

ÓRGANO INFORMATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

GACETA UNISON



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

NOVIEMBRE 2019

EDICIÓN ESPECIAL

Protocolo para la prevención y atención de casos de violencia de género de la Universidad de Sonora



ÓRGANO INFORMATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA

GACETA UNISON



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

EDICIÓN ESPECIAL

PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN Y ATENCIÓN
DE CASOS DE VIOLENCIA
DE GÉNERO DE LA
UNIVERSIDAD DE SONORA

H. COLEGIO ACADÉMICO
HERMOSILLO, SONORA, 8 DE NOVIEMBRE DE 2019

DIRECTORIO

Dr. Enrique Fernando Velázquez Contreras

Rector

Dra. Rosa María Montesinos Cisneros

Secretaria General Administrativa

Dra. Arminda Guadalupe García de León Peñúñuri

Secretaria General Académica

Dra. María Rita Plancarte Martínez

Vicerrectora, Unidad Regional Centro

M.C. Luis Enrique Riojas Duarte

Vicerrector, Unidad Regional Norte

Dra. Adriana Leticia Navarro Verdugo

Vicerrectora, Unidad Regional Sur

CONTENIDO

1.	Introducción	4
2.	Objeto del protocolo	6
3.	Marco de referencia conceptual	6
3.1.	Conceptualización	6
3.2.	Modalidades de violencia de género	9
4.	Marco normativo	9
4.1.	Marco normativo nacional e internacional	9
4.2.	Principios que rigen la atención en casos de violencia de género o sexual	10
5.	Marco de aplicación	12
5.1.	Aplicación	12
5.2.	Instancias universitarias involucradas en la aplicación de este Protocolo	13
5.3.	Autoridades internas que dictan y aplican las sanciones	16
6.	De las personas destinatarias del protocolo	16
7.	Medidas urgentes de protección	17
8.	Lineamientos generales del procedimiento	18
8.1.	Presentación de la queja o denuncia	19
8.2.	Tiempo para presentar una queja	20
8.3.	De la solicitud del servicio	20
8.4.	De la realización de las entrevistas	21
8.5.	Presentación de pruebas	21
8.6.	Actas y notificaciones	22
9.	Del acompañamiento y orientación	23
9.1.	Del acompañamiento	23
9.2.	De la orientación	23
10.	De las Sanciones	24
10.1	Del Seguimiento	28
11.	Solicitud de información	28
12.	Responsable de sistematizar la información	29
	TRANSITORIOS	30
13.	Fuentes consultadas	31
	Anexo I. Glosario	33
	Anexo II. Marco normativo	37
	Anexo III. Perfil de la asesora o del asesor jurídico especializado en la atención a violencia de género que será responsable de la aplicación del protocolo	40
	Anexo IV. Directrices para realizar las entrevistas	41
	Anexo V. Etapas del procedimiento	44
	Anexo VI. Directrices para la investigación y presentación de pruebas con perspectiva de género	46
	Anexo VII. Directrices para valorar los elementos probatorios con perspectiva de género	47

1. Introducción

La violencia de género es un fenómeno complejo que afecta tanto a hombres como a mujeres; sin embargo, son estas últimas quienes históricamente han estado más expuestas a la discriminación y a la violencia de género en distintos contextos de la vida social. Las instituciones de educación superior, en particular en el ámbito universitario, no están exentas de esta problemática: las relaciones de poder y el sexismo se manifiestan en las universidades de diversas maneras, llegando a generar situaciones abusivas de poder y de violencia que obstaculizan la queja o denuncia por parte de las personas afectadas.

Para la Universidad de Sonora la violencia de género al interior de la institución es un problema que preocupa y ocupa la atención de los distintos sectores que la integran. Las autoridades universitarias, atentas a esta situación, establecieron en el actual Plan de Desarrollo Institucional (PDI-2017-2021) –a través del Eje transversal “Equidad de Género”– el compromiso de continuar con el proceso de la transversalización de la perspectiva de género en la institución, estableciendo objetivos, metas y líneas de acción para su prevención, investigación, atención, seguimiento y sanción al interior de la máxima casa de estudios.

Entre las líneas de acción se contempla seguir impulsando la capacitación en perspectiva de género, promover el uso del lenguaje incluyente no sexista y realizar campañas de difusión con el fin de fomentar una cultura respetuosa de los derechos humanos y libre de violencia entre la comunidad universitaria.

De igual manera, el PDI concibe como prioridad la elaboración e implementación de un instrumento normativo —Protocolo— para la prevención, atención, seguimiento y sanción en casos de violencia de género que llegaran a presentarse en la institución, así como la incorporación de un programa de acompañamiento legal, psicológico y de trabajo social para las personas que presenten una queja o denuncia por violencia de género o sexual en cualquiera de sus modalidades.

Atendiendo a esta prioridad se presenta este Protocolo. Para su redacción se recuperó el trabajo realizado por el Comité por la Equidad de Género, órgano consultivo del Programa Institucional de Equidad de Género, así

como de las Comisiones (académica y estudiantil) de Género, Diversidad e Inclusión Social de la División de Ciencias Sociales, quienes atentos a las situaciones de violencia de género presentadas y manifestadas en la institución durante las gestiones 2016-2017, se plantearon la urgente necesidad de elaborar un procedimiento de actuación para dar respuesta a los casos de violencia de género, principalmente hacia las mujeres en la Universidad de Sonora.

Este protocolo recupera también las demandas que se externaron en los grupos de trabajo organizados en los talleres que se llevaron a cabo durante el año de 2017, donde las mujeres y los hombres de los distintos sectores universitarios –estudiantes, docentes y personal administrativo– expresaron su percepción de cómo se vive y concibe la violencia de género en la institución; en estos grupos se perfilaron, además, propuestas de prevención, atención, seguimiento y sanción. Coincidentemente, tanto en la percepción como en las propuestas, se hizo alusión a la carencia de un protocolo para atender esta problemática.

En este sentido, el presente Protocolo tiene como propósito responder a la demanda de la comunidad universitaria de contar con un procedimiento con enfoque de género para prevenir, investigar, atender, dar seguimiento y sancionar, en el ámbito de sus facultades, a quien cometa un acto de violencia de género o sexual en la Universidad de Sonora.

2. Objeto del Protocolo

Es un mecanismo administrativo para la prevención, investigación, atención, seguimiento y sanción de la violencia de género y sexual en la Universidad de Sonora que contiene procedimientos para que las personas que se encuentren en situación de víctimas de alguna de las formas de violencia de género y sexual en el ámbito universitario, puedan tener acceso a las medidas de protección, acompañamiento y asesoría jurídica, psicológica y de trabajo social, evitando al máximo la revictimización.

El alcance de este Protocolo es de orden interno y no sustituye a las leyes ni las facultades de las instituciones de Procuración y Administración de Justicia contempladas en la legislación internacional, nacional, estatal y municipal, por el contrario busca armonizar las protecciones establecidas en estas normatividades en favor de las personas en situación de víctima de algún tipo o modalidad de violencia de género o sexual; de **tal forma que cuando los hechos puedan constituir o tipificar delitos**, se orientará a las personas afectadas sobre su derecho de interponer denuncia ante las instancias correspondientes, además de proporcionarles la asesoría jurídica de la Universidad ante las instancias externas competentes. En caso de que las personas afectadas decidan no interponer denuncia, y opten por el procedimiento administrativo, se les brindará el acompañamiento que requieran, incluyendo el asesoramiento jurídico.

3. Marco de referencia conceptual

3.1 Conceptualización.¹

Sexo: Hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; es decir, a las características biológicas –genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas a partir de las cuales las personas son clasificadas como hombre o mujer.

Género: Se refiere a la construcción social, histórica y cultural sobre lo que significa ser hombre o ser mujer, lo masculino o lo femenino en un contexto particular, a partir de los cuerpos sexuados.

Discriminación por preferencia sexual e identidad de género: Se refiere

¹Ver Anexo I

a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, se realice con el objetivo de obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades de las personas en razón de su preferencia sexual e identidad de género.

Violencia de género: Todo acto que implique una violación a los derechos humanos; que perpetúe los estereotipos que refuerzan y reproducen la subordinación, principalmente de las mujeres; que atente contra la dignidad, la libertad o vulnere el derecho al desarrollo físico, psíquico o sexual de la persona y que provoque consecuencias negativas en el contexto familiar, laboral y escolar.

La violencia de género se distingue de otros tipos de violencia en tanto que esta agrede a las personas o a los grupos de personas con base en su sexo, género u orientación sexual, y que puede manifestarse mediante violencia física, psicológica y sexual, entre otras.

Tipos de violencia de género

Violencia física: Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones que sean internas, externas, o ambas.

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

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

Entre las manifestaciones de la violencia sexual, se encuentran:

Abuso sexual: Son acciones que se ejecutan sin el consentimiento de una

persona, o la obligan a ejecutar actos sexuales para sí o en otra persona, sin propósito de llegar a la cópula: tocamientos, manoseos corporales obscenos, representar actos explícitamente sexuales, obligar a la persona a observar un acto sexual, o exhibir su cuerpo sin su consentimiento.²

Acoso sexual: Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.³

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.⁴

Entre las manifestaciones y ejemplos de violencia de género se encuentran las siguientes:

Celotipia, insultos, devaluaciones, chistes sexuales u obscenos; comentarios o bromas acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales de una persona; toma o difusión de fotografías y videos de carácter sexual sin el consentimiento de la persona; invitaciones, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables y persistentes, seguir a una persona de la Universidad (acecho); amenazas, tratos o comentarios discriminatorios, gestos ofensivos con las manos o el cuerpo; contactos físicos indeseados (tocamientos); insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales; violación, exhibición no deseada de pornografía; pedir favores sexuales a cambio de subir una calificación, aprobar una materia o una promesa de cualquier tipo de trato preferencial; amenazar a una persona de reprobarla, bajarla de puesto o cuestiones similares si no se mantiene un contacto sexual, entre otros (UNAM, 2016).

La relación de conductas señaladas en el punto que antecede se realiza de manera enunciativa, no limitativa.

²Artículo 259 Bis, Código Penal Federal.

³Artículo 13, Ley General de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, 2007.

⁴Artículo 13, Ley General de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, 2007.

3.2 Modalidades de violencia de género

Violencia contra las mujeres: Cualquier acto u omisión, basado en el género, que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia contra la comunidad LGBTTTI: Es la violencia por prejuicio que es ejercida contra las personas que se perciben como transgresoras de las normas tradicionales de género, del binomio hombre/mujer y cuyos cuerpos difieren de los cuerpos femeninos y masculinos estándar.

Violencia laboral y docente: Se ejerce por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Violencia docente: Aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas y los alumnos con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestros o maestras.

Violencia institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin delatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y de los hombres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

4. Marco normativo

4.1 Marco normativo nacional e internacional

El presente Protocolo se fundamenta en:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, particularmente en el principio *pro persona*, principios de convencionalidad e interpretación conforme establecidos en los instrumentos internacionales de los derechos humanos aplicables en contra de la discriminación, la violencia de género y

la violencia en contra de las mujeres y las niñas:

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Belem do Pará”
- La normativa promulgada en el ámbito federal, estatal y municipal en contra de la discriminación y la violencia
- Ley Federal del Trabajo
- Ley Federal de Procedimiento Administrativo
- Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia
- Código Nacional de Procedimientos Penales
- Constitución Política del Estado de Sonora
- Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Sonora
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia del Estado de Sonora
- Código Penal para el Estado de Sonora

La normatividad institucional aplicable: la Ley Número 4, Orgánica de la Universidad de Sonora, el Estatuto General de la Universidad de Sonora, el Estatuto de la Comisión de Derechos Universitarios y los contratos colectivos de trabajo, entre otros (Ver anexo II).

4.2 Principios que rigen la atención en casos de violencia de género o sexual

- **Accesibilidad:** El procedimiento debe ser asequible para todas las personas y éstas deberán ser tratadas de manera equitativa, atendiendo a sus diferencias.

- **Confidencialidad:** Es la garantía de que la información personal será protegida para que no sea divulgada sin consentimiento de la persona.
- **Debida diligencia:** La investigación y resolución sobre la queja o denuncia presentada deben ser realizadas en el menor tiempo posible y removiendo los obstáculos que puedan impedir el ejercicio de los derechos de las personas involucradas en el procedimiento.
- **Gratuidad:** Los procedimientos iniciados al amparo de este protocolo no causarán costo o gravamen alguno a las partes.
- **Participación conjunta:** La persona en situación de víctima tiene derecho a ser asesorada y acompañada por alguien de su confianza a lo largo del desarrollo del procedimiento, y a colaborar con las investigaciones, sin que ello implique ningún menoscabo en sus derechos, ni exima a las autoridades competentes de responsabilidades.
- **Protección de la dignidad:** Para las personas involucradas en el procedimiento: en todo acto realizado en el marco de este Protocolo, la institución deberá adoptar medidas pertinentes para garantizar la protección de la dignidad de las personas involucradas.
- **Igualdad y no discriminación:** Deberá atenderse a las personas en situación de víctimas en condiciones de igualdad con perspectiva de género, sin hacer distinción por motivos de origen étnico, sexo, género, edad, situación económica o cualquier otro, que tenga por objeto o resultado el menoscabo de sus derechos y libertades.
- **Presunción de inocencia:** La persona señalada como responsable de haber cometido actos de violencia de género o sexual tiene derecho a que se presuma inocente, mientras no se pruebe la responsabilidad, conforme al debido proceso.
- **Derecho a la información:** Las personas involucradas en los procedimientos tienen derecho a que se explique el estado que guardan los mismos.
- **Acción sin daño:** En la atención de las personas en situación de víctimas es necesario dar respuesta oportuna a sus necesidades, respetar su voluntad frente a las acciones que quieran realizar y evitar la revictimización.
- **Atención diferenciada:** Implica tener en cuenta las características de raza, etnia, religión, nacionalidad, lugar de procedencia, género, sexo,

orientación sexual o situación de discapacidad, entre otras, que puedan interactuar y profundizar la desigualdad. Su finalidad es garantizar una atención acorde con las características y necesidades propias de la persona en situación de víctima.

- **Información adecuada:** El procedimiento de queja y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas. Durante todo el procedimiento de queja se les mantendrá informadas sobre los razonamientos detrás de las decisiones (UNAM, 2016)

5. Marco de aplicación

5.1 Aplicación

El presente Protocolo es de aplicación obligatoria en todas las dependencias académicas y administrativas de las tres unidades regionales, las medidas están dirigidas a la comunidad universitaria, integrada por:

- Estudiantes
- Personal directivo, administrativo y de servicios
- Personal académico
- Estudiantes y docentes en programas de movilidad académica
- Personal en formación y personal contratado en proyectos vinculados a la Universidad

Los procedimientos de este Protocolo se llevarán a cabo en cada unidad regional de conformidad con lo establecido en la normativa universitaria y laboral, según corresponda, y serán de dos tipos: procedimientos administrativos que se llevarán a cabo en el ámbito interno de la Universidad y procedimientos externos en el ámbito jurisdiccional.

Para los campus universitarios en donde no exista representación de la Comisión de Derechos Universitarios (CDU) ni oficina del Bufete Jurídico Gratuito (BJG) se establecerá una dirección de correo electrónico como vía para la recepción de quejas y denuncias sobre violencias de género y sexuales, las cuales se considerarán suficientes para iniciar el trámite.

5.2 Instancias universitarias involucradas en la aplicación de este Protocolo

Todas las personas, dependencias administrativas y académicas de la Universidad de Sonora que tengan conocimiento de casos que pueden tipificarse como delitos de violencia de género o sexual, canalizarán a las personas en posible situación de víctima a la CDU para solicitar servicios de orientación y en caso de que las personas decidan denunciar ante las instancias legales correspondientes se canalizarán al BJG donde se les otorgará asesoría y representación jurídica tanto en el procedimiento jurisdiccional como en el administrativo en caso de que la persona en situación de víctima opte por ambos.

- **Comisión de Derechos Universitarios (CDU)**

La CDU será la instancia única encargada de conocer e iniciar los procedimientos para la atención de la violencia de género y sexual a que alude este protocolo, y gestionar los apoyos y medidas de contención necesarios. La oficina del Abogado General y el Consejo Consultivo de la CDU serán las instancias responsables de asesorar en la interpretación y aplicación de este protocolo.

El procedimiento iniciará con la intervención del personal especializado en la atención a la violencia de género y sexual de la CDU, quien informará a la persona en situación de víctima sobre su derecho a que se inicie un procedimiento administrativo interno a partir de su queja. En esta etapa la persona puede ser valorada y atendida –si así lo desea– por el personal especializado en psicología, medicina y trabajo social previamente capacitado con perspectiva de género.

En caso de que los hechos planteados por la persona en situación de víctima puedan ser constitutivos de un delito la CDU turnará el caso al BJG para su atención y asesoría jurídica.

- **Bufete Jurídico Gratuito (BJG)**

Cuando los hechos que sean planteados por la persona en situación de víctima sean conductas que puedan constituir un delito, será el Bufete Jurídico Gratuito (BJG), en sus respectivas unidades regionales de adscripción, quien comisionará al asesor o asesora jurídica especializada

que representará jurídicamente a la persona en situación de víctima tanto ante las autoridades jurisdiccionales como las administrativas si la persona en situación de víctima decide utilizar ambas vías.

Una vez concluido el proceso –si lo hubiere– el asesor o asesora elaborará el informe correspondiente, especificando las acciones realizadas ante los diversos órganos internos o externos a la Universidad para lograr la reparación integral del daño y las garantías de no repetición.

Se sancionará al personal que obstaculice de alguna forma por acción u omisión el ejercicio del derecho de la persona en situación de víctima a denunciar ante las autoridades correspondientes, así como a quien presione, insista o sugiera alguno de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos –cualquiera que sea el nombre que se le asigne a estos– en contravención de las normas y directrices internacionales, nacionales y locales especializados en el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

- **Dependencias académicas y/o administrativas**

La CDU y el BJJ gestionarán ante las dependencias administrativas o académicas de la Universidad los apoyos necesarios (informes, dictámenes o cualquier otro elemento que ayuden a clarificar el caso) para la prevención, atención, investigación, seguimiento y sanción de los casos de violencia de género. Estas dependencias deberán brindar los apoyos solicitados de manera pronta y expedita a fin de evitar al máximo la revictimización.

La CDU y el BJJ se coordinarán con los programas institucionales para brindar servicios de apoyo a las partes involucradas en casos de violencia de género o sexual, como el Laboratorio de Apoyo Integral de Atención a la Comunidad (LAIAC), el Programa Institucional de Bienestar Psicológico (PIBIP) y el Programa por la Equidad de Género (PIEG), las comisiones de género, entre otras.

El Programa Institucional por la Equidad de Género (PIEG) será la instancia responsable de monitorear y evaluar periódicamente los mecanismos del procedimiento de prevención, atención, investigación, seguimiento y sanción, así como el nivel de satisfacción de las personas que hagan uso de

la aplicación de este Protocolo y el impacto de las resoluciones y acuerdos en la disminución de la violencia de género y sexual en la Universidad, así como proponer medidas preventivas que mitiguen esta problemática. Como resultado de ello deberá presentar un informe semestral ante las instancias competentes, mismo que se deberá publicar en los medios de difusión universitarios.

De las medidas de prevención.

En relación con las acciones de prevención y a partir de la detección de riesgos y violencia de género y sexual, y de la información derivada de la atención de casos, la Universidad implementará, a través de las áreas competentes y en forma permanente, medidas de prevención dirigidas a la comunidad universitaria, teniendo en cuenta las características contextuales y la diversidad de sus integrantes. El Programa Institucional por la Equidad de Género de la Universidad de Sonora (PIEG), será la encargada de realizar las acciones relacionadas con la prevención, capacitación y difusión de los temas objeto de este protocolo para lo que se coordinará y auxiliará de todos los órganos administrativos y académicos de la Universidad y de la comunidad estudiantil.

En la divulgación de las medidas de prevención puede recurrirse a tres tipos de acciones complementarias:

- a) Acciones de difusión: son aquellas orientadas a dar a conocer a la comunidad universitaria el presente protocolo, la ruta para la atención de violencia de género y sexual, los derechos de las personas en situación de víctima y la normatividad correspondiente. De igual manera, a través de estas acciones se informará sobre el derecho de las personas en situación de víctima a denunciar ante las autoridades competentes, así como los mecanismos para hacerlo.
- b) Acciones de sensibilización: están dirigidas a la comunidad universitaria en relación con las violencias de género y sexuales; a transformar los estereotipos de género y sexualidad que permiten la subordinación y discriminación; y a desnaturalizar prácticas arraigadas culturalmente que legitiman la violencia como una forma de ejercer el poder en las relaciones. Asimismo, estas acciones promoverán una educación relacional y afectiva fundada en una ética del cuidado y del respeto mutuo.

- c) Acciones para visibilizar: estas acciones buscan concientizar sobre los tipos de violencias de género y sexuales en la Universidad de Sonora y su impacto en la vida personal y colectiva.

5.3 Autoridades internas que dictan y aplican las sanciones:

- Consejos Divisionales, a través del Comité de Honor y Justicia, cuando se trate de asuntos entre estudiantes.
- Dirección de Recursos Humanos con la asesoría de la oficina del Abogado General, cuando se trate del personal directivo, docente, administrativo y de servicios.

Si el caso o la queja deriva de actos de quienes integran las instancias responsables de atender los casos de violencia de género o sexual, éstos serán atendidos (recepción y trámite) por el Consejo Consultivo de la CDU.

6. De las personas destinatarias del protocolo

El presente protocolo es aplicable cuando se realice un acto de violencia de género o sexual en alguna de las modalidades que afecte a cualquier integrante de la comunidad universitaria, a saber:

Estudiantes

- Personal directivo, administrativo y de servicios
- Personal académico
- Estudiantes y docentes en programas de movilidad académica
- Personal en formación y personal contratado en proyectos vinculados a la Universidad

Será aplicable también en el caso donde las partes involucradas (persona en situación de víctima o señalado como presunto responsable de un acto de violencia de género o sexual) sean integrantes de la comunidad universitaria

y la violencia se ejerza fuera de las instalaciones universitarias, en el marco de eventos institucionales convocados por la Universidad de Sonora o por cualquiera de las personas en las calidades anteriores.

7. Medidas urgentes de protección

La CDU recomendará y solicitará medidas urgentes. El BJJ, en el caso de proceso judicial, recomendará y solicitará medidas de protección internas en tanto se dé el procedimiento.

Entre otras medidas de protección se encuentran las siguientes:

- a) Apoyo inmediato de asesoría jurídica y psicológica a través de personal especializado en la atención de violencia de género o sexual de la CDU, cuando los hechos sean constitutivos de una queja de carácter administrativo interno y, como consecuencia del mismo, se encuentre en riesgo la integridad física o emocional de la o las personas afectadas.
- b) Cerco de protección física por parte del personal de seguridad universitaria.
- c) Reubicación a un lugar distinto de trabajo.
- d) Cambiar de turno, grupo o de unidad cuando sea pertinente y no genere afectación para la persona en situación de víctima.
- e) Otorgar apoyo académico y administrativo que permita que la persona en situación de víctima desarrolle sus actividades de manera regular.
- f) Otorgar apoyo inmediato de representación jurídica por parte del personal especializado en la atención de violencia de género del BJJ para la interposición, la tramitación y el seguimiento de medidas urgentes de protección ante los órganos jurisdiccionales o administrativos (internos), cuando la persona en situación de víctima haya decidido optar por ambas vías y como consecuencia de los hechos se encuentre en riesgo la integridad física o emocional de la o las personas afectadas.

8. Lineamientos generales del procedimiento

Las dependencias universitarias que intervengan en la prevención, atención, investigación, seguimiento y sanción de casos de violencia de género y sexual deben actuar en forma coordinada, mediante procedimientos con perspectiva de género y libres de obstáculos para el acceso a la justicia.

Tendrán en cuenta los siguientes lineamientos generales:

- Durante las diferentes etapas del procedimiento debe procurarse el restablecimiento de los derechos de la persona en situación de víctima, su seguridad física, psicológica y sexual.
- Las personas que tienen a su cargo esa función deben ser especialistas en la atención de casos de violencia de género y sexual en los ámbitos administrativos y jurisdiccionales, estar comprometidos con la política de cero tolerancia frente a estas violencias en la Universidad de Sonora y estar capacitadas para otorgar una atención integral, diferenciada y sin daño.
- En la atención de las personas en situación de víctima es necesario: reconocer su contexto y características particulares y respetar su voluntad frente a las acciones que quiera emprender, a partir del principio de acción sin daño.
- Quienes actúan en las distintas etapas del procedimiento deben generar un ambiente de confianza a través de actuaciones y prácticas que aporten elementos para que las personas en situación de víctimas estén en condiciones de decidir si inician o no inician un procedimiento interno (queja) o externo (denuncia) ante las autoridades competentes.
- En virtud del principio de confidencialidad, el envío de remisiones o informes entre órganos de la Universidad y otras dependencias gubernamentales debe efectuarse en sobre cerrado con nota de confidencialidad o al correo electrónico de la persona a quien va dirigida la comunicación.
- Los espacios institucionales en los cuales se atiende a las personas

en situación de víctimas deben ser adecuados y garantizar la confidencialidad del asunto.

- Deberá otorgarse de manera expedita una orientación psicosocial, es decir, primeros auxilios psicológicos, primera escucha y fortalecimiento en derechos además de la orientación jurídica con respecto a las etapas del procedimiento interno y externo que sea aplicable al caso, así como derechos, acciones jurídicas procedentes y plazos en que éstas podrían ser ejercidas. Ver Anexo V.

8.1 Presentación de la queja o denuncia

La queja o denuncia podrá ser presentada por las personas afectadas con motivo de un acto que consideren generador de violencia de género o violencia sexual. En la atención del caso, la persona en situación de víctima debe recibir un trato humano, respetuoso y digno, que garantice su derecho a:

Ser atendida con perspectiva de género como persona en situación de víctima por el personal especializado en asesoría jurídica del BJG y psicológica de la instancia capacitada, quien deberá actuar de la siguiente manera:

- Informar de manera completa acerca del procedimiento de atención y de sus derechos.
- Orientar acerca de las instancias externas a las que puede acudir.
- Contar con asesoría jurídica interna y externa en caso de recurrir a las medidas legales.
- Tratar con reserva de identidad al recibir la atención, respecto de sus datos personales y los de sus ascendientes, descendientes o cualquier otra persona que esté bajo su custodia.
- Informar acerca del derecho a decidir libremente si confronta o no a la persona señalada como presunta responsable de violencia de género o sexual en cualquiera de los espacios de atención y en el procedimiento disciplinario.
- Informarle el derecho a ser identificada/o con el nombre y la identidad

de género que indique, independientemente de los documentos de identidad. Esto, sin perjuicio del registro del nombre contenido en tal documento, en el expediente disciplinario, así como en las bases de datos.

- Interponer queja disciplinaria ante la CDU, así como que el proceso se integre con oportunidad y que los hechos se investiguen a nivel interno por la autoridad competente --quien será responsable del debido impulso del procedimiento.
- Dar a conocer que debe ser reconocida/o en el proceso disciplinario como sujeto procesal y recibir información clara y completa sobre sus derechos, entre los cuales están: obtener copias del expediente e información clara sobre el curso del proceso disciplinario e interponer los recursos que la norma dispone.

8.2 Tiempo para presentar una queja

Podrá presentarse una queja de manera inmediata o en cualquier momento que la persona en situación de víctima lo decida y en concordancia con los artículos 100, 212 BIS Y 212 BIS 1 del Código Penal del Estado de Sonora. Cuando se trate de actos continuados el plazo se computará a partir de que se haya presentado el último hecho denunciado.

8.3 De la solicitud del servicio

La solicitud del servicio a la CDU cuando la persona en situación de víctima decida no denunciar y opte por el procedimiento administrativo interno y en el caso de que los hechos constituyan conductas tipificadas como delitos, deberá canalizarse ante el BJG. En ambos supuestos se respetará la voluntad de la o las personas en situación de víctima.

La solicitud del servicio deberá presentarse por escrito y firmada, o en las formas que para tal efecto proporcione la CDU, en su caso, con copia para el BJU y deberá contener, al menos, los siguientes datos:

- Nombre completo
- Número de expediente, si se trata de estudiante, o número de empleado, si es personal académico o administrativo

- Dependencia donde realiza los estudios o presta sus servicios
- Domicilio, teléfono y correo electrónico en donde pueda recibir notificaciones
- Una descripción del hecho o los hechos que considera generador de la violencia
- En su caso, si cuenta con algún elemento de prueba mencionarlo y anexarlo
- Firma

8.4 De la realización de las entrevistas

Las entrevistas deberán ser realizadas, preferentemente, de manera conjunta por la asesora o asesor de la CDU y, en el caso jurídico del BJJ, así como por una psicóloga o psicólogo del Programa de Institucional de Bienestar Psicológico (PIBIP) especializados en atención de casos de violencia de género y sexual en los ámbitos administrativos y jurisdiccionales, en un espacio físico que cumpla con los mínimos requeridos para que las entrevistas se realicen en un ambiente de seguridad, confianza y confidencialidad que fomenten el proceso de comunicación. Ver Anexo IV

8.5 Presentación de pruebas

- Las partes podrán presentar pruebas testimoniales, entrevistas, audiograbaciones, videograbaciones, fotografías, mensajes emitidos vía electrónica y peritajes, siempre que no contravenga con lo establecido en la legislación especializada vigente en la materia.
- Las partes podrán ofrecer otro medio probatorio distinto a los indicados en el párrafo anterior, siempre que no contravenga con lo establecido en la legislación especializada vigente en la materia.
- La instancia responsable de dar seguimiento al procedimiento determinará su aceptación para proceder a su desahogo, de acuerdo con la idoneidad del mismo. En caso de duda, se consultará a la Oficina del Abogado General y al Consejo Consultivo de la CDU.
- En caso de que los elementos probatorios requeridos por el procedimiento impliquen erogación de recursos, la Universidad

de Sonora se coordinará de manera interinstitucional con las dependencias del gobierno federal, estatal o municipal para que la persona en situación de víctima acceda a tales elementos.

- Los elementos probatorios deberán ser presentados en los tiempos que se indican en el procedimiento que corresponda. Ver Anexos VI y VII.

8.6 Actas y notificaciones

- Las actas y resoluciones deberán elaborarse en forma escrita. La notificación a las partes deberá ser de manera personal o por los medios que determine el presente Protocolo.
- Toda acta o resolución deberá contar con el número del expediente, la autoridad competente que lo emite, el lugar y la fecha en que se dicta, el nombre de las partes y deberá ser firmado por dicha autoridad.
- Toda acta o resolución surtirá efecto al día siguiente en que sea notificada a fin de determinar el cómputo de los plazos establecidos.
- El dictamen o la resolución del caso reclamado deberá notificarse a las partes personalmente, con el fin de corroborar fehacientemente que se dieron por enteradas del acuerdo respectivo.
- Toda notificación realizada en inobservancia a lo establecido en este Protocolo podrá ser impugnada conforme a lo establecido en la Ley Número 4, Orgánica de la Universidad de Sonora, contratos colectivos de trabajo y demás normatividad aplicable.

La CDU, o en su caso el BJU, notificará, en el término máximo de 3 hábiles a partir de la fecha en que se interpuso la queja, a los responsables de las dependencias involucradas en el caso, para que tengan conocimiento y proporcionen información y los elementos necesarios, en un término máximo igual a partir de la notificación.

Se notificará por escrito, en un plazo que no excederá de 3 días hábiles a partir de la fecha de la queja, a la persona que se le imputa haber cometido un acto de violencia de género o discriminación, para que, en un término de 3 días hábiles, a partir de la notificación, produzca contestación a la queja interpuesta.

Una vez que se haya realizado la investigación, recabadas las pruebas y elaborado el dictamen por parte de la CDU, se turnará a la instancia correspondiente para su resolución, en un término máximo de hasta 15 días hábiles a partir de la interposición de la queja.

El dictamen emitido por la instancia correspondiente – responsable de dictar y aplicar las sanciones - deberá ser notificado directamente a las personas involucradas, en un término de hasta 3 días hábiles a partir de la fecha de recepción.

Quienes integran la comunidad universitaria deberán actuar con honestidad al emplear estos procedimientos. De interponerse una queja que resultare no tener sustento por alguna persona de la comunidad universitaria se aplicarán las medidas correspondientes conforme a la normativa universitaria; en el caso del personal directivo se aplicará la Ley Federal del Trabajo.

9. Del acompañamiento y orientación

Este Protocolo concibe como una medida afirmativa en favor de la persona en situación de víctima de violencia de género o sexual, el acompañamiento de una tercera persona o las comisiones de género académicas o estudiantiles que fungirán como apoyo y orientación a partir de que presente la queja o denuncia hasta que concluya el o los procedimientos.

9.1 Del acompañamiento

El acompañamiento no jurídico consistirá en brindar asesoría sobre la violencia de género, el procedimiento de atención que se establece en este protocolo, así como canalizar a la persona con las instancias de atención competentes en la institución. Si la persona en situación de víctima solicita este tipo de acompañamiento al momento de la entrevista, la o el acompañante no podrá hacer ningún tipo de intervención ni comentarios con respecto al hecho de violencia de género o violencia sexual denunciado.

9.2 De la orientación

Podrá solicitar orientación ante la CDU o ante el BJU cualquier persona integrante de la comunidad universitaria que considere haber sido víctima

de un acto de violencia de género o violencia sexual; por terceras personas que tengan conocimiento sobre actos que presuntamente se realizaron y que se encuentran regulados por este Protocolo; o por personas que consideren haber cometido conductas que podrían ser contrarias a esta normatividad.

Objetivo de la orientación:

- Proporcionar información acerca de actos que se consideren contrarios a políticas institucionales en materia de género y conductas consideradas por las leyes especializadas vigentes como violencia de género o sexual.
- Explicar a las personas el procedimiento previsto en el presente Protocolo, incluyendo la opción de la vía penal judicial.
- Informar y sugerir a las personas en situación de víctima que acuda a una atención psicológica especializada en violencia de género o sexual, tanto dentro de la Universidad como fuera de ella, informándole de su derecho al acompañamiento. La persona en situación de víctima podrá optar por esta atención psicológica en cualquier etapa del procedimiento administrativo o judicial.
- Fomentar el acceso a una vida libre de violencia de género y sexual en la comunidad universitaria.
- Integrar una ruta crítica de actuación interinstitucional con las dependencias internas y externas que brindan servicios de atención a víctimas. Asimismo, capacitar al personal de la CDU y del BJJG en el manejo de esa ruta.

10. De las sanciones

Las siguientes instancias institucionales serán responsables de dictaminar la sanción en relación a los eventos probados, con base en los informes del caso que elabore la BJJG y la CDU, ello tomando en cuenta las observaciones que formulen las instancias universitarias involucradas en el mismo.

- Consejos Divisionales, a través de la Comisión de Honor y Justicia

con la asesoría del Abogado General, cuando se trate de asuntos entre estudiantes.

- Dirección de Recursos Humanos con la asesoría del Abogado General, cuando se trate del personal directivo, docente, administrativo y de servicios.

Si el caso o la queja deriva de actos de quienes integran las instancias responsables de atender los casos de violencia de género, éstos serán atendidos (recepción y trámite) por el Abogado General.

Se impondrán las sanciones que se consideren proporcionales y acordes con la gravedad de los hechos acreditados a partir de los elementos probatorios en la investigación. De igual manera, se tomarán en cuenta las condiciones de la persona en situación de víctima, así como las de la persona señalada por haber cometido un acto de violencia de género o sexual, su grado de responsabilidad, con base en los siguientes aspectos:

- Gravedad del hecho o los hechos
- La reincidencia de la persona señalada por el hecho o hechos de violencia de género o sexual en conductas similares hacia la persona en situación de víctima que lo acusa u otra persona distinta
- Manifestación expresa de arrepentimiento
- Disposición de la persona señalada por el hecho o hechos de violencia de género o sexual a participar en alguna medida o tratamiento de reeducación con perspectiva de género en violencia de género o sexual

Por su gravedad, para efectos de este Protocolo el hecho o los hechos de violencia de género o sexual se clasifican en:

1) Primer nivel de gravedad. Donde se ubican conductas verbales, escritas, gestuales, simbólicas y sin que medie contacto físico, que se expresan de manera general. Ejemplos de tales conductas son: chistes sexuales u obscenos; piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia física; comentarios o bromas acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales de una persona; gestos ofensivos con las manos o el cuerpo; insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales; exposición de carteles, calendarios, teléfonos celulares, pantallas de computadora u

otros dispositivos electrónicos con imágenes o representaciones gráficas de naturaleza sexual que incomoden; exhibiciones no deseadas de pornografía.

2) Segundo nivel de gravedad. Donde se ubican conductas verbales, escritas, gestuales, simbólicas y sin que medie contacto físico, que se expresan de manera directa hacia la persona en situación de víctima. Ejemplos de tales conductas son: contactos físicos indeseados, invitaciones, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables y persistentes, en la Universidad o fuera de ésta; pedir favores sexuales a cambio de calificaciones, aprobar una materia o realizar la promesa de recibir cualquier tipo de trato preferencial; enviar cartas, hacer llamadas telefónicas, escribir correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseada; presionar a la persona en situación de víctima para que regrese con la persona señalada a una relación afectiva.

3) Tercer nivel de gravedad. Donde se ubican conductas verbales, escritas o por contacto físico, que se expresan de manera directa hacia la persona en situación de víctima. Ejemplos de tales conductas son: amenazar a la persona en situación de víctima con reprobarla, bajarla de puesto o cuestiones similares si no se mantiene un contacto sexual; seguir a la persona en situación de víctima en el trayecto de la Universidad a su hogar, su trabajo u otros espacios públicos o privados (acecho); exhibicionismo corporal de tipo sexual.

La sanción a imponerse por haberse acreditado la comisión del hecho o hechos de violencia de género o sexual cuya gravedad se considere de primer nivel podrá consistir en:

- 1) Apercibimiento privado
- 2) Exigencia de disculpa privada
- 3) Amonestación por escrito con copia al expediente

La sanción a imponerse por haberse acreditado la comisión del hecho o hechos de violencia de género o sexual cuya gravedad se considere de segundo nivel podrá consistir en:

- 1) Apercibimiento público
- 2) Exigencia de disculpa pública

3) Amonestación por escrito con copia al expediente

4) Cambio de grupo o de turno, sólo en el caso de docentes o estudiantes

La sanción a imponerse por haberse acreditado la comisión del hecho o hechos de violencia de género o sexual, cuya gravedad se considere de tercer nivel podrá consistir en una de las siguientes:

1) Inhabilitación temporal para desempeñar empleo, cargo o comisión dentro de la Universidad de Sonora

2) Destitución del puesto, cargo o comisión

3) Rescisión laboral. Atendiendo lo estipulado en la Ley Federal de Trabajo y los Contratos Colectivos de la Universidad y sus sindicatos ⁵

Tratándose de estudiantes, la sanción a imponerse por haberse acreditado la comisión del hecho o hechos de violencia de género o sexual cuya gravedad se considere de tercer nivel podrá consistir en una de las siguientes acciones consideradas en la Ley No.4:

1) Suspensión hasta por un año de sus derechos escolares

2) Expulsión definitiva de la Universidad

El personal de la Universidad de Sonora que obstaculice de alguna forma por acción u omisión el ejercicio del derecho de la persona en situación de víctima a denunciar ante las autoridades correspondientes, así como a quien presione, insista o sugiera alguno de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos –cualquiera que sea el nombre que se le asigne a éstos– en contravención de las normas y directrices internacionales, nacionales y locales especializados en el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, podrá ser acreedor a una de las siguientes sanciones:

1) Apercibimiento privado o público

2) Amonestación privada o pública

⁵Ver artículos 3o bis, 47, fracción VIII; 135, fracción XI; 378, fracción IV, 684-F; 685 Ter, fracción I, de la Ley Federal del trabajo. Cláusulas 225, 232 y 255 del Contrato Colectivo de Trabajo STAUS - UNISON. Cláusulas 3a y 25, punto 8 del Contrato Colectivo de Trabajo STEUS – UNISON.

El o la integrante de la comunidad universitaria que quebrante la confidencialidad de un procedimiento por violencia de género o sexual, a través de la divulgación intencional o maliciosa de información obtenida como parte de los trámites derivados de la aplicación de este Protocolo, podrá ser acreedor a una de las siguientes sanciones:

- 1) Apercibimiento privado o público
- 2) Amonestación privada o pública

10.1 Del Seguimiento

Todos los casos de violencia de género o violencia sexual que haya sido atendido por **la CDU o turnado al BJK** con base en este Protocolo, serán objeto de seguimiento por parte del PIEG, quien verificará la gestión realizada durante el procedimiento, la restitución de los derechos de la persona en situación de víctima y su situación actual.

Medios para solicitar información:

- De manera presencial acudiendo a las oficinas del la CDU;
- Vía correo electrónico: programadgenero@unison.mx
- A través de la Unidad de Transparencia y Acceso a la Información de la UNISON (SITAI)

11. Solicitud de información

La información recabada en esta etapa será únicamente con fines de contar con estadísticas sobre el número de solicitud de orientación, por lo que se registrará los siguientes datos generales: a) edad, b) sexo, c) tipo de vinculación con la Universidad, d) área de trabajo o programa académico al que se pertenece. Se deberá cuidar de manera puntual la confidencialidad de la información.

12. Responsable de sistematizar la información

La CDU y, en su caso el BJG, serán las instancias responsables de concentrar y sistematizar la información con perspectiva de género sobre los casos que atiendan, emitiendo reportes semestrales. Los informes serán enviados y difundidos por el PIEG y las instancias institucionales correspondientes.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en La Gaceta Universitaria

SEGUNDO. La Universidad de Sonora creará las áreas correspondientes y se designará al personal especializado en la atención de violencia de género y sexual para la aplicación del presente protocolo, en las dependencias mencionadas en el presente marco normativo.

TERCERO. Se darán atribuciones normativas a las dependencias u órganos colegiados participantes en la aplicación del protocolo.

CUARTO. A partir de la aprobación del protocolo, y en un plazo no mayor a seis meses, la Universidad de Sonora capacitará al personal del CDU y BJG, así como a todas aquéllas instancias involucradas en la aplicación de este Protocolo.

QUINTO. A partir de la aprobación del protocolo, y en un plazo no mayor a dos meses, la Universidad de Sonora, en coordinación con expertos e integrantes de las comisiones involucradas, expedirá los formatos y las guías de actuación para la prevención, atención, investigación, seguimiento y sanción de los casos de violencia de género y sexual.

13. Fuentes consultadas

Burgués, Ana, Esther Oliver, Gisela Redondo y M. Ángeles Serrano (s/f). Investigaciones mundiales sobre violencia de género en la universidad. *XI Conferencia de Sociología de la Educación*. Grupo de trabajo: Género y educación. Recuperado 20 de septiembre 2017, de file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-InvestigacionesMundialesSobreViolenciaDeGeneroEnLa-2376722.pdf.

Castro, Roberto y Verónica Vázquez García (2008). La universidad como espacio de reproducción de la violencia de género. Un estudio de caso en la Universidad Autónoma Chapingo, México. *Estudios Sociológicos*, vol. XXVI, núm. 78, (pp.587-616).

Convención de Belém do Pará (1994) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

Estatuto General de la Universidad de Sonora (1993). Gaceta de la Universidad de Sonora, octubre.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia. DOF: Febrero 1 de 2007.

Ley número 4, Orgánica de la Universidad de Sonora (1991). Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora, 26 de noviembre.

Organización Internacional del Trabajo (2013). El hostigamiento o acoso sexual. *Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa 4*. 21 octubre de 2013. Consultado 17 de mayo 2017 en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro_san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf.

Tapia Hernández, Sara I. (2015). Violencia de género en las universidades o la necesidad de una intervención educativa. *Revista de Psicología*, No. 1-vol 1. (pp.531-544).

Universidad de Guanajuato (2016). Protocolo de atención inicial a casos de violencia de género en la Universidad de Guanajuato. Comité de Equidad de Género, 13 de mayo de 2016.

Universidad Nacional Autónoma de México (2016). Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Oficina de la Abogada General.

Universidad Veracruzana (2015). Guía para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.

Valls Caol, Rosa (2008). Guía de prevención y atención de la violencia de género en las universidades. Barcelona: Instituto de la Mujer.

Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia. Resolución de Rectoría 1215 de 2017

SCJN. Protocolo para juzgar con perspectiva de género.

Ley federal del trabajo.

Anexo I. Glosario

Acompañamiento jurídico: Consiste en la asesoría técnico-jurídica por parte del personal jurídico como facilitador para ayudar y orientar en los procesos legales que se deriven de la situación, así como en derechos humanos ante las instancias correspondientes. Asimismo, incluye el acercamiento a las instancias junto con la persona denunciante si así lo solicita para presentar la denuncia correspondiente y darle seguimiento, aunque no tiene los alcances de representación legal.

Acompañamiento no jurídico: Consiste en brindar asesoría sobre la violencia de género, el procedimiento de atención que se establece en este protocolo, así como canalizar a la persona en situación de víctima con las instancias de atención competentes en la institución.

Acoso sexual: Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.⁶

Amonestación: Resolución por medio del cual se formaliza en un documento un llamado de atención hecho por una autoridad universitaria ante una falta relacionada con violencia de género, la cual deberá ser archivada en el expediente de la persona señalada como agresor.

Apercibimiento: Resolución de la autoridad donde se le instruye de manera verbal a la persona señalada como agresora, a realizar u omitir una determinada conducta.

Comisión de Honor y Justicia: Instancia del Consejo Divisional responsable de analizar y dictaminar sobre las faltas cometidas por estudiantes.⁷

Consejos Divisionales: Son los órganos competentes para conocer y resolver sobre las faltas de los y las alumnas previstas en la Ley Orgánica.⁸

Discriminación por preferencia sexual e identidad de género: Se refiere a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, se realice con el objetivo de obstaculizar, restringir,

⁶Art. 13, Ley General de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, 2007.

⁷Art. 151, Estatuto General de la Universidad de Sonora, 1993.

⁸Art. 150, Estatuto General de la Universidad de Sonora, 1993.

impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades de las personas en razón de su preferencia sexual e identidad de género.

Género: Se refiere a los atributos que social, histórica, cultural y geográficamente se le han asignado a los hombres y a las mujeres. El término de género hace referencia a los estereotipos que social y culturalmente se consideran identificados como masculino y femenino.

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.⁹

Orientación psicológica: Tipo de intervención psicológica focalizada y breve que tiene por objeto propiciar un espacio de escucha y búsqueda de alternativas ante una situación que genera inestabilidad o malestar emocional. Su duración máxima es de cinco sesiones.

Persona en situación de víctima: Integrante de la comunidad universitaria que presenta una queja o denuncia por considerar que ha sufrido violencia de género o sexual por otra persona integrante de la comunidad universitaria conforme a lo previsto en este Protocolo.

Persona señalada como presunto responsable: Integrante de la comunidad universitaria que presuntamente ha cometido **un hecho de violencia de género o sexual** contra otra persona que es parte de la comunidad universitaria.

Perspectiva de género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basadas en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.¹⁰

⁹ Art. 13, Ley General de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, 2007.

¹⁰ Fracción IX, Artículo 5, Ley General de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, 2007.

Protocolo: Documento que contiene las bases de la política institucional para la prevención, atención, seguimiento y sanción, en casos de violencia de género.

Seguimiento: Proceso de comunicación inter e intra institucional para observar la evolución y el desarrollo de violencia de género sobre las que tiene aplicación el protocolo institucional.

Sexo: Hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; es decir, a las características biológicas –genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas--, a partir de las cuales las personas son clasificados como hombre o mujer.

Violencia: Uso intencional de la fuerza física o poder contra un-una mismo-a, hacia otra persona, grupo o comunidad y que tiene como consecuencia probables lesiones físicas, daños psicológicos, alteraciones del desarrollo, abandono e incluso muerte.

Violencia contra las mujeres: Cualquier acto u omisión, basados en el género, que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.¹¹

Violencia de género: Implica una violación a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas. Es importante referir que cualquier persona, sin importar su sexo, puede sufrir o incurrir en actos que configuran violencia de género. Sin embargo, se reconoce que son las niñas, las jóvenes y las mujeres las principales víctimas de esta.¹²

Violencia laboral y docente: Se ejerce por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.¹³

¹¹ Fracción IV, Artículo 5, Ley General de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, 2007.

¹² UNAM (2016), Protocolo para la atención de casos de violencia de género. p. 3.

¹³ Artículo 10, Ley General de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, 2007.

Violencia docente: 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 maestros o maestras.¹⁴

Violencia institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin delatar, 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.¹⁵

¹⁴ Artículo 12, Ley General de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, 2007.

¹⁵ Artículo 18, Ley General de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, 2007.

Anexo II. Marco normativo

Sistema Universal de los Derechos Humanos

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Pacto Internacional de los Derechos civiles y Políticos

Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer

Conferencia Mundial de los Derechos Humanos (se introdujo el concepto de violencia de género).

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijín.

Sistema Interamericano de los Derechos Humanos

Convención Americana sobre los Derechos Humanos “Pacto de San José”

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. “Belem do Pará”

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU) (CEDAW)

Organización Panamericana de la Salud (OPS) reconoció que la violencia de género se deriva de normas culturales que otorga poder y autoridad a los hombres sobre las mujeres para disponer de su libertad, de sus cuerpos, y puede llegar a tolerar la mutilación, el maltrato o la privación de la vida de las mujeres en ámbitos como el hogar, la familia, el trabajo y los espacios públicos y comunitarios.

Organización Internacional del Trabajo

1951 OIT. Convenio 100. Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor

1958 OIT. Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)

Normatividad Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)

Ley Federal del Trabajo (art. 46, fracc. VIII)

Ley Federal de Procedimiento Administrativo

Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (11 junio) (art. 4)

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2 agosto)

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (10. De febrero)

Código Penal Federal

Reglamento a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de violencia (11 marzo, Art. 8)

Norma mexicana NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención.

Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015. En igualdad laboral y no discriminación

Normatividad Estatal

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora

Ley de Acceso para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Sonora (29 oct. Art. 21)

Ley de Procedimiento Administrativo del Estado de Sonora

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Sonora
(25 sep.)

Ley de atención a víctimas para el Estado de Sonora

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Sonora (24
nov)

Código Penal para el Estado de Sonora

Normatividad de la Universidad de Sonora

Ley Número 4, Orgánica de la Universidad de Sonora

Estatuto General

Estatuto del Personal Académico

Estatuto de la Comisión de Derechos Universitarios

Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Universitarios

Reglamento Escolar

Contrato Colectivo de Trabajo STAUS-UNISON (Cláusula 225)

Contrato Colectivo de trabajo STEUS-UNISON (Cláusula 3 y 25)

Código de Ética

Programa Institucional por la Equidad de Género

Anexo III. Perfil de la asesora o del asesor jurídico especializado en la atención a violencia de género que será responsable de la aplicación del protocolo

- Capacidad de escuchar y de proporcionar confianza y acompañamiento a la persona agredida desde el momento de presentar su denuncia hasta concluir con el proceso.
- Formarse de manera continua en el acceso a la justicia con perspectiva de género y en la atención de casos de violencia de género, además de tener la disponibilidad de recibir capacitación y actualización en la materia, así como en legislación y procedimientos para atender y proporcionar asesoría en los hechos que prevé este protocolo.
- Conocimiento del procedimiento de atención que se sigue en este protocolo y capacidad de explicarlo de manera clara y precisa a la persona agredida.
- Ser imparcial y en ninguna circunstancia mostrar enojo o culpar a la persona agredida, emitir juicios de valor o poner en duda la palabra de quien solicita la atención y en general, de los involucrados en los hechos, atendiendo al derecho a la presunción de inocencia.

Anexo IV. Directrices para realizar las entrevistas

Se mencionan enunciativa más no limitativamente, las siguientes:

- Realizar las entrevistas en un lugar seguro y neutral que estimule la conversación, que garantice la privacidad, así como un mínimo de interrupciones.
- Informar a la persona en situación de víctima que su derecho a la confidencialidad será garantizado y se adoptarán medidas para protegerla contra posibles represalias.
- Enfatizar que la Universidad de Sonora tiene cero tolerancia hacia aquellas conductas de violencia de género, así como un firme compromiso por diseñar, implementar, dar seguimiento, monitorear y evaluar diversas políticas para erradicar esta violencia de los espacios universitarios.
- Explicar a la persona que solicita atención las acciones o rutas posibles para dar curso a su solicitud y las distintas etapas del proceso, que según sea el caso, habrán de realizarse hasta el cierre del mismo.
- Permitir a la persona agredida, si así lo desea, el acompañamiento por otra persona de su elección durante el relato. El papel del acompañante será apoyar a la persona agredida y no intervenir durante el relato.
- Mostrar respeto por la persona entrevistada; generar empatía; evitar realizar preguntas cerradas, así como también evitar ejercer presión de cualquier índole sobre el entrevistado, ofreciéndole la opción de que la narración de hechos pueda ser presentada por escrito.
- Explicar que la entrevista generará un informe independientemente de que la persona decida interponer denuncia o queja, para efectos de registro estadístico.
- En caso de que se considere necesario, la entrevista podrá ser grabada, previo consentimiento de la persona agredida por escrito, previendo con ello la revictimización de la persona agredida por un acto de violencia de género.

- **Identificar a la persona o a las personas responsables del hecho de violencia de género o sexual, así como las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se cometieron, esto para poder emitir una opinión informada respecto a si procede o no procede la denuncia o queja.**
- **Recabar en una sola entrevista los elementos necesarios para iniciar una investigación completa del hecho o hechos.**
- Mantener una actitud imparcial y evitar en todo momento expresiones (tanto verbales como no verbales) en que se dé a entender que no se le cree a la persona; evitar manifestaciones de aprobación o desaprobación o que se sobreentienda que el acto de violencia de género o sexual es culpa de la o el denunciante.
- En los casos en los cuales se han presentado presuntamente eventos continuados, se evitará el cuestionamiento respecto al tiempo de presentación del reporte.
- No desmotivar las denuncias o quejas.
- No solicitar pruebas como requisito para iniciar el o los procedimientos.
- No emitir opiniones, juicios de valor o consejos sobre los hechos de violencia de género o sexual.
- **Abstenerse de proponer la mediación, la conciliación o cualquier otro mecanismo alternativo de resolución de conflictos, con independencia del nombre que se le asigne.**
- No minimizar o menospreciar los hechos relatados por la persona en situación de víctima ni desestimar los riesgos que esta persona manifieste o aquellos que el personal encargado del procedimiento advierta.
- No culpabilizar a la persona victimizada por los hechos ocurridos o justificarlos.
- No indagar sobre la conducta o comportamientos sociales o sexuales de la persona en situación de víctima o sobre detalles que puedan vulnerar su intimidad o que atenten contra su dignidad.

- No someter a la persona en situación de víctima a la repetición innecesaria de su narración de los hechos, cuando ya los expuso dentro del proceso disciplinario o en otra diligencia o espacio de atención.
- No someter a la persona en situación de víctima a la repetición de exámenes o pruebas.
- Brindar la atención y realizar las diligencias en espacios que garanticen privacidad.
- No divulgar la información sobre los hechos, salvo por mandato legal o judicial.
- No asumir juicios frente a la orientación o conducta sexual de la persona en situación de víctima con base en su apariencia o comportamientos.
- No obligar a la persona en situación de víctima a que se confronte con la persona señalada como presunta agresora.
- No asumir una posición autoritaria o sobreprotectora que limite la autonomía de la persona en situación de víctima.
- Ofrecer a la persona en situación de víctima una escucha activa, respetuosa y que no atente contra su dignidad.

Anexo V. Etapas del procedimiento

Procedimiento (Hostigamiento)

Persona		Instancia		Reglamentación	Sanción	Recurso de Inconformidad
En situación de víctima	Señalada como presunta agresora	Receptora de demanda	Responsable de sanción			
Estudiante Personal: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Docente ▪ Administrativo (Sindicalizado) ▪ Administrativo (de Confianza) ▪ Directivo 	Docente Administrativo	Comisión de Derechos Universitarios (instancia interna)/Bufete Jurídico Gratuito (instancia externa: judicial)	Dirección de Recursos Humanos con la asesoría del Abogado General	Ley Número 4 Orgánica de la Universidad de Sonora Estatuto General de la Universidad de Sonora Contrato Colectivo de Trabajo Ley Federal del Trabajo	Apercibimiento Amonestación Suspensión de labores, de acuerdo a lo pactado contractualmente	Consejo Consultivo CDU/Abogado General
	Administrativo (de Confianza) Directivo			Ley Número 4 Orgánica de la Universidad de Sonora Estatuto General de la Universidad de Sonora Ley Federal del Trabajo Ley de Servidores Públicos ²	Rescisión de contrato ¹	

¹⁶ Art. 64, Ídem. “Cuando el acto de omisión amerite la rescisión de las relaciones laborales, corresponderá al Rector-a resolver en definitiva previos los trámites y procedimientos señalados en la ley Federal del Trabajo y en los contratos colectivos de trabajo correspondientes.

¹⁷ Art. 62, Capítulo de Responsabilidades. *Ley Número 4 Orgánica de la Universidad de Sonora* “Toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquiera naturaleza en la Universidad de Sonora estará obligada a conducirse con honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia y será responsable por los actos u omisiones en que incurra en el desempeño de sus funciones”

Procedimiento (Acoso)

Persona		Instancia		Reglamentación	Sanción	Recurso de Inconformidad
En situación de víctima	Señalada como presunta agresora	Receptora de demanda	Responsable de sanción			
Estudiante	Estudiante	Comisión de Derechos Universitarios (instancia interna)/Bufete Jurídico Gratuito (instancia externa: judicial)	Consejos Divisionales	Ley Número 4 Orgánica de la Universidad de Sonora	Amonestación Suspensión hasta por un año de sus derechos escolares Expulsión definitiva de la Universidad.	Consejo Consultivo CDU/Abogado General
Personal: Docente Administrativo (Sindicalizado) Administrativo (de Confianza) Directivo	Docente Administrativo	Comisión de Derechos Universitarios (instancia interna)/Bufete Jurídico Gratuito (instancia externa: judicial)	Dirección de Recursos Humanos en coordinación con la Oficina del Abogado General	Ley Número 4 Orgánica de la Universidad de Sonora Estatuto General de la Universidad de Sonora Contrato Colectivo de Trabajo Ley Federal del Trabajo	Amonestación Suspensión de labores, de acuerdo a lo pactado contractualmente. Rescisión de contrato ¹	Consejo Consultivo CDU/Abogado General
	Administrativo (de Confianza) Directivo			Estatuto General de la Universidad de Sonora Ley Federal del Trabajo Ley de Servidores Públicos ² Ley de Servidores Públicos ³		Consejo Consultivo CDU/Abogado General

¹⁸Art. 64, Ídem. “Cuando el acto de omisión amerite la rescisión de las relaciones laborales, corresponderá al Rector-a resolver en definitiva previos los trámites y procedimientos señalados en la ley Federal del Trabajo y en los contratos colectivos de trabajo correspondientes.

¹⁹Art. 62, Capítulo de Responsabilidades. *Ley Número 4 Orgánica de la Universidad de Sonora* “Toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquiera naturaleza en la Universidad de Sonora estará obligada a conducirse con honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia y será responsable por los actos u omisiones en que incurra en el desempeño de sus funciones”.

²⁰Art. 62, Capítulo de Responsabilidades. *Ley Número 4 Orgánica de la Universidad de Sonora* “Toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquiera naturaleza en la Universidad de Sonora estará obligada a conducirse con honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia y será responsable por los actos u omisiones en que incurra en el desempeño de sus funciones”.

Anexo VI. Directrices para la investigación y presentación de pruebas con perspectiva de género

La investigación deberá considerar el contexto particular de cada uno de los casos reclamados y reconocer el valor preponderante de lo dicho por la persona en situación de víctima, tomando en consideración tipo, modalidad y manifestación de la violencia de género resentida, así como:

- La naturaleza de la violencia de género.
- Gravedad del incidente (efectos para la persona en situación de víctima).
- Duración del incidente (un hecho aislado o hechos producidos de manera continuada).
- Si el hecho por el que se interpone la queja es verbal o físico, y
- Si hubo hechos similares anteriormente.
- Las relaciones de poder entre quien denuncia y quien es denunciado, es decir, la persona en situación de víctima y la persona señalada como presunta agresora:
 - Si hubo o no abuso de autoridad.
- La posición de la persona en situación de víctima (edad, nivel de experiencia, posición en la institución).
- En su caso, la existencia de una relación de pareja, expareja, compañerismo, amistad o poder entre la persona en situación de víctima o quien se considere que cometió el hecho o los hechos de violencia de género o sexual.

Anexo VII. Directrices para valorar los elementos probatorios con perspectiva de género

- Atender a la naturaleza de la violencia de género, la cual, por sus propias características, requiere medios de prueba distintos de otras conductas, sirviendo en todo como referentes los principios probatorios derivados de leyes y criterios judiciales especializados en el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.
- Otorgar un valor preponderante a la información testimonial de la persona en situación de víctima que ha interpuesto la queja o denuncia, dada la secrecía en que regularmente ocurren estas agresiones, lo que limita la existencia de pruebas gráficas o documentales.
- Evaluar razonablemente las inconsistencias del relato de la persona en situación de víctima de conformidad con la naturaleza traumática de los hechos, así como otros factores que puedan presentarse tales como obstáculos en la expresión, la intervención de terceros o el uso de diferentes idiomas, lenguas o interpretaciones en las traducciones.
- Estas personas y dependencias administrativas y académicas evitarán profundizar sobre los detalles del caso, limitándose a indagar aquellos datos que les permitan determinar la existencia de un posible delito.

El H. Colegio Académico en la sesión ordinaria número 168 celebrada el día 31 de octubre de 2019, aprobó el Protocolo para la prevención y atención de casos de violencia de género de la Universidad de Sonora, que se plasma en el presente documento.



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

El Protocolo para la prevención y atención de casos de violencia de género de la Universidad de Sonora, se terminó de producir en Hermosillo, Sonora, en noviembre del 2019.



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"



WWW.USON.MX