acciones permanentes encaminadas a la prevención, atención y sanción, pero también, a la creación de conciencia en cada una de las personas que forman parte de las instituciones educativas de nivel superior de la problemática que el hostigamiento sexual y acoso sexual desencadena, no sólo en la vida personal, sino, además, en el desempeño de sus funciones, lo que se ve reflejado en la sociedad.

Afortunadamente, el hostigamiento sexual y el acoso sexual están siendo reconocidas, cada vez más, como un problema grave y que requiere de atención prioritaria, como una situación importante que afecta la igualdad de oportunidades de las mujeres, que son las víctimas principales.

Las regulaciones jurídicas, tanto a nivel internacional como nacional, prohíben y sancionan las conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y el acoso sexual, las cuales parten del reconocimiento de que estos comportamientos son inaceptables y deben, por tanto, ser erradicadas.

MARCO CONCEPTUAL

Según la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres, la violencia de género constituye un obstáculo no sólo para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz, tal como se reconoce en las Estrategias de Nairobi, orientadas hacia el futuro para el adelanto de las mujeres, en las que se recomendó un conjunto de medidas encaminadas a combatir la violencia contra las mujeres, sino también para la plena aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (CEDAW)

Dos de los tipos de violencia contra las mujeres más comunes son el hostigamiento sexual y el acoso sexual, por lo que es de suma importancia para las Instituciones Públicas el compromiso en el combate de tales expresiones. Toda Institución que reconoce e implementa una política que sancione y enfrente al hostigamiento sexual y el acoso sexual, deja de ser cómplice de su reproducción; asumir una corresponsabilidad institucional, es uno de los primeros pasos para generar las transformaciones que supone tener ambientes sanos para mujeres y hombres en la vida cotidiana de México y nuestra entidad.

De los 25 países del mundo con las tasas más elevadas de feminicidios, 14 están en América Latina y el Caribe, se estima que 1 de cada 3 mujeres mayores de 15 años ha sufrido violencia sexual (ONU Mujeres México, 2016). En México, 6 de cada 10 mujeres han vivido alguna agresión o acoso sexual en el transporte público (CEPAL, 2016).

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.).

La presencia de las mujeres en la vida estudiantil se fue incrementando inexorablemente, de tal manera que, en México, empezó a feminizarse en 2009 donde éstas llegaron a ocupar el 52% de la población total y, en cuanto al personal académico, éste alcanzó un 42.2% para el mismo año (Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, op. cit.).

Si bien, ha habido un incremento considerable en la cantidad de mujeres que han ingresado a las instituciones de educación media superior y superior, esto no necesariamente se traduce en condiciones laborales o educativas equitativas entre varones y mujeres, debido precisamente a una tradición de larga data de exclusión, estereotipación y marginación social.

En tiempos recientes se ha empezado a abordar esta problemática empezando con la visibilización de las fuerzas que rechazan a las mujeres en los recintos educativos, reforzadas por ideas preconcebidas sobre el género de pertenencia de las personas y que son capaces de determinar la participación de las mujeres en las instituciones de educación superior.

Una de estas fuerzas es la denominada **“violencia de género”**, la cual se ha caracterizado como una forma de discriminación.

Se entiende como discriminación, de acuerdo con 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 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”.

La **discriminación** es un ataque a la dignidad de las personas, la historia ha demostrado en repetidas ocasiones que se trata de un problema que merece la atención constante de las instituciones.

La violencia de género en las universidades es una de las formas en las que esta discriminación se expresa, es un fenómeno poco reconocido incluso por las mujeres que la viven cotidianamente. Se puede comprobar que, en ciertos espacios y ciertas circunstancias, en el seno de las instituciones de educación superior, existe la violencia de género ejercida en contra de las mujeres por su condición de mujeres y su ubicación subordinada en las relaciones sociales.

Las aulas de las instituciones son un reflejo de los problemas sociales de las sociedades en las que están situadas, por lo tanto, reproducen formas de discriminación y violencia contra las mujeres. En muchos espacios universitarios, la violencia de género forma parte de la cultura institucional¹ y se manifiesta abiertamente desde mucho tiempo atrás.

¹ La cultura institucional de género es definida por Palomar (2011; citada en Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, op. cit.) como “la red de signos, prácticas,

tradiciones, costumbres, rutinas, rituales e los distintos agentes que la conforman, dando lugar a los diversos juegos de poder generados por las prácticas cotidianas institucionales propias de una institución, en la que se encuentran tejidos también los conflictos y negociaciones entre cionales. Las representaciones y los discursos producidos en dichas prácticas son entonces piezas clave para comprender la cultura que orde aunque también hay que considerarlos como elementos sujetos a mediaciones, cuyo poder de determinación es relativo”. na su funcionamiento,

Para entender la violencia en el interior de las instituciones es importante conocer la cultura institucional que le da sentido y se estructura a partir de los usos con que se articulan consensos acerca de los comportamientos que se consideran aceptables dentro de una determinada comunidad. Tales usos van adquiriendo, a través del tiempo y la repetición, la consistencia de estilos particulares que se vuelven distintivos. Hay cierto orgullo en las costumbres con que las instituciones expresan sus modos de ser tanto hacia el interior como el exterior, de modo que muchas veces parece que se reproducen automáticamente, sin que nadie cuestione sus orígenes o razón de ser. En las instituciones se producen culturas institucionales de género (Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, op. cit.), donde su función es la de sancionar – mediante la aprobación o la censura del grupo – el trato entre personas y sus comportamientos.

Obviamente, las instituciones de educación media superior y superior no están exentas de tales expresiones de violencia, cuando ocurre dentro de éstas se define, de acuerdo al proyecto Violencia de Género en las Universidades Españolas (2011) como:

“una forma de agresión física, sexual y psicológica perpetrada en contra de las mujeres en función de su género y que se presenta al interior de la comunidad, tanto dentro como fuera del espacio físico de ésta” (Valls, 2008).

Coincidiendo con Buquet, Cooper, Mingo y Moreno (2013), recordemos que el ambiente en el salón de clases no se determina exclusivamente por las y los docentes, sino que éste también es construido con la participación de las y los estudiantes y puede ser categorizada en gradaciones que van desde la estereotipificación y la estimulación diferenciada a mujeres y hombres, hasta conductas sexualmente inapropiadas, pasando por circunstancias en que se ignora y degrada a las mujeres, con respuestas gracias a las cuales se sobreentiende “que las mujeres y sus contribuciones no son valoradas”. Allan y Madden (2006) se refieren a estos pequeños detalles de trato diferencial como “**microinequidades**” y mencionan que tienen efectos acumulativos cuyas consecuencias son dañinas

para las niñas y las mujeres, por ejemplo, “baja autoestima, malas calificaciones en los exámenes y aspiraciones más modestas a la hora de elegir una carrera”.

La violencia de género en las instituciones de educación superior afecta la salud de las mujeres, en particular las conductas sexuales violentas, las cuales son muy dañinas psicológica y académicamente. Especialmente, y desde la perspectiva de las estudiantes, por lo difícil que resulta enfrentarse y defenderse de situaciones de acoso sexual. Hay que reflexionar sobre el papel que la propia estructura educativa, jerárquica y masculinizada aporta al silenciamiento del problema por parte de las víctimas que no disponen de herramientas necesarias para enfrentarse mediante la denuncia a toda la estructura del poder (Mendoza, 2011; en Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, 2013).

Se trata de una problemática que afecta a mujeres de diferentes edades, clases sociales, culturas o niveles académicos y supera los estereotipos respecto a quiénes la viven.

En nuestro país, el acceso a la educación es un derecho protegido tanto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como por diferentes reglamentaciones locales, cuyos preceptos demandan la no discriminación, el respeto a los derechos humanos y la justicia; evitando los prejuicios, las hostilidades y los privilegios de sexos o individuos. Como ya se ha mencionado, aún con esa protección específica, las personas son y han sido víctimas de diferentes tipos de violencia de género en las escuelas, lo que trae como consecuencia, graves repercusiones en la salud física y emocional.

Si bien los hombres también viven condiciones de hostigamiento sexual y acoso sexual en el espacio educativo, la realidad es que son las mujeres quienes mayormente se constituyen en víctimas de este tipo de agresiones. Obviamente, ambas situaciones pueden ser padecidas tanto por mujeres como por hombres, sin embargo, las mujeres se convierten en las víctimas principales.

De lo anterior, surge la prioridad de prevenir, atender y sancionar cuatro situaciones que pueden presentarse dentro del espacio universitario:

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).
- Abarca cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y el respeto al que tiene derecho. Si bien, el hostigamiento sexual afecta principalmente a las mujeres, los hombres también pueden padecerlo, y por supuesto, deben tener el mismo derecho que las mujeres a la protección de su dignidad (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007).

Acoso (sexual):

- 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 a lo establecido en el Glosario de Género (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007).

Hacer esto nos obliga a la democratización de los espacios públicos y a contribuir en un México en el que se reconoce la justicia social y la equidad entre su población. Continuamos avanzando en la construcción de instituciones que no sólo trabajan incansablemente por mejorar constantemente su calidad académica sino, también, apuesta por los valores de la solidaridad, la empatía, respeto y tolerancia a las diferencias.

A la par de lo anterior, existen conceptos que vale la pena retomar del Glosario de Género (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007).

- **Acto de Violencia de Género:** Para efectos del presente modelo de 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.

Para determinar si el acto de violencia de género 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.

La diferencia entre género y sexo se refiere a que el primero es una construcción cultural, resultado de un proceso de formación y socialización, en tanto que el sexo corresponde a las diferencias biológicas y físicas entre mujeres y hombres.

- **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 posición de subordinación, sin embargo, bajo este concepto también se incluyen aquellas violencias específicas que afectan a los hombres situados también en posiciones de subordinación.

Otros conceptos:

- **Adolescente:** A toda persona cuya edad esté comprendida entre los doce años cumplidos y menores de dieciocho años de edad, cuando exista duda de si se trata de una persona mayor de dieciocho años de edad, se presumirá que es adolescente.
- **Atención:** Entendiendo todas las acciones inherentes a la presentación de una queja por algún hecho relacionado con hostigamiento sexual o acoso sexual, y qué debe de realizar la Institución académica en favor de la persona receptora de violencia a fin de que se le brinde una alternativa de solución para erradicar cualquier hecho que vulnere sus derechos humanos.
- **Generador de Violencia:** Aquella persona que genera acoso sexual u hostigamiento sexual 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. O.I.C. Órgano Interno de Control.
- **Queja:** Acto mediante el cual la persona receptora de la violencia informa y ratifica de los hechos de hostigamiento o acoso sexual.
- **Receptores De Violencia:** Aquella persona que sea objeto de acoso sexual y/o hostigamiento sexual.

Tratamiento: Refiriéndonos a la atención especializada que se les brinda a las personas víctimas que transitan por un hecho de hostigamiento sexual o acoso sexual 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.

Tipos de Violencia contra las mujeres con base en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. -

1. **Violencia física:** el acto que causa daño corporal no accidental a la mujer, usando la fuerza física o algún otro medio que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas o ambas, en base al dictamen emitido por los especialistas en la materia.
2. **Violencia psicológica:** el proveniente del acto u omisión que trascienda a la integridad emocional o la estabilidad psicológica de la mujer, que causen a la víctima depresión, aislamiento, devaluación de su autoestima e incluso, el suicidio, en base al dictamen emitido por los peritos en la materia.
3. **Violencia patrimonial:** La acción u omisión que dañe intencionalmente el patrimonio de la mujer o afecte la supervivencia de la víctima; puede consistir en la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes, valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar daños a bienes individuales y comunes.
4. **Violencia sexual:** El acto que degrada o daña la sexualidad de la víctima; atentando contra su libertad, dignidad e integridad física. Configurando una expresión de abuso de poder que presupone la supremacía del agresor sobre la mujer, denigrándola y considerándola como de menor valía o como objeto; en base al dictamen emitido por los especialistas en la materia.
5. **Violencia económica:** Es toda acción u omisión del agresor que afecta la 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 o por igual trabajo dentro de un mismo centro laboral.
6. Cualesquiera otras formas análogas que lesione o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

Ejemplos de conductas que pueden constituir hostigamiento sexual y acoso sexual:

- ❖ Realizar silbidos, señales lascivas, miradas incómodas e insinuantes, muecas o gestos que generen pensamientos de connotación sexual.
- ❖ Expresar chistes sexuales molestos, comentarios insinuantes u obscenos, así como adulaciones sobre el físico o la imagen corporal.
- ❖ Presionar para obtener fotografías o imágenes de la persona en ropa íntima o desnuda.

- ❖ Hacer preguntas, referencias o insinuaciones sobre la vida sexual.
- ❖ Presionar para regresar a una relación afectiva.
- ❖ Realizar llamadas telefónicas o mensajes de texto con insinuaciones de connotación sexual o íntima no aceptadas.
- ❖ Visitar insistentemente las redes sociales de la víctima (conocido coloquialmente como “stalker”) y generar comentarios sugestivos o de connotación sexual o íntima.
- ❖ Insistir para tener encuentros privados o íntimos fuera del lugar de trabajo o de estudios.
- ❖ Llevar a cabo acercamientos excesivos como abrazos o besos no deseados o tocamientos, pellizcos, roces, acorralamientos.
- ❖ Exhibir fotografías, imágenes, u objetos sexualmente sugestivos, pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes.
- ❖ Realizar promesas expresas a la persona víctima de obtener un beneficio personal a cambio de favores sexuales (Hostigamiento sexual).
- ❖ Llevar a cabo amenazas (directas o indirectas) mediante las cuales la persona agresora exige a la persona víctima realizar conductas sexuales contra su voluntad o con la amenaza de que, en caso de negativa, se generará un mal futuro (Hostigamiento sexual).
- ❖ Usar expresiones físicas, gestuales o verbales con connotación sexual, insinuaciones sexuales o proposiciones sexuales.
- ❖ Realizar la exhibición de imágenes u objetos con contenido sexual.

Modalidades de la Violencia con base en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. -

1. **Violencia en el ámbito familiar:** La violencia familiar es el acto de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad, afinidad o civil, de matrimonio, concubinato o mantenga o haya mantenido una relación de hecho.
2. **Violencia laboral y escolar:** 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.

Constituyen violencia Escolar: 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; administrativos, trabajadores sociales, prefectos, directivos y en general cualquier persona que labore en los centros educativos.

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 de abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad

3. **Violencia en la comunidad:** Son los actos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.
4. **Violencia Institucional:** Son los actos omisiones de las personas que teniendo el carácter de servidores públicos, en los términos de las disposiciones relativas de la Constitución Política del Estado y de la Ley Estatal de Responsabilidades, discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas, destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.
5. **Violencia Femicida:** Es la forma de violencia extrema contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del estado o municipios y culminar en homicidio y otras formas de muerte violencia de mujeres, con perturbación social en un territorio determinado o la existencia de un agravio que impida el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres.

FUNDAMENTACIÓN:

El artículo 1o. constitucional establece que todas las autoridades del Estado Mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos.

En términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "**Convención de Belém do Pará**", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas y judiciales necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia.

El artículo 3°, párrafo segundo Constitucional establece que “La educación que imparta el Estado tenderá a desarrollar armónicamente, todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria, el respeto a los derechos humanos y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia”.

La fracción II, inciso C del mismo artículo también señala que “Contribuirá a la mejor convivencia humana, a fin de fortalecer el aprecio y respeto por la diversidad cultural, la dignidad de la persona, la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos”

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado Mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

Las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia prevén el establecimiento de que las medidas que se establezcan para el cumplimiento de esta ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres.

La referida Ley, como las diversas en materia laboral, consideran a las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual como una forma de violencia en el ámbito laboral, por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de determinar como causa de responsabilidades en materia administrativa el incumplimiento de esta ley.

Las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual constituyen faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación con motivo del empleo, que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas.

Conforme al 7o. y 8o. Informes de 2012 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, se advierte que el Estado Mexicano asumió el compromiso de armonizar su legislación laboral y garantizar la implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la Administración Pública.

Legislación Aplicable para el Estado de Sonora:

En la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora, se establece en sus artículos 8° y 9° la Violencia Escolar y la Violencia Laboral.

En el Estado de Sonora contamos con una Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que busca lograr la igualdad sustantiva, la equidad de género, la no discriminación y todos aquellos aplicables contenidos en la Constitución Política de

los Estados Unidos Mexicanos, los instrumentos internacionales de los que México sea parte, la Constitución Política del Estado de Sonora y la Legislación Sonorense.

Existen disposiciones en el Código Penal Federal, Código Penal para el Estado de Sonora, Ley Estatal de Responsabilidades Administrativas del Estado de Sonora,

Ley Federal del Trabajo (LFT), Reglamento Interior de Trabajo (RIT), Códigos de Conducta (CC) y demás relativos y aplicables, mismo que deberán ser considerado en los Contratos de Trabajo (CT).

Ambito Estatal

Código 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

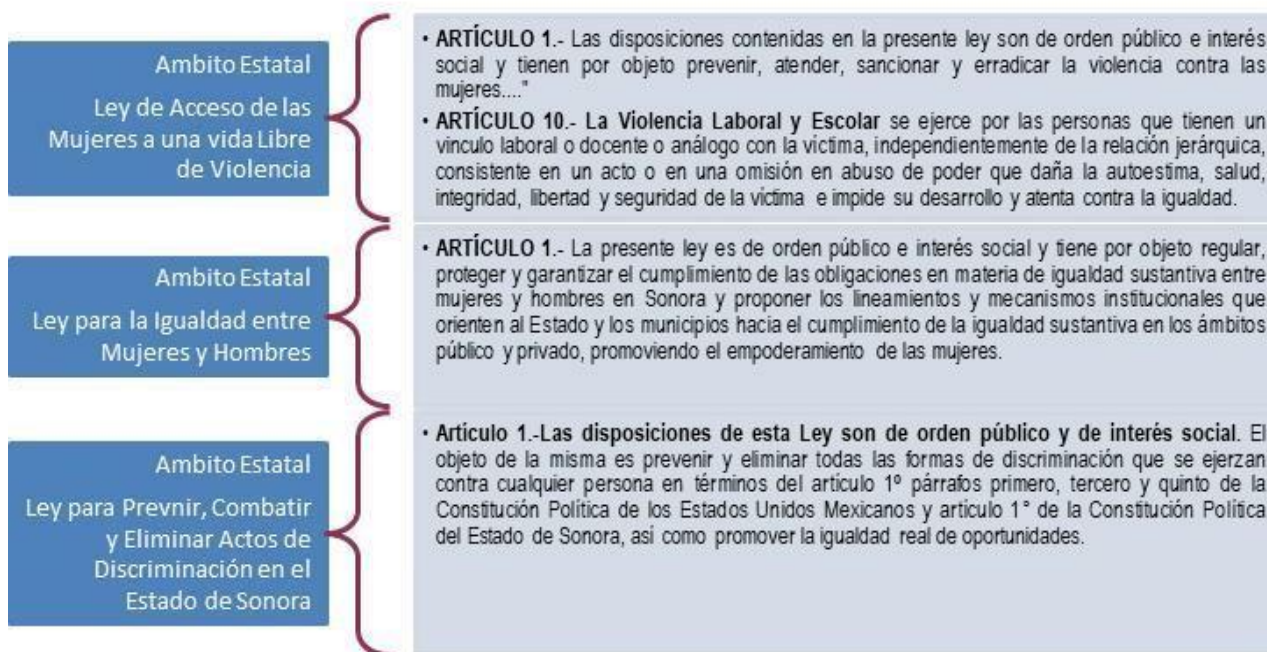
Ley Federal del Trabajo

- 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 Administrativa

- **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.



Se requieren herramientas concretas para llevar a cabo la prevención, la atención y, de ser el caso, la investigación, de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las instituciones de Educación Superior en el Estado de Sonora, en el marco de la protección a los derechos humanos.

En ese contexto es necesario establecer una guía de actuación para el personal que labora y/o estudia en las instituciones de nivel medio superior y superior en el Estado de Sonora, por lo que en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a la víctima de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos Internacionales, Nacionales y Estatales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas y que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia, hemos tenido a bien presentar la siguiente propuesta de:

Protocolo de actuación en materia de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Universidad Estatal de Sonora.

El presente documento se ha creado para establecer un proceso para la prevención, atención y seguimiento para su sanción de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias, así como la estructura para atender las quejas que garantice la confidencialidad de los casos y crear una instancia colegiada que dirima los asuntos relacionados con el hostigamiento sexual y acoso sexual.

Las disposiciones del presente protocolo se aplicarán a todas las personas de la institución que laboren, estudien o tenga vínculo contractual con la misma, en cualquiera de sus unidades académicas, respecto a las conductas señaladas en este modelo de protocolo, ya sea que sucedan al interior de la casa de estudios o al exterior, con motivo del quehacer académico o administrativo.

La institución debe asumir el compromiso de eliminar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la implantación de acciones afirmativas y a favor del personal y del alumnado, garantizando un ambiente armónico que propicie el desarrollo personal y profesional, libre de hostigamiento sexual y acoso

El hostigamiento sexual y el acoso sexual pueden ser sancionados por tres vías legales distintas, según el tipo de conductas, ámbitos en los que ocurren y/o el 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).

Con el fin de comprender y conocer la ruta legal que deben seguir las dependencias y entidades de la administración pública estatal al enfrentar casos de violencia laboral, así como de hostigamiento sexual y acoso sexual, es indispensable delimitar su competencia y conocer a qué orden legal deben sujetarse.

De igual manera realizara la institución realizara un diagnóstico a fin de detectar prácticas que producen desigualdades y discriminación, para lo cual es indispensable que se evalúen diversos rubros entre los que se encuentra la percepción del personal y del alumnado sobre todo si al interior de la institución educativa se trabaja en un ambiente libre de acoso sexual y hostigamiento sexual.

A partir de dicho diagnóstico se podrán aplicar diversas acciones tales como:

- Establecer medidas específicas para prevenir, y atender cualquier tipo de acoso sexual y hostigamiento sexual;
- Determinar la competencia necesaria en los perfiles de puesto para el personal encargado de la gestión de recursos humanos en diversas materias, entre las que se encuentra las temáticas de acoso sexual y hostigamiento sexual;
- Considerar como parte del programa de capacitación, cursos de formación para el personal encargado de la gestión de los recursos humanos de quienes integran el Comité en diversas materias, entre las que se encuentra la atención y prevención de cualquier tipo de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como la prevención e identificación de la violencia contra las mujeres;
- Conocer, atender, tramitar y resolver de manera confidencial, formal, imparcial y neutral las quejas o peticiones relativas a toda forma de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- Desarrollar medidas de prevención en contra del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Según la encuesta ENDIREH 2011 del INEGI (Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares) La expresión más común de la violencia de género en el espacio público se presenta como: violación, abuso sexual, intimidación, trata de personas, prostitución forzada, acoso sexual en el trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud, centros de recreación, medios de transporte, vía pública, o cualquier otro lugar o espacio público o social.

La ENDIREH-2016 del INEGI, incorporó mejoras en el instrumento que permitieron indagar y declarar con mayor precisión situaciones específicas de violencia física y sexual, al describir agresiones físicas y el medio utilizado para ello (ejemplo, pellizcos, jalones de cabello, empujones, bofetadas, golpes, patadas, o ataques con arma punzocortante o de fuego) en ámbitos escolar, laboral, comunitario y familiar. En violencia sexual, se incluyeron nuevos actos que permitieron mejor declaración sobre eventos como intento de violación, exhibicionismo o acecho y acoso sexual a través de medios electrónicos o virtuales.

Pero también se encuentran otras conductas que, por ser tan comunes, la sociedad tiende a normalizarlas: chistes sexistas, canciones sexistas, alusión a lo biológico, al ciclo hormonal, descalificaciones (tú no puedes...), intimidación o conducta hostil basada en estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género que no incluyan conductas de naturaleza sexual, entre otros., incluso la violencia de género se manifiesta con “buenas intenciones” donde implícitamente se entiende: esto no es mi tarea, pero te ayudo.

El avance tecnológico (teléfonos celulares, internet, redes sociales, dispositivos de rastreo, etc.) ha extendido las formas de violentar, en este tipo se encuentran: llamadas telefónicas o mensajes electrónicos o en redes sociales indeseables y persistentes, exhibición no deseada de pornografía; vigilancia de los dispositivos electrónicos del otro (a).

Los resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016 en Sonora, arroja lo siguiente:

Ámbito comunitario

El segundo ámbito de mayor violencia contra las mujeres es en espacios públicos como la calle, el parque y el transporte, entre otros, donde el 32.1% de las mujeres fueron víctimas de actos de violencia por parte de personas desconocidas a lo largo de su vida, y en los doce meses es el 18.6%.

De los actos de violencia más frecuentes son los de connotación sexual como: piropos groseros u ofensivos, intimidación, acecho, abuso sexual, violación e intento de violación.

Sonora ocupa el lugar número 19 a nivel nacional.

Ámbito escolar

De las mujeres mayores de 15 años y más que han asistido a la escuela, a lo largo de su vida, el 24% enfrentaron violencia por parte de compañeros, compañeras, personas desconocidas, personal docente, entre otros, durante su vida de estudiantes. En los último doce meses es el 14.3% donde prevalece la violencia física dentro del ámbito escolar.

Las más frecuentes fueron las agresiones físicas durante los últimos doce meses de su vida:

- 6.8% violencia física y 6.5% agresiones sexuales.
- Sonora está en el lugar número 16 en la violencia en el ámbito escolar.

El acoso sexual y hostigamiento sexual causa varios tipos de daños, entre ellos se pueden considerar los siguientes:

- *“Problemas psicológicos: duda, depresión, ansiedad, fatiga, falta de motivación, dificultad en la concentración, baja autoestima y relaciones personales restringidas;*
- *Problemas fisiológicos: dolores de estómago y cabeza, náuseas, disturbios del sueño, entre otros;*
- *Problemas relacionados con el trabajo: reducción de la satisfacción con el trabajo, estrés laboral, ausentismo, cambio de carrera o trabajo, disminución en la productividad (R. Moyer y A. Nath, 1998).”*

Derivado de lo anterior uno de los puntos importantes a considerar es la existencia de un grupo multidisciplinario que cuente con actitudes y aptitudes que brinden apoyo, asertividad y confianza, para que puedan intervenir de manera eficaz en la prevención y atención de las personas víctimas de alguno de los supuestos aquí presentados, así como el seguimiento al procedimiento para la sanción de las personas agresoras, por lo que los principios de actuación deben ser congruentes con lo siguiente:

“Confianza y credibilidad. *Las personas que manifiesten haber sido víctimas de acoso sexual u hostigamiento sexual tendrán la garantía de credibilidad en su dicho tomando en cuenta los “Criterios para Valorar con Perspectiva de Género, Testimonios de víctimas en Casos de Hostigamiento Sexual de la Suprema corte de Justicia de la Nación”.*

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. En casos de personas presuntas víctimas en situación de vulnerabilidad, por ejemplo, en razón de discapacidad, pobreza extrema, origen étnico, etc. se deberán desarrollar medidas especiales que respondan a enfoques especializados.*

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 Modelo de 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 personas 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 personas víctimas serán gratuitas.

Debida diligencia. Todas las autoridades del ámbito del gobierno estatal involucrada en los casos que refiere este Modelo de Protocolo asumirán sus responsabilidades de manera proactiva, llevando a cabo las acciones necesarias y de manera oportuna para cumplir con el objetivo del Modelo de Protocolo, tratando en todo momento a las personas involucradas parte del proceso como titulares de derechos. 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 autoridades del ámbito del gobierno estatal involucradas en los casos que refiere este Modelo de Protocolo garantizarán el desahogo del proceso conforme a las etapas y procedimientos establecidos para ello, y a tomar en cuenta los contenidos y procedimientos establecidos en las normas, todo lo cual garantice un resultado justo y equitativo.

Confidencialidad. Toda persona involucrada en alguno de los casos previstos en este Modelo de Protocolo tiene derecho a la protección de sus datos personales, a que se mantenga bajo resguardo su identidad y formas de localización, así como los datos relativos al problema que motiva la intervención de la autoridad competente.”

Toda la información que obre en el expediente de cada caso deberá ser usada exclusivamente para los fines a que motiven la intervención pública.

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

La información que se obtenga genere o resguarde por las instituciones de educación media superior y superior con motivo de la aplicación del presente Modelo de Protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

El nombre de la persona víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual 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.

Establecimiento del Comité para la Prevención y Atención de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

En la Institución, el Comité Colegiado está integrado por las áreas estratégicas de la institución. Este Comité, nombrado por el titular de la institución, realizará acciones de prevención, asesoramiento, recepción y atención de las quejas por hostigamiento sexual y acoso sexual.

El Comité es la primera instancia cercana y directa que tendrá el personal administrativo, docente y estudiantil dentro de la institución para externar su queja y recibir orientación para solucionar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

El comité estará encargado y facultado para tomar las medidas que correspondan, a efecto de solucionar los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual que sean detectados o denunciados, y será el encargado de las campañas de prevención, atención, asesoría y canalización a las presuntas víctimas para acceder los recursos administrativos y/o judiciales con los que cuentan, actuando siempre desde un enfoque de género.

De igual manera generara un mecanismo de protección durante y después del procedimiento que preserve a las personas víctimas por hostigamiento sexual y acoso sexual de represalias por haber presentado una queja, demanda o denuncia.

El perfil de las personas que integren el Comité será el siguiente:

- I. Ser especialistas en materia de género (acreditadas, bien sea como persona facilitadora o asistente a cursos, talleres, diplomados y certificaciones);
- II. Contar con una experiencia mínima de cinco años que avalen una sensibilización en materia de género;

- III. En el caso de personas externas, acreditar experiencia en litigio de casos en materia de género; y
- IV. No haber sido declarado por autoridad jurisdiccional alguna como responsable de ejercer conductas constitutivas de violencia laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual, ni al momento de postularse encontrarse sujeto a procedimiento de tal tipo.

El Comité para la Prevención y atención del Hostigamiento Sexual (HS) y Acoso Sexual (AS), será un Comité colegiado integrado por las áreas estratégicas de la institución el cual recibirá y atenderá de manera eficaz y los casos que se presenten en materia de HS y AS. y realizará por medio de estructuras similares en las unidades académicas acciones de prevención, asesoramiento, recepción y atención de las quejas por hostigamiento sexual y acoso sexual.

El Comité es la primera instancia cercana y directa que tendrá el personal administrativo, docente y estudiantil dentro de la institución para externar su queja y recibir orientación para solucionar los casos de HS y AS.

Para la implementación del Protocolo es importante conformar este grupo de apoyo técnico que cuente con el personal capacitado desde una perspectiva de género y deberá ser integrado de la siguiente manera:

- La o el Presidente: con derecho a voz y voto (tendrá el voto de calidad en caso de empate).
- La o el Secretario Ejecutivo.
- Las personas consejeras designadas.
- Las personas Invitadas:

Cualquier persona cuya intervención se considere necesaria con voz, pero sin derecho a voto, Para aclarar aspectos relacionados al asunto sometido en el pleno.

Presidencia: El Rector, o bien la persona de mayor jerarquía

Secretaria/o Ejecutivo: El Coordinador de Recursos Humanos, o Representante de la Unidad de Equidad de Género u otra área cuyas funciones sean promover la igualdad de género entre mujeres y hombres.

Consejeras/os Asesoras/es: Personas de diferentes áreas de la Institución (nivel mínimo de Dirección de Área), con las habilidades y capacidades para la atención y el seguimiento imparcial de las quejas presentadas por las personas. Se sugieren representantes de la Dirección General de Recursos Humanos, una persona

representante del Comité de Equidad de Género de la institución o la persona que se encargue de atender asuntos de género e igualdad en la Institución, una persona representante del área Jurídica o Abogada (o), una persona representante de Contraloría o Dirección Administrativa de la institución, una persona representante de la sociedad de alumnos(as) y una persona representante del Sindicato, una persona representante del comité Ética y Conducta.

Este personal llenara una carta compromiso asegurando que darán cumplimiento a los requisitos sobre respeto y confidencialidad, así como que atenderán de manera eficaz y sin dilación los casos que se presenten en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.

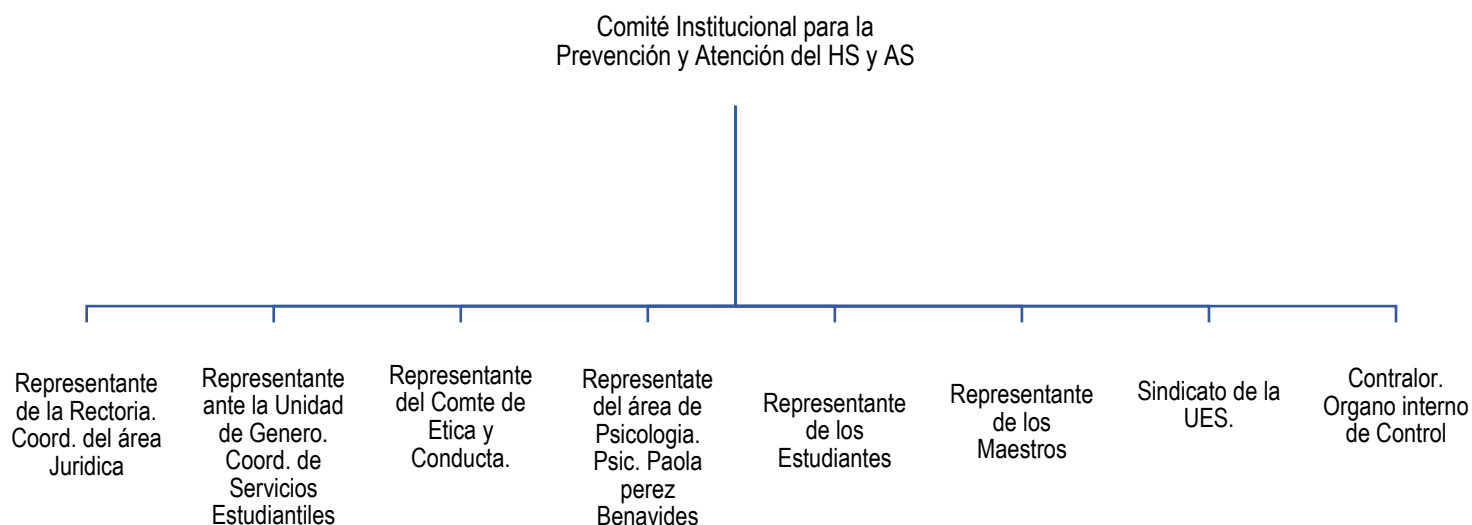
Deberá en todo momento garantizarse la confidencialidad y la persona que quebrante la confidencialidad de un procedimiento por hostigamiento sexual y/o acoso sexual por divulgación intencional o maliciosa de la información adquirida como parte del proceso de tramitación, incurrirá en responsabilidad y se aplicarán en su contra las sanciones siguientes:

1. Llamado de atención,
2. Expulsión de la Comisión, cuando se determine que incurrió en alguna falta de probidad o por acción u omisión se presentó un riesgo en contra de la persona que presento la queja o resultare la presunta receptora de violencia.
3. Amonestación por escrito, misma que será incluida en su expediente
4. administrativo
5. En el primer año de actuación del Comité, todas las personas que lo integren deberán recibir capacitación en materia de derechos humanos y perspectiva de género, y si se cuenta con la viabilidad presupuestaria, se acceda a certificaciones en esta materia.
6. Las personas integrantes del Comité duraran en su cargo por un periodo de 3 años, contados a partir de su designación como integrante.

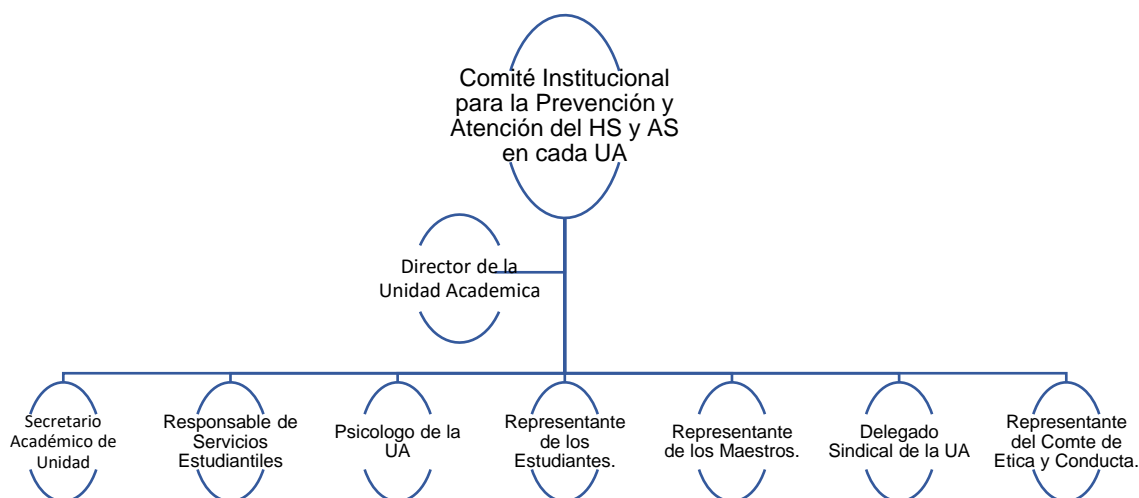
ESTRUCTURA DEL COMITÉ:

El Comité se dividirá en dos comisiones técnicas con el objeto de cumplir adecuadamente con sus objetivos. Éstas son la Comisión de Prevención, la Comisión de Atención y la Comisión de Seguimiento.

A nivel Institucional el Comité estará integrado de la siguiente manera:



En el caso de las Unidades académicas, se conformará el Comité en cada una con la siguiente estructura.



En todos los casos el personal elegido para formar parte de estos comités deberá llenar una carta compromiso asegurando cumplir con respeto y confidencialidad sus funciones, y de igual manera recibirá capacitación en materia de derechos humanos y perspectiva de género.

1.- Etapa de Prevención: Acciones de carácter preventivo contra el hostigamiento sexual y acoso sexual

El hostigamiento sexual y acoso sexual 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.

Campañas de Sensibilización y Prevención

- Las campañas de sensibilización permiten discutir, visibilizar y buscar mecanismos que combatan el hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral y escolar.
- Asegurar que la totalidad del personal y comunidad estudiantil reciba al menos una sesión anual de sensibilización sobre hostigamiento sexual y acoso sexual;
- Elaboración de materiales informativos (trípticos, folletos, volantes) sobre hostigamiento sexual y acoso sexual, dirigidos personal que labora en las instituciones educativas, así como al alumnado.
- Talleres, seminarios, medios virtuales de comunicación, cursos dirigidos a la población estudiantil, particularmente, a mujeres, en materia de identificación y reconocimiento de todos los tipos de violencia que se presentan en el ámbito 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 sexual y acoso sexual, atendiendo al presente instrumento.
- Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual;
- Diseñar y desarrollar curso de capacitación para el personal de la institución educativa, en materia de derechos humanos de las mujeres y adolescentes

desde la perspectiva de género, a fin de prevenir el hostigamiento sexual y acoso sexual.

- Introducir contenidos relativos al acoso sexual y hostigamiento sexual en el ámbito educativo en las reglamentaciones estudiantiles de educación, media superior y superior.
- Difusión de información a alumnas de centros de educación sobre indicadores de acoso sexual y hostigamiento sexual, estrategias de afrontamiento y recursos a los que puede acudir.

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 sexual y acoso sexual dentro de las instituciones

- 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 ésta,
- 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 tiene relación con la presencia de estrés en la persona que manifiesta ser víctima de hostigamiento sexual o acoso.
- Pérdida repentina de motivación, actitud ansiosa, verificación de torpeza o errores inexplicables en la ejecución

2.-Etapa de Atención y Seguimiento, Acciones de Atención contra el hostigamiento sexual y acoso sexual

El procedimiento para presentar casos de acoso sexual y hostigamiento sexual podrán ser presentados por personal de base, de confianza, de honorarios y por la comunidad estudiantil, no será aplicable para personal externo de la institución, en estos casos solo se brindará la asesoría y canalización a las instancias encargadas de procuración e impartición de justicia, haciendo de su conocimiento la prescripción de los delitos y la procedencia o no del mismo por este motivo.

Las funciones principales que deberá considerar e implementar el comité son las siguientes:

- Adoptar, preferentemente por sus titulares, un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse a la comunidad administrativa, docente y estudiantil a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;
- Brindar facilidades para el proceso formativo de sensibilización de las y los integrantes de los Comités y para la Certificación de las Personas Consejeras;
- Contar con el número necesario de las personas consejeras para la atención del primer contacto;
- Adoptar medidas cautelares para proteger a la víctima;
- Identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual e informar de ellas al comité de prevención para su difusión en las campañas o cursos.
- Proporcionar a la persona consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Asesorar y mantener comunicación estrecha con autoridades, personas titulares de las entidades académicas, dependencias administrativas o de cualquier otra instancia universitaria para coadyuvar en la atención, implementación de medidas urgentes de protección, y seguimiento de las quejas relacionadas con violencia de género, así como en el uso y aplicación de los estándares en materia de derechos humanos; y,
- Coadyuvar en el establecimiento y capacitación de la figura del orientador u orientadora en casos de violencia de género en cada entidad académica, dependencia administrativa o instancia universitaria, para

que haya personas en toda la estructura de la institución educativa que puedan brindar asesoría sobre qué es violencia de género y los procedimientos al interior de estas para su atención.

- Brindar acompañamiento a las personas afectadas por estas conductas, cuando por las circunstancias particulares del caso así lo requieran.
- Asegurar que la totalidad del personal y comunidad estudiantil reciba al menos una sesión semestral de sensibilización sobre hostigamiento sexual y acoso sexual

Pasos por seguir en el procedimiento de actuación intrainstitucional para presentar quejas por hostigamiento sexual y acoso sexual en las instituciones de educación media superior y superior del Estado de Sonora.

PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN

PASO	ACTIVIDAD
1	<p>Recibir la queja que podrá ser por las siguientes vías:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Personal</u>: cuando una persona se presenta para informar de algún hecho de hostigamiento y/o acoso sexual. ▪ <u>Escrita o medio electrónico</u>: cuando se recibe un escrito o un mensaje vía electrónica por medio institucional, mediante el cual se informa de algún de acoso sexual u hostigamiento.
	<p>Se invita a la parte receptora de la violencia denunciada para ratificar dicha denuncia mediante el levantamiento de un acta circunstanciada con los siguientes datos.</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> <p>A. Si el presunto(a) agresor (a) de la violencia es personal de la institución continúe en el paso 3.</p> <p>B. Cuando el presunto(a)agresor(a) de la conducta es paso 4.</p>

PASO	ACTIVIDAD
3	<p>Si el presunto(a) agresor(a) de la conducta es personal de la institución</p> <p>a) 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.</p> <p>b) Se integrará un expediente.</p> <p>c) Se procederá a realizar un cambio de adscripción del presunto (a)agresor(a) de la conducta con el fin de salvaguardar la integridad de la persona afectada.</p> <p>d) Se remitirá dicho expediente mediante oficio, a la persona encargada del área de recursos humanos para que (Actúe conforme a lo considerado por el comité y) determine el procedimiento a seguir y la consecuencia, 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 (, 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.</p> <p><u>En caso de que sea una Institución académica del servicio público, integrado el expediente se remitirá al órgano de control interno para que se inicie el proceso administrativo que corresponda,</u> por la probable comisión de una infracción a la Ley de Estatal de Responsabilidades y el código de ética expedido por la Institución.</p>
4	<p>Cuando el presunto (a) agresor (a) de la conducta es alumno:</p> <p>a) 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.</p> <p>b) Se integrará un expediente.</p> <p>c) En el acta de hechos mediante la cual se le brindará asesoría a la persona receptora, 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,</p> <p>d) Integrado el expediente y una vez recibida la información referente a la queja, se procederá a remitir vía oficio a la autoridad escolar correspondiente, para que emita la resolución correspondiente.</p>

PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN

No.	Actividad	Responsable de actividad	Descripción de actividad
1	Denuncia del acto	Persona afectada por la violencia	Acercamiento Presentación de denuncia
2	Generación de expediente de denuncia y registro de folio	Consejera o consejero del comité	Llenado de formato de denuncia Llenado de formato de seguimiento
3	Análisis de la denuncia y nivel de gravedad	Consejera o consejero del comité	Llenado del seguimiento de denuncias y de caso
4	Entrevista a persona afectada y a presunto(a) agresor(a) de violencia. Llenado de notificación y formato de seguimiento	Consejera o consejero del comité	Llevar a cabo la entrevista formal con la persona afectada y la persona que fue denunciada. Para registro de los hechos en la declaración. Entrevista a los testigos (en caso de existir)
5	Asesorar y acompañar a la persona afectada para ejercer su derecho a denuncia	Consejera o consejero del comité	Guiar a la persona afectada y acompañar en el proceso de denuncia por la vía o vías legales que prefiera
6	Dar a conocer al comité	Consejera o consejero del comité	Informar acerca del caso y de las declaraciones y pruebas recabadas
7	Seguimiento del caso	Consejera o consejero del comité	Brindar el seguimiento y seriedad necesaria al caso hasta que el estatus demuestre que se ha concluido
8	Levantamiento de acta administrativa	Consejera o consejero del comité	Llenado de acta
9	Brindar medidas precautorias a la persona afectada	Consejera o consejero del comité	Realizar recomendaciones a la persona afectada para no tener confrontaciones que la persona denunciada. Tomar medidas para garantizar la seguridad de la presunta (o) víctima
10	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
11	Notificación de decisión a las partes	Comité	Llenado de formato de notificación de decisión
12	Actualizar el registro de seguimiento de denuncias	Consejera o consejero del comité	Actualizar el estatus del caso en el formato de denuncias

Seguimiento

Para el caso de la atención al receptor o receptora de la conducta previamente definida, se brindará alternativas de tratamiento consistentes en:

- Atención en psicología en la Unidad Académica de adscripción.
- Canalización a la instancia

El denunciar el acoso y el hostigamiento es un tema delicado, ya que la víctima suele sentir temor, vergüenza, enojo, humillación, estrés por lo que la atención que reciba deberá ser, sensible, respetuosa y considerada, de igual forma, la denuncia podrá ser presentada por un familiar, amigo o amiga, compañero, pareja o alguna otra persona a quien la víctima considere de su confianza.

Así mismo, deberá canalizar a la persona para que reciba de manera inmediata el apoyo psicológico, médico o jurídico que sea necesario.

Preguntas clave

1. ¿Quién es la persona acusada?
2. ¿Qué hizo la persona acusada?
3. ¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de la frase exacta?
4. ¿Cuándo sucedió?
5. ¿Qué sucedió?
6. ¿Qué le impidió denunciar antes?
7. ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
8. ¿Hubo personas presentes testigos?
9. ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
10. ¿Ha ocurrido anteriormente?
11. ¿Ha habido otras personas víctimas?
12. ¿A quién más le ha avisado?
13. ¿Cómo le ha afectado?
14. ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
15. ¿Qué es lo que quiere que yo haga?
16. ¿Necesita que yo le ayude a encontrar apoyo?
17. ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo o de estudio?
18. ¿Cómo piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando?

19. ¿Qué es lo que Usted quiere hacer al respecto?

Comité de recepción de quejas y asesoramiento

El Comité deberá investigar, determinar los hechos en disputa y hacer recomendaciones sobre la resolución a la persona titular, al área jurídica y al área de recursos humanos o su homóloga y los deseos de la persona ofendida.

Las sesiones de investigación pueden contar con la asistencia de una/un colega, compañera/o, funcionaria/o de su sindicato, o cualquier otra persona, siempre que no sea una abogada/o litigante.

Quejas interpuestas y resultados

Se deberá contar con un mecanismo sencillo y claro que permita accionar recursos para su defensa y protección ante la autoridad competente, en toda queja deberá entregar los resultados de la investigación que realiza el titular de la institución por conducto del comité.

La persona responsable recomendará que el/la funcionario/a de alto nivel, realice las negociaciones necesarias para que la persona demandada reciba terapia y/o la censure; y/o la exhorte a que, si esa conducta se repite, será considerada una trasgresión grave, según los procedimientos disciplinarios de la institución y el código de conducta vigente.

Cuando si por alguna causa resuelve que la queja no tiene fundamento, la persona titular de la institución tomará las medidas necesarias para impedir que la persona ofendida o la persona contra la cual se presentó la queja sufran represalias y/o consecuencias de ninguna clase por haberse presentado la queja.

- Resolución fundada y motivada de su decisión por escrito en un lapso no mayor a 30 días naturales.
- En caso de no culminar la investigación, se otorgarán 30 días naturales más, previo aviso por escrito a la persona titular de la institución, así como a las partes involucradas.
- El Comité dará vista al Órgano Interno de Control.

Medidas de protección y sanciones del hostigamiento sexual y acoso sexual

El Comité podrá otorgar medidas de protección cuando lo solicite la persona 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 testigo. Al otorgar una o varias de las medidas de protección se deberán tomar en consideración los argumentos de la persona solicitante, 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 persona víctima y quien se considere probable responsable.

Las sanciones para casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que han sido investigados de manera imparcial por el Comité deben ser resultado de un consenso. deberán conducir a las siguientes medidas:

- Hacerle una advertencia.
- Disculpa privada o pública.
- Insistir en que busque ayuda especializada.
- Transferirlo a la persona bajo apercebimiento
- Despedirla/o.

Hacia el final de la entrevista, se trabajará con la parte ofendida para preparar la declaración. Ayúdele a escribir un resumen claro, preciso y detallado de las demandas. Tome en cuenta su nivel de alfabetización y lenguaje. Existe la posibilidad de que usted misma/o tenga que escribir tanto la entrevista como la declaración (si ésta se requiere).

La declaración deberá ser firmada por parte de la ofendida, en caso de que no quiera firmarla por temor (como suele pasarle a muchas personas, que sienten temor de firmar una declaración). Se le podrá proporcionar una copia que lleve y

lea detenidamente, si así lo desea, podrá regresar al(os) día(s) siguiente(s) para manifestar su decisión.

Actuación del Comité de Recepción de Quejas y Asesoramiento

El papel principal del Comité es investigar, determinar los hechos en disputa y hacer recomendaciones sobre la resolución a la persona titular, al área jurídica y al área de recursos humanos o su homóloga y los deseos de la persona ofendida.

El Comité y la institución harán todo lo posible para proveer un proceso en el que la demanda sea tratada sin demora y donde las dos partes tengan oportunidad de hablar, presentar su defensa y comentar cualquier documento que se presente.

Para las sesiones de investigación del Comité, cada una de las partes puede contar con la asistencia de una/un colega, compañera/o, funcionaria/o de su sindicato, o cualquier otra persona, siempre que no sea una abogada/o litigante.

Cada una de las partes hablará por sí misma o a través de su representación.

Cada una de las partes puede solicitar al Comité que entreviste, cite a personas que atestigüen testigos y realice cualquier indagación que considere necesaria.

Después de la investigación, el Comité considerará primero si la queja cuenta con los elementos suficientes, y después formulará su evaluación de la evidencia (responsable o no responsable).

Las actas del Comité serán confidenciales y no se revelará ninguna información sobre la investigación, salvo cuando la revelación corresponda a la posición y responsabilidades oficiales de la/el destinataria/o.

El Comité puede recomendar a la persona titular de la institución, que emprenda la acción necesaria para:

- a) Resolver el problema;
- b) Evitar que problemas semejantes surjan en el futuro;
- c) Asegurar la continuación o restauración de nuevas relaciones armoniosas en el lugar de trabajo orientar a las personas receptoras de violencia de género sobre otras vías, como la denuncia formal ante el Ministerio Público o ante la Fiscalía General del Estado.

Herramientas de investigación

Los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual que conozca el Comité se desahogarán con excepción de la mediación entre las partes y se resolverán en el menor tiempo posible.

La Persona consejera pondrá en conocimiento del Comité la narrativa de los hechos que haya formulado la víctima, y dará seguimiento de su atención ante éste.

La Presidenta o presidente del Comité, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, y atendiendo a las circunstancias del caso, podrá dictar entre otras medidas que tiendan a la protección de la persona víctima, por lo que la persona demandada podrá ser reubicada físicamente, o bien se consideraran las siguientes medidas, como es el cambio de unidad administrativa, cambio de horario de trabajo y demás que sean eficaces para procurar la integridad de la persona víctima, y determinará la vigencia de las mismas.

El Comité dará vista al Órgano de Control de Desarrollo Administrativo de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable en la materia.

Investigación ante el Órgano de Control de Desarrollo Administrativo

Los Órganos internos de control, acordarán el inicio de la investigación correspondiente a partir de la vista que realice el Comité.

Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la persona víctima no sufra un mayor agravio.

En caso de que la vista que el Comité haga al área de quejas del Órgano de Control de Desarrollo Administrativo, no se cuente con elementos suficientes para advertir circunstancias de tiempo, modo y lugar, la persona titular de dicha área podrá solicitar la presentación de la persona víctima para esos efectos, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.

Los Órganos Internos de Control llevarán a cabo el procedimiento administrativo que corresponda, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables en torno a la investigación de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Los Órganos de Control de Desarrollo Administrativo fincarán las responsabilidades a que haya lugar e impondrán, en su caso, las sanciones administrativas respectivas.

Además de la anterior, si la persona ofendida o víctima así lo desea, se deberá proporcionar toda la orientación y asesoría legal respecto de las acciones y medidas jurídicas con las que cuenta en materia laboral y penal.

Factores que determinarán la decisión final

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

Si no hay pruebas suficientes para decidir si el hostigamiento sexual y/o acoso sexual, efectivamente ocurrió o no, la institución y el sindicato; sin embargo, deben:

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

Se debe considerar que los delitos sexuales son un tipo de agresión que en general se produce en ausencia de otras personas, por lo que se requieren medios de prueba distintos a los tradicionales debido a que la declaración de la persona víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho.

Los medios de Prueba que se admitirán:

Las partes podrán probar los hechos por medio de pruebas testimoniales, entrevistas, audio grabaciones, videograbaciones, fotografías, mensajes emitidos vía electrónica, y peritajes en materia de psicología.

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 del mismo.

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 persona que el procedimiento efectuado ante la Institución Educativa no restringe sus derechos para presentar denuncias o querellas, 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.

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

ANEXOS

Anexo 1, Formato de declaración (Persona que testifica o declara o partes involucradas)

FOLIO DEL CASO: _____

NOMBRE COMPLETO: _____

LUGAR DE ENTREVISTA: _____

FECHA Y HORA: _____

DETALLES DE LA DECLARACIÓN:

La persona quien declara protesta decir la verdad, conociendo que puede ser acreedora a una sanción administrativa de inhabilitación o destitución de su cargo por falsedad y ser plasmado en su expediente personal.

NOMBRE Y FIRMA DE LA PERSONA DECLARANTE

FIRMA DEL LA PERSONA INVESTIGADORA

Anexo 2, Formato de Seguimiento de Denuncias Institucional

No.	Folio	Persona Afectada	Persona Denunciada	Fecha de Denuncia	Nivel de Gravedad	Estatus del Caso

Anexo 3, Formato de seguimiento del caso

FOLIO ASIGNADO: _____

NIVEL DE CONDUCTA (acoso u hostigamiento): _____

FECHA Y HORA DE LA DENUNCIA: _____

NOMBRE Y APELLIDOS DE LA PERSONA AFECTADA:

NOMBRE Y APELLIDOS DEL PRESUNTO(A) AGRESOR(A):

PUESTO DEL AGRESOR/A, O BIEN SEMESTRE QUE CURSA:

PROGRAMA EDUCATIVO DEL PRESUNTO AGRESOR/A:

PROGRAMA EDUCATIVO DE LA PERSONA VICTIMA:

RESPONSABLE DEL COMITÉ QUIEN ATIENDE EL CASO:

BREVE DESCRIPCION DEL CASO: INCLUIR PRUEBAS TESTIMONIALES Y/O DOCUMENTALES SI LAS HUBIERA: GRABACIÓN AUDIO, VIDEO, FOTOS, FOTOS DE PANTALLA, TESTIGOS, CONVERSACIONES (CHAT), PUBLICACIONES EN REDES SOCIALES, ETC.

ACCIONES QUE DEBEN REALIZARSE COMO MEDIDAS PRECAUTORIAS Y CORRECTIVAS

Acción	Responsable	Fecha de Compromiso

RESOLUCIÓN (DESCRIPCIÓN DEL FALLO Y DE LA SANCIÓN CORRESPONDIENTE)

INTEGRANTES DEL COMITÉ

		Fecha
Nombre	Firma	

Anexo 4, Ejemplos de cartas de notificación a la parte acusada por parte de la institución

Ciudad y fecha

Señor/Señora.....

(Dirección)

Estimado Señor (a)

Existe una queja formal interna presentada contra usted por (nombre de la/el denunciante), en la que se afirma que usted la/lo ha

(discriminado/hostigado/acosado en la institución), lo que va en contra de la política de (nombre de la dependencia/entidad) contra la discriminación y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Adjunto una copia de la declaración de esta política para su información y referencia.

De acuerdo con esa política, (nombre de la persona titular de la dependencia/entidad o persona facultada) me ha pedido que investigue el asunto e informe sobre los hechos denunciados en un plazo de 60 días hábiles a partir de la fecha.

Para su información incluyo una copia de la queja, a fin de que usted conozca las acusaciones y pueda preparar su respuesta. Durante este proceso, usted puede ser representada/o por una/un delegado/o sindical u otro representante (a discreción de la administración).

En los próximos días le llamaremos a fin de concertar una cita para examinar las acusaciones y la respuesta de usted. Mientras tanto, le invito a que analice cuidadosamente las acusaciones e identifique cualquier documentación o testimonial que puedan apoyar su posición en este caso; asimismo se le apercibe a no tener contacto con la parte denunciante a menos que sea en presencia de las autoridades escolares.

Confiamos en poder contar con su participación para integrar esta investigación en el menor tiempo posible. Le aseguro a usted que estamos decididos a llevar a cabo esta investigación, afectando lo menos posible el ambiente y clima laboral y académico en nuestra institución.

Con cordiales saludos

ATENTAMENTE

Firma (nombre de la persona que investigó)

Anexo 5, Ejemplo de la toma de la declaración de una/un testigo

Declaración de: (nombre de la persona entrevistada)

Lugar de la entrevista: _____

Fecha y hora: _____

Mi nombre es Juan Pérez y trabajo en la sección de contabilidad. El día _____ del mes
de _____ de _____ yo vi:

Nombre y Firma de la persona entrevistada: _____

Leída y firmada ante mí el día de hoy. _____

Firma del investigador/a y fecha O bien:

Leída y reconocida ante mí el día de hoy (pero se niega a firmar)

Firma del investigador/a y fecha

Anexo 6, Modelo de resolución de decisión a la parte acusada

Nombre de la parte acusada

Estimada/o

Hemos examinado el informe de la investigación sobre la queja formulada contra usted por (nombre de la parte ofendida), en la que se afirma que usted la/lo ha acosado/hostigado en la institución educativa.

Con base en las pruebas presentadas, hemos decidido que las acusaciones de acoso sexual u hostigamiento sexual son fundadas/infundadas.

(Si son infundadas)

Los hechos reunidos durante esta investigación no establecen ninguna prueba de acoso sexual u hostigamiento sexual (explicar por medio de un resumen los resultados de la investigación).

Le ofrecemos disculpas por cualquier dificultad que esta investigación pudiera haberle causado.

(Si son fundadas)

Los hechos reunidos durante esta investigación establecen pruebas de acoso sexual u hostigamiento sexual contra usted (detalle de las faltas establecidas). Como podrá apreciar, nuestra institución educativa no puede tolerar ni debe permitir su comportamiento, y por esta razón, la administración/área jurídica/Órgano de Control de Desarrollo Administrativo/ recibirá instrucciones de llevar a cabo las acciones apropiadas lo más pronto posible; asimismo se comunicará a la parte afectada todo lo conducente para la resolución de su situación.

Agradecemos su atención, y enviamos cordiales saludos.

Atentamente

(Firma)

(Nombre del funcionario/a)

Anexo 7, Carta de decisión a la parte ofendida

Nombre de la parte ofendida

Estimada/o ofendida/o:

Hemos examinado el informe de la investigación sobre la queja formulada por usted contra (nombre de la persona acusada), en la que usted afirma que él/ella la ha acosado u hostigado en nuestra institución educativa.

Con base en las pruebas presentadas, hemos decidido que las acusaciones de acoso u hostigamiento sexual son fundadas/infundadas.

(Si son infundadas)

Los hechos reunidos durante esta investigación no establecen ninguna prueba de acoso u hostigamiento sexual (explicar por medio de un resumen los resultados de la investigación). No titubee en comunicarse nuevamente con (nombre del contacto) si cree que se han producido nuevos incidentes, o para examinar las opciones que quedan abiertas para usted.

(Si son fundadas)

Los hechos reunidos durante esta investigación establecen pruebas del acoso sexual u hostigamiento sexual en cuanto (detalle de las faltas establecidas). La administración recibirá instrucciones para llevar a cabo las acciones apropiadas lo más pronto posible y volveremos a comunicarnos con usted al respecto. Puede ponerse en contacto con (nombre del (la) asesor(a)) para examinar las opciones que quedan abiertas para usted.

Le agradecemos habernos llamado la atención sobre este asunto.

Le saludamos cordialmente, reiterando nuestro apoyo y gestión al respecto

Atentamente

Autoridad de la institución educativa

INSTANCIAS DE APOYO

Instituto Sonorense de las Mujeres Titular: Lcda. Blanca Luz Saldaña López

Cargo: Coordinadora 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

Mtra. Alejandra Olguín Negrete, Directora de Derechos

Procuraduría de Protección a Niñas, Niños y Adolescentes del DIF Sonora Titular: Lic. Wenceslao Cota Amador

Cargo: Procurador 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 Del Estado Titular: Lic. Rodolfo Montes De Oca Mena

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 Titular: Lic. José Víctor Guerrero González

Cargo: Encargado de despacho de la Secretaría de Educación y Cultura

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

Teléfono: 01800-623-77-00

Subsecretaría de Educación Media Superior y Superior Titular: Prof. Onésimo Mariscales Delgadillo

Cargo: Subsecretaria de Educación Media Superior y Superior

Domicilio: Luis Donald Colosio Final s/n, Colonia Las Quintas, C.P 83240 Línea Educación: (01800) 623 7700 En Hermosillo: (662) 289 7600.

BILIOGRAFÍA

- ❖ 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>
- ❖ 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.
- ❖ Convención sobre los Derechos de los Niños.
- ❖ Convención sobre la Eliminación Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- ❖ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (CPEUM)
- ❖ 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-enatencion-a-violencia-sexual>
- ❖ Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011.
- ❖ Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016.
- ❖ Guía para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, Instituto Nacional de las Mujeres.
- ❖ 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.
 - Mujeres a una Vida Libre de Violencia. ¡Conócela! México: Instituto Nacional de las Mujeres.
- ❖ 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.
- ❖ Ley Federal del Trabajo, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de junio de 2015.

- ❖ Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Sonora LEY 81.- B.O. No. 49, SECCION I, de fecha 17 de diciembre del 2015. DECRETO 151; B. O. No. 51, sección I, de fecha 26 de junio de 2017.
- ❖ Ley General de Acceso a las Mujeres a una vida libre de violencia. Diario Oficial de la federación Primera de sección de fecha 01 de febrero de 2007
- ❖ Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes. Diario Oficial de la Federación de 04 de diciembre de 2014
- ❖ Ley General de Educación. Diario Oficial de la Federación el 13 de julio de 1993.
- ❖ 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 de Seguridad Escolar para el Estado de Sonora. (LSEES)
- ❖ 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-violenciamujeres#sthash.9BJuFUu5.dpuf>
- ❖ ONU. (2016) ¿Qué es la violencia contra la mujer? Recuperado de <http://www.un.org/es/globalissues/women/violencia.shtml> Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES.
- ❖ Protocolos de Prevención, Detección y Actuación en Casos de Abuso Sexual Infantil, Acoso Escolar y Maltrato, en Escuelas de Educación Básica. 2017
- ❖ 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
- ❖ Protocolo para Prevenir y Atender la Violencia Laboral, Hostigamiento sexual y Acoso Sexual, en el Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato.
- ❖ Moyer, R. & Nath, A. (1998). Some effects of brief training interventions on perceptions of sexual harassment. *Journal of Applied Social Psychology*.
- ❖ 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.
- ❖ Tesis de la Suprema Corte de la Nación:

- ❖ “Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) DOF. 04-06-2015.

En la sesión de 1 de marzo de 2017, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) resolvió un modelo probatorio que asegure el respeto al derecho de todas las mujeres a llevar una vida libre de violencia, en el cual la Primera Sala de la SCJN establece criterios para valorar con perspectiva de género, testimonios de víctimas en casos de hostigamiento sexual.

El modelo propuesto para tal fin, se integra, al menos, por los siguientes elementos:

- a) Se debe considerar que los delitos sexuales son un tipo de agresión que en general se produce en ausencia de otras personas, por lo que se requieren medios de prueba distintos a los tradicionales (vg. pruebas gráficas y documentales) por lo que la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho. Y tomar en cuenta que usualmente, por la naturaleza de esos delitos, la víctima no suele denunciarlos por el estigma que implica.
- b) Dada la naturaleza traumática de los actos de violencia sexual, puede ser usual que el recuento de los hechos presente algunas inconsistencias o variaciones cuando se hace, lo que no debe restar valor probatorio a la declaración de la víctima.
- c) Se deben tomar en cuenta algunos elementos subjetivos de la víctima, como su edad, condición social, pertenencia a un grupo vulnerable o históricamente discriminado, entre otros.
- d) Se debe analizar la declaración de la víctima, que es la prueba fundamental, en conjunto con otros medios de convicción como dictámenes médicos, testimonios, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones.
- e) Las pruebas circunstanciales, indicios y presunciones se utilizarán siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes con los hechos.”