



# **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO ESCOLAR**

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2. MARCO NORMATIVO</b>	<b>4</b>
<b>2.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS:</b>	<b>4</b>
<b>2.2 CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA.</b>	<b>5</b>
<b>2.3 CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS).</b>	<b>6</b>
<b>2.4 LEY GENERAL DE EDUCACIÓN:</b>	<b>7</b>
<b>2.5 LEY GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR</b>	<b>7</b>
<b>2.6 LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN</b>	<b>11</b>
<b>2.7 LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA.</b>	<b>12</b>
<b>2.8 LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA</b>	<b>13</b>
<b>2.9 CÓDIGO PENAL PARA EL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA</b>	<b>13</b>
<b>3. CAPÍTULO I GENERALIDADES</b>	<b>14</b>
<b>3.1- OBJETIVO GENERAL</b>	<b>14</b>
<b>3.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>14</b>
<b>3.3.- PRINCIPIOS RECTORES</b>	<b>15</b>
<b>3.4.- DEFINICIONES</b>	<b>16</b>
<b>4. CAPÍTULO II PREVENCIÓN</b>	<b>19</b>
<b>5. CAPÍTULO III ATENCIÓN</b>	<b>21</b>
<b>6. CAPÍTULO IV INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN</b>	<b>25</b>
<b>7. CAPÍTULO V REGISTRO</b>	<b>29</b>
<b>8. REFERENCIAS</b>	<b>30</b>
<b>9. ANEXOS</b>	<b>31</b>
<b>9.1 FLUJOGRAMA DE ATENCIÓN</b>	<b>31</b>
<b>9.2. FORMATO PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS</b>	<b>33</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los últimos 30 años, nuestro país se ha encaminado a realizar acciones afirmativas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género y la no discriminación en el ámbito de lo familiar, social, cultural, educativo y laboral. Muy en particular, el tema de la prevención y atención del acoso y el hostigamiento sexuales son temas que han llamado la atención para realizar acciones en los entornos laborales y educativos en instituciones públicas y privadas, centrando los esfuerzos en la cultura de la prevención a través del desarrollo de protocolos y mecanismos de atención y seguimiento para su oportuna atención.

Podemos mencionar que en el ámbito laboral, a pesar de que el 39% de las 55.7 millones de personas ocupadas en México son mujeres, en vez de un clima de respeto, existe una atmósfera de violencia en su contra, cargado de situaciones que resultan violentas, tanto de manera horizontal como vertical en el día a día, es decir, en ocasiones el trato con superiores, entre pares y con terceras partes, han reportado de forma casi generalizada incontables situaciones de violencia laboral contra mujeres.

La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016 señala que el 66.1% de las 46.5 millones de mujeres de 15 años y más que residen en el país han padecido al menos un incidente de violencia emocional, económica, física, sexual o discriminación en los espacios: escolar, laboral, comunitario, familiar o en su relación de pareja (INEGI, 2016).

La violencia de género en ámbitos escolares tiene importantes efectos en la vida de las personas que la padecen: produce angustia emocional, aislamiento social, nerviosismo, bajo rendimiento académico, puede conducir al abandono de los estudios y pérdida de oportunidades de desarrollo. La calidad de vida y el bienestar emocional de la persona queda afectada, hay sentimiento de culpa y

miedo ante posibles represalias. El daño para la imagen de las instituciones es grande, genera inestabilidad institucional y pérdida de prestigio (Hernández, Jiménez y Guadarrama, 2015).

La investigación feminista en la educación ha puesto énfasis en las relaciones de género que se establecen entre los actores sociales implicados en este campo, señalando los distintos rostros de la violencia cotidiana, desde actos abiertos y hostiles hasta formas aparentemente anodinas y superficiales, en gestos triviales como bromas, risas y miradas (Mingo, 2013). La violencia de género es una forma de llamar al orden a las mujeres por atreverse a cuestionar el orden heteropatriarcal, más aún en una sociedad abiertamente machista y homofóbica como la mexicana, donde ser lesbiana, gay o atrevida es visto como una falta que debe ser corregida.

En ese tenor, el presente protocolo tiene como finalidad promover al interior de Observatorio, Centro de Estudios Cinematográficos, las bases para generar un ambiente en el que la comunidad de la institución, pueda convivir en un ambiente de respeto, libre de violencia y discriminación.

## **2. MARCO NORMATIVO**

El presente protocolo se fundamenta en el siguiente marco normativo:

### **2.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS:**

**Artículo 1.-** En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

**Artículo 3.-** Toda persona tiene derecho a la educación, por lo que la educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva.

**Artículo 4.-** La mujer y el hombre son iguales ante la ley.

## **2.2 CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA.**

**Artículo 1.-** Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

**Artículo 3.-** Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

**Artículo 4.-** Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los

instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

- b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;
- c. el derecho a la libertad y a la seguridad personal;
- f. el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;
- j. el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

**Artículo 6.-** El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

- a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación,

### **2.3 CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS).**

**Artículo 1.-** A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

### **2.4 LEY GENERAL DE EDUCACIÓN:**

**Artículo 12.-** En la prestación de los servicios educativos se impulsará el desarrollo humano integral para:

IV. Combatir las causas de discriminación y violencia en las diferentes regiones del país, especialmente la que se ejerce contra la niñez y las mujeres, y

V. Alentar la construcción de relaciones sociales, económicas y culturales con base en el respeto de los derechos humanos.

**Artículo 74.-** Las autoridades educativas, en el ámbito de su competencia, promoverán la cultura de la paz y no violencia para generar una convivencia democrática basada en el respeto a la dignidad de las personas y de los derechos humanos. Realizarán acciones que favorezcan el sentido de comunidad y solidaridad, donde se involucren los educandos, los docentes, madres y padres de familia o tutores, así como el personal de apoyo y asistencia a la educación, y con funciones directivas o de supervisión para prevenir y atender la violencia que se ejerza en el entorno escolar.

## **2.5 LEY GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

**Artículo 10.-** Los criterios para la elaboración de políticas en materia de educación superior se basarán en lo siguiente:

**XVII.** La incorporación de la transversalidad de la perspectiva de género en las funciones académicas de enseñanza, investigación, extensión y difusión cultural, así como en las actividades administrativas y directivas con el propósito de contribuir a la igualdad y la equidad en el ámbito de la educación superior e impulsarla en la sociedad;

**XVIII.** La promoción de medidas que eliminen los estereotipos de género para cursar los planes y programas de estudio que impartan las instituciones de educación superior;

**XIX.** La promoción y respeto de la igualdad entre mujeres y hombres generando alternativas para erradicar cualquier tipo y modalidad de violencia de género en las instituciones de educación superior;

**Artículo 42.-** Las instituciones de educación superior, con el apoyo de las autoridades respectivas, en sus ámbitos de competencia, promoverán las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género, así como para la protección del bienestar físico, mental y social de sus estudiantes y del personal que labore en ellas. Dichas medidas se basarán en diagnósticos y estudios de las actividades académicas, escolares y administrativas para lograr una detección y atención oportuna de los factores de riesgo, violencia y discriminación, estableciendo protocolos de atención y proporcionando, en su caso, servicios de orientación y apoyo de trabajo social, médico y psicológico.

Las acciones derivadas para el cumplimiento de este artículo respetarán la protección de datos personales y la privacidad de estudiantes y del personal que reciba los servicios.

**Artículo 43.-** El Estado reconoce la importancia y coadyuvará a garantizar que las instituciones de educación superior se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género, y de discriminación hacia las mujeres, para garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior.

En el ámbito de su competencia, conforme a sus procedimientos normativos y de acuerdo con sus características, las instituciones de educación superior promoverán, entre otras, la adopción de las siguientes medidas:

- I. En el ámbito institucional:
  - a) Emisión de diagnósticos, programas y protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de



violencia; en el caso de la violencia contra las mujeres, se excluirán las medidas de conciliación o equivalentes como medio de solución de controversias;

**b)** Creación de instancias con personal capacitado para la operación y seguimiento de protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres;

**c)** Adopción de medidas para considerar la violencia que se ejerce contra las mujeres como causa especialmente grave de responsabilidad;

**d)** Aplicación de programas que permitan la detección temprana de los problemas de los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior, para proporcionar una primera respuesta urgente a las alumnas que la sufren;

**e)** Realización de acciones formativas y de capacitación a toda la comunidad de las instituciones de educación superior en materia de derechos humanos, así como de la importancia de la transversalización de la perspectiva de género;

**f)** Promoción de la cultura de la denuncia de la violencia de género en la comunidad de las instituciones de educación superior, y

**g)** Creación de una instancia para la igualdad de género cuya función sea la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones que lleve a cabo la institución;

**II.** En el ámbito académico:

**a)** Incorporación de contenidos educativos con perspectiva de género que fomenten la igualdad sustantiva y contribuyan a la eliminación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las

mujeres, así como los estereotipos de género y que estén basados en la idea de la superioridad o inferioridad de uno de los sexos, y

**b)** Desarrollo de investigación multidisciplinaria encaminada a crear modelos para la detección y erradicación de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior, y

**III.** En el entorno de la prestación del servicio:

**a)** Fomento de senderos seguros dentro y fuera de las instalaciones de las instituciones de educación superior;

**b)** Promoción del mejoramiento del entorno urbano de las instituciones de educación superior, así como de su infraestructura para la generación de condiciones de seguridad de las mujeres;

**c)** Dignificación de las instalaciones sanitarias con la implementación de medidas que respeten los derechos y la dignidad de las mujeres y se constituyan como espacios libres de violencia;

**d)** Fomento de medidas en el transporte público para garantizar la seguridad de las alumnas, académicas y trabajadoras de las instituciones de educación superior en los trayectos relacionados con sus actividades académicas y laborales, respectivamente, y

**e)** Promoción de transporte escolar exclusivo para mujeres.

Las medidas establecidas en la fracción III de este artículo serán complementarias y coadyuvantes a las que realicen las autoridades respectivas en el ámbito de su competencia.

La instancia para la igualdad de género dentro de la estructura de las instituciones de educación superior será la encargada de realizar el seguimiento de las acciones a las que se refiere este artículo.

## **2.6 LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN**

**Artículo 1.-** Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

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

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

**Artículo 4.-** Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 1o. constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley.

## **2.7 LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA.**

**ARTÍCULO 10.-** Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las 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.

**ARTÍCULO 11.-** Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

**ARTÍCULO 12.-** Constituyen 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 maestras o maestros.

**ARTÍCULO 13.-** El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

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

## **2.8 LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA**

**Artículo 9.-** Se considera violencia laboral la negativa ilegal de contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, a la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

**Artículo 10.-** Se considera violencia docente a las conductas que dañan la autoestima de las alumnas por motivos de discriminación en razón de su sexo, edad o condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les causen sus maestros o maestras.

## **2.9 CÓDIGO PENAL PARA EL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA**

**ARTÍCULO 184-BIS.-** Tipo y punibilidad.- Comete el delito de Hostigamiento Sexual, el que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, se le impondrá una penalidad de seis meses a un año de prisión y multa de cincuenta a cien días. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Solo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida.

**ARTÍCULO 184-TER.-** Cuando el hostigamiento sexual se realice valiéndose de su posición jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas, con motivo del ejercicio de culto religioso o dentro las instalaciones de alguna

asociación religiosa u organismo de la sociedad civil, cuyo objeto social consista en prestar auxilio, refugio o tratamiento psicológico o físico a otras personas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá una pena de uno a tres años de prisión y multa de hasta cien días. Si la persona que comete el delito descrito en el párrafo anterior fuere servidor público, o ministro de culto y utilizase los medios o circunstancias que su función le proporciona para ejecutar el hostigamiento, además se le sancionará con la destitución e inhabilitación por un tiempo igual al de la pena corporal impuesta. Si la persona ofendida fuere menor de catorce años, la pena será de dos a tres años de prisión y multa de cien días

### **3. CAPÍTULO I GENERALIDADES**

#### **3.1- OBJETIVO GENERAL**

Establecer las bases de actuación desde una perspectiva de género y derechos humanos, para la implementación de los procedimientos para la prevención, atención, sanción y registro del hostigamiento sexual, acoso sexual así como algún tipo de violencia o discriminación que se presente en el ámbito escolar.

#### **3.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Establecer estrategias para la prevención de conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia o discriminación.
- Definir el mecanismo para brindar orientación y atención a las presuntas víctimas de algún caso de acoso sexual, hostigamiento sexual o algún tipo de violencia o discriminación, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la no revictimización.
- Señalar las vías y área competente al interior de la Institución para la presentación de quejas, así como el seguimiento.
- Llevar un registro de los casos presentados para el seguimiento correspondiente.

### 3.3.- PRINCIPIOS RECTORES

De acuerdo con las disposiciones aplicables, se deberán considerar los siguientes derechos y principios para la interpretación y aplicación del protocolo:

- Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, algún tipo de violencia o discriminación;
- Incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones;
- No discriminación;
- Pro persona;
- Acceso a la justicia;
- Oportunidad, calidad y calidez en el trato;
- Valor en el dicho de la víctima;
- Confidencialidad;
- Presunción de verdad;
- Presunción de inocencia;
- Respeto, protección y garantía de la dignidad de la persona;
- Prohibición de represalias;
- Integridad personal;
- Debida diligencia;
- No revictimización;
- No impunidad;
- Transparencia y;
- Celeridad.

### 3.4.- DEFINICIONES

**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.

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

**Discriminación contra las mujeres:** Es toda distinción, exclusión, restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

**Estereotipos de género:** Los estereotipos son las ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres; son representaciones simbólicas de lo que mujeres y hombres deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí que al asignarnos una u otra reafirman un modelo de feminidad y otro de masculinidad.

**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.

**Igualdad de género:** La situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

**Interculturalidad:** La presencia e interacción equitativa de diversas culturas y la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, adquiridas por medio del diálogo y de una actitud de respeto mutuo.

**Interseccionalidad:** Es una categoría de análisis para referir los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por lo tanto, el abordaje de dicha realidad.

**Lenguaje incluyente y no sexista:** El lenguaje incluyente y no sexista se refiere a toda expresión verbal o escrita que hace explícito el femenino y el masculino, pero que además se refiere con respeto a todas las personas. Es importante saber que la manera en que nos expresamos y comunicamos, también puede constituir formas de discriminación, reforzando y transmitiendo los estereotipos de género, denostando las reivindicaciones sociales y ejerciendo violencia simbólica contra las mujeres y las personas de la diversidad sexual. La reeducación en el lenguaje significa un medio para transitar a una cultura en favor de la igualdad y el reconocimiento de los derechos de las mujeres.

**Persona consejera:** La persona designada quien acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual así como cualquier tipo de violencia.

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

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

**Transversalidad:** es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

**Víctima:** Persona que ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de algún acto de violencia.

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

**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 maestras o maestros.

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

#### **4. CAPÍTULO II PREVENCIÓN**

5.- Acciones de prevención: La prevención del hostigamiento sexual, acoso sexual cualquier tipo de violencia o discriminación deberá considerar de forma enunciativa, más no limitativa, las siguientes medidas:

6.- Pronunciamento Cero tolerancia a conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia o discriminación:

- a) Emisión del Pronunciamento de Cero Tolerancia a conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia o discriminación, realizado por parte de las máximas autoridades de la institución.
- b) Difusión del Pronunciamento de Cero Tolerancia a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.
- c) Levantamiento de encuestas o mecanismos de medición que den cuenta de la efectividad en la difusión del pronunciamiento o campañas.
- d) Asignación de presupuestos para la difusión que permitan realizar estrategias de prevención.
- e) Difusión de materiales que reflejen de manera práctica y accesible las conductas que implican hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia o discriminación, las sanciones administrativas de acuerdo a la normatividad

de la institución y las vías de atención existentes para la presentación de la queja.

- f) Realización de campañas permanentes de difusión sobre la Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual, violencia o discriminación así como las vías de atención y sanciones en los medios o canales de comunicación institucionales que resulten más idóneos.
- g) Realización de campañas de sensibilización en prevención de la violencia y discriminación.

#### **7.- Sensibilización y Capacitación:**

- a) Impartición obligatoria de cursos de inducción para el estudiantado y profesorado de primer ingreso, en los temas de igualdad de género, masculinidades no hegemónicas, prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, del acoso sexual, algún tipo de violencia o discriminación.
- b) Sensibilización y capacitación permanente y progresivo que contemple: cursos, diplomados, conferencias, conversatorios, foros y cine debates en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, igualdad de género, violencia de género, masculinidades no hegemónicas y autocuidado para el alumnado, profesorado, personal administrativo, personal directivo.
- c) Sensibilización, formación y capacitación especializada para personas consejeras así como para las y los integrantes del comité.
- d) Incorporación de contenidos en la currícula educativa con perspectiva de género que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación.

8.- Contar con una Persona Consejera, que brinden la atención de primer contacto.

9.- Crear un comité para la prevención y atención a la violencia de género.

10.- Creación de un micrositio y usar las redes sociales para difundir los mecanismos y vías de atención existentes, así como los materiales de difusión que contribuyan en la prevención y atención del hostigamiento sexual y del acoso sexual, cualquier tipo de violencia y discriminación.

11.- Contar con un código de ética e incorporar a sus reglamentos y documentos normativos y en sus principios institucionales el derecho a una vida libre de violencia, así como la Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y al acoso sexual, la violencia de género y discriminación como una acción que contradice la ética de esta Institución.

## **5. CAPÍTULO III ATENCIÓN**

### **(ORIENTACIÓN, CANALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS)**

#### **Primer contacto de atención de casos de Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Violencia o Discriminación.**

12.- Vías e instancias competentes: La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, teniendo la facultad de acudir a cualquiera de las siguientes:

- a) Persona consejera;
- b) Comités, o
- c) Dirección de Desarrollo y Planeación Institucional

13.- PERSONA CONSEJERA

La Rectoría de la Institución en coordinación con la Dirección de Desarrollo y Planeación Institucional definirá el mecanismo de selección, formación y certificación de la persona consejera.

**14.- LA PERSONA CONSEJERA DEBERÁ ACTUAR BAJO LAS SIGUIENTES PAUTAS DE CONDUCTA:**

- a) Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual; violencia o discriminación;
- b) Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
- c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- d) Respetar el principio de presunción de inocencia;
- e) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- f) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- g) Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
- h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- i) Utilizar comunicación asertiva, y
- j) Escuchar de forma activa.

**15.- SON FUNCIONES DE LA PERSONA CONSEJERA EN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO, LAS SIGUIENTES:**

- a) Dar atención de Primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;

- b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual, acoso sexual, algún tipo de violencia o discriminación en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;
- c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos;
- d) Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia o discriminación.
- e) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;
- f) Hacer del conocimiento por escrito al Comité cuando alguna persona se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo;
- g) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;
- h) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Dirección de Desarrollo y Planeación Institucional o al comité, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer contacto;
- i) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia o discriminación, para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
- j) Capturar las queja en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos.

- k) Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las quejas previstas en el Protocolo;
- l) Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia o discriminación que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato, y
- m) Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima.

Para el desarrollo de estas funciones se encontrará acompañada permanentemente de la Dirección de Desarrollo y Planeación Institucional.

- 16.- Elaboración de un directorio actualizado de instituciones especializadas para brindar atención y, en su caso, realizar la canalización correspondiente.
- 17.- Contar con un formato para la presentación de quejas y el registro confidencial de casos.
- 18.- En la atención de Primer contacto, la Persona consejera deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario. La Persona consejera con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima.

La Persona consejera garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

## **6. CAPÍTULO IV INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN**

### **19.- CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ**



El Comité de prevención y atención de la violencia de género debe integrarse de la siguiente manera:

- a) La Dirección de Desarrollo y Planeación Institucional será el área encargada de convocar un grupo multidisciplinario de personas sensibles y conocimiento en temas de igualdad de género y prevención de la violencia, el cual deberá estar integrado por personas de diferentes áreas de la institución (académico, estudiantil, administrativo y directivo), a fin de coadyuvar en la investigación y seguimiento a los casos presentados.
- b) Quien integró el comité debe actuar bajo los principios rectores de este protocolo con absoluta transparencia y celeridad, debido a que en algunos casos será la instancia de primer contacto así como el encargado de la resolución de las quejas.

## 20.- FUNCIONES DEL COMITÉ

El Comité asumirá las siguientes funciones:

- a) Emitir y adoptar el protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género.
- b) Conocer y dar atención a las quejas presentadas sobre casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, algún tipo de violencia o discriminación.
- c) Analizar los casos antes mencionados y determinar medidas de protección si se considera necesario.
- d) Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.
- e) El Comité realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, conforme a lo siguiente:
  - Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.
  - Se identificará la vulneración de uno o más derechos.

- Se identificará la existencia de un daño de índole física o psicológica, así como algún tipo de riesgo.
- f) Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia o discriminación serán conducidas por el comité de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.
- g) El comité deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de pruebas, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.
- h) El Comité anotará en el Registro, los casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, algún tipo de violencia o discriminación.
- i) El Comité informará a la Rectoría de la Institución sobre el estado del asunto de hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia o discriminación a fin de favorecer la atención del caso.

## 21.- DE LA EMISIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

El Comité derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata previa consulta a la presunta víctima, estas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la queja.

22.- La persona consejera podrá proponer las medidas de protección ante la persona que presida el Comité.

23.- Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, comprenden las siguientes:

- a) La reubicación física, cambio de grupo, turno o de horario de clases ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;
- b) La autorización a efecto de que la presunta víctima realice sus estudios o función fuera de la Institución, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
- c) La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima; y
- d) Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

#### 24.- MÉDICAS DE MODIFICACIÓN DE CONDUCTA:

Las medidas de modificación de conducta serán determinadas por el Comité, cuando se confirmen los hechos contenidos en la queja de la víctima.

Estas medidas tendrán como propósito la modificación de la conducta de la persona agresora frente a la víctima y al resto de sus compañeras o compañeros.

Propuestas de medidas para la modificación de conducta:

- a) Cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la igualdad y violencia de género para la persona agresora.
- b) Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia.
- c) Reubicación física o cambio de área de la víctima o persona agresora, según se considere conveniente.
- d) Cambio de horario de la víctima o persona agresora.
- e) Baja automática de la persona agresora
- f) Otras medidas, que se consideren para la modificación de la conducta, incluyendo el apercibimiento privado a la persona agresora.
- g) Difusión del procedimiento para la atención de casos de violencia con base en el Protocolo.

- h) Emisión una campaña sobre las conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia y discriminación.
- i) Otras medidas, que se consideren para contar con un ambiente libre de violencia y discriminación.

25.- Para determinar las sanciones correspondientes de las personas agresoras, se debe:

- a) Considerar la violencia que se ejerce contra las mujeres como causa grave de responsabilidad y que la sanción que se determiné deberá considerar la intensidad y el daño ocasionado por la conducta.
- b) Los actos de hostigamiento sexual y acoso sexual pueden ser causales de expulsión de la institución.

26.- Se deberá identificar elemento sobre la gravedad del agravio y reincidencia para determinar las sanciones correspondientes de acuerdo al Reglamento General Observatorio Centro de Estudios Cinematográficos, el cual establece las siguientes:

Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita con copia a su expediente.

Faltas graves:

- Negativa de acceso o en su caso retiro de las instalaciones.
- Reparación total de los daños causados, si es el caso.
- Suspensión temporal del servicio o del empleo.

Faltas muy graves:

- Expulsión definitiva de la institución.
- Expulsión definitiva de la institución con denuncia ante las autoridades competentes.

27.- En caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

28.- En un plazo no mayor a 15 días se emitirá un dictamen en el cual se establece la resolución del caso por parte del comité, mismo que será de conocimiento de la autoridad de la Institución, así mismo se notificara a las partes lo procedente.

## **7. CAPÍTULO V REGISTRO**

29.- La Dirección de Desarrollo y Planeación Institucional llevará un registro de las quejas presentadas por hostigamiento sexual, acoso sexual, algún tipo de violencia o discriminación que se presenten en la institución.

30.- La Dirección de Desarrollo y Planeación Institucional realizará un informe anual sobre los casos presentados.

## 8. REFERENCIAS

DOF (2020). Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, recuperado de: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020)

Hernández, C. A., Jiménez, M. y Guadarrama, E. (2015). La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes en dos instituciones de educación superior. *Revista de Educación Superior*, 44(4), 63-82.

INMUJER (2021). Directrices para elaborar e implementar mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acosos sexual en las instituciones de educación superior, recuperado de: <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/directrices-para-elaborar-e-implementar-mecanismos-para-la-prevencion-atencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-y-del-acoso-sexual>

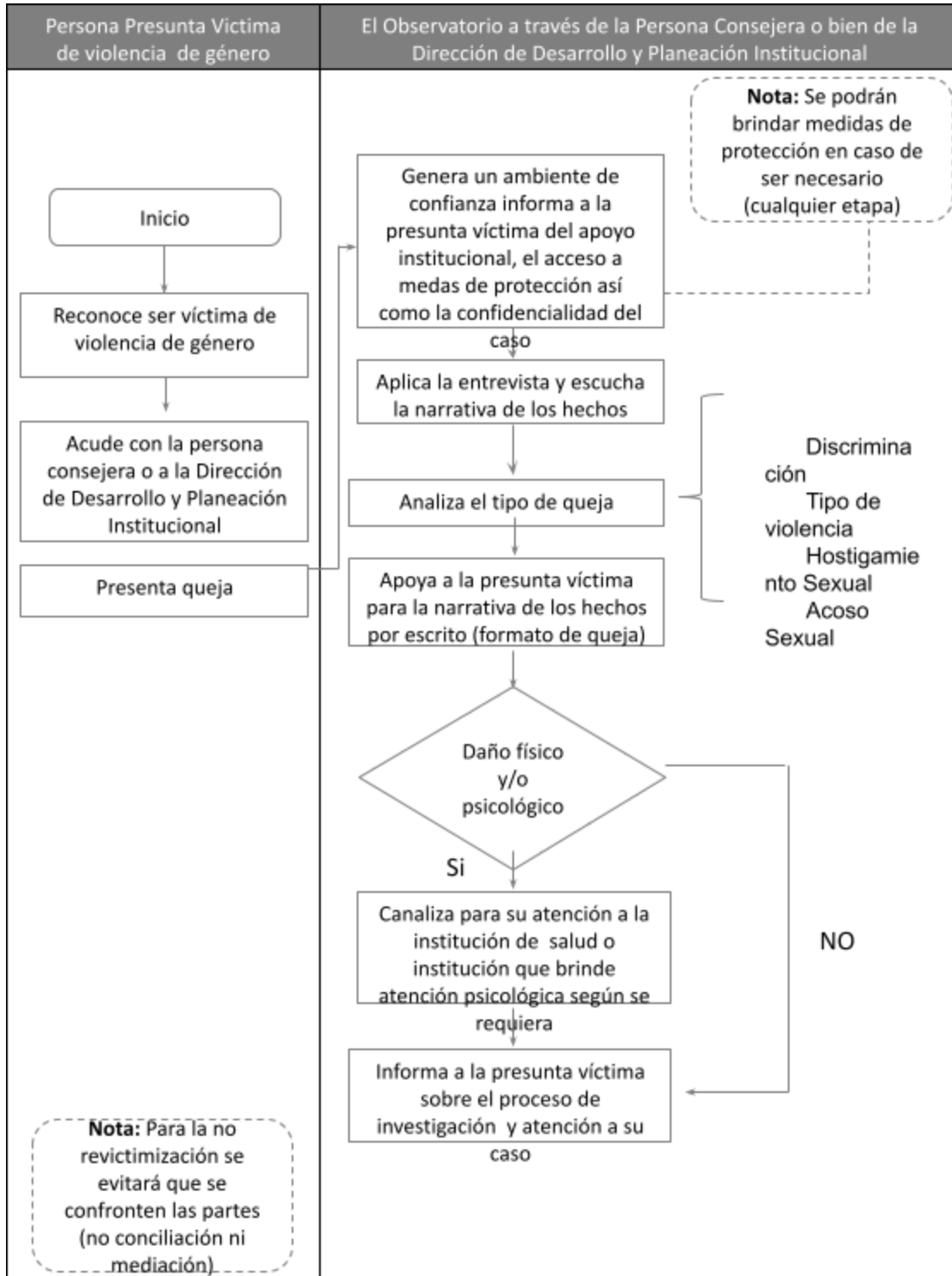
INMUJER (2009). Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual. México: Instituto Nacional de las Mujeres, recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_nlinks&pid=S1405-9436201900020017500010&lng=en](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S1405-9436201900020017500010&lng=en)

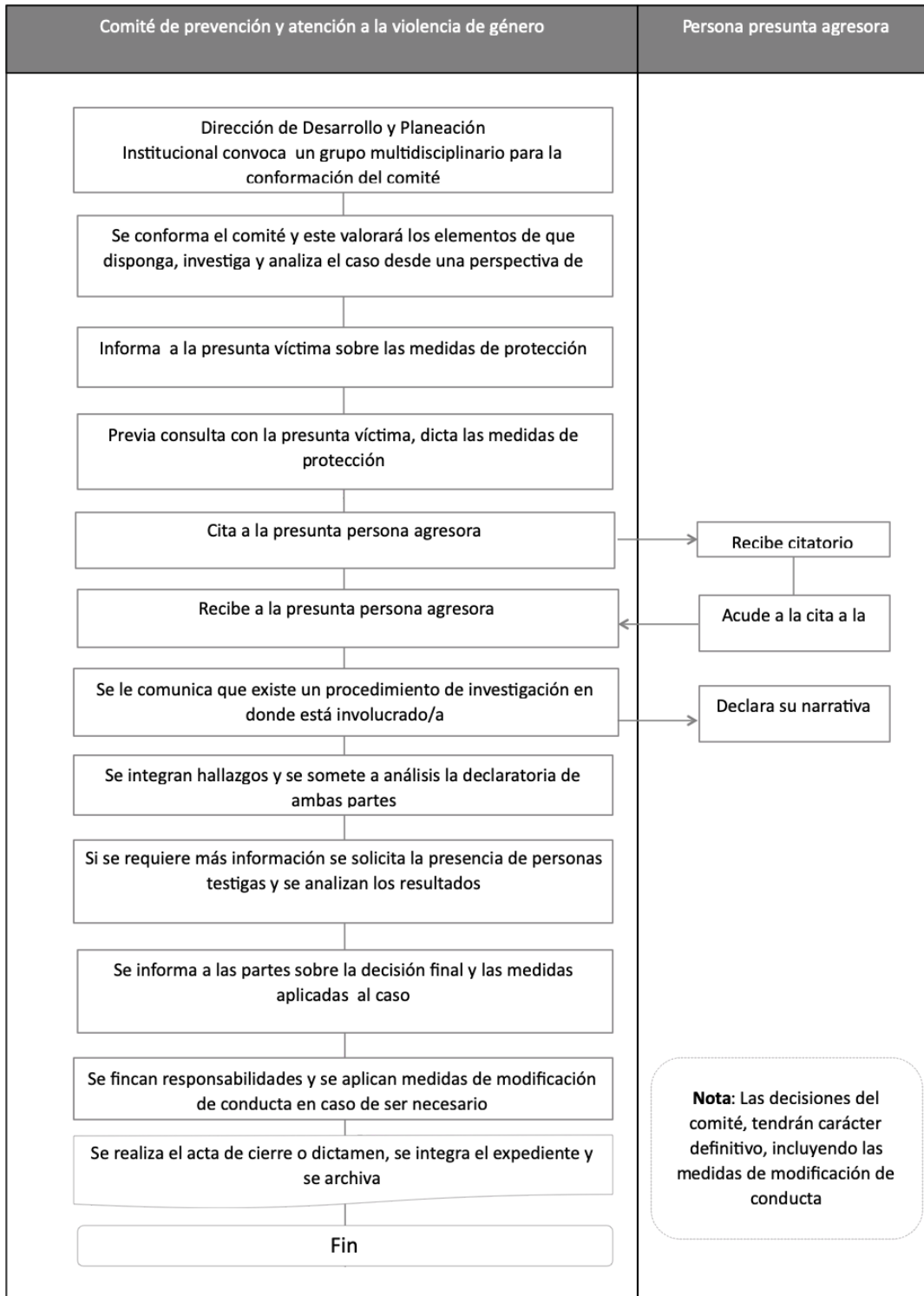
INEGI (2016). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH). México: INEGI

STyPS (2020). Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo, recuperado de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo\\_Violencia\\_Laboral\\_0603-1amGMX\\_\\_1\\_.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX__1_.pdf)

## 9. ANEXOS

### 9.1 FLUJOGRAMA DE ATENCIÓN







## 9.2. FORMATO PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS

Tijuana Baja California, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_

La queja presentada es por:

Discriminación    Violencia    Hostigamiento sexual    Acoso sexual

### DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA:

Nombre: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Matrícula: \_\_\_\_\_ Carrera: \_\_\_\_\_

Semestre: \_\_\_\_\_ Grupo: \_\_\_\_\_

### DATOS DE LA PERSONA SOBRE LA QUE SE PRESENTA LA QUEJA

Nombre: \_\_\_\_\_

Cuál es la relación o cargo con la Institución:

Personal Administrativo    Adscrito al área de: \_\_\_\_\_

Personal Docente    Materia que imparte: \_\_\_\_\_

Alumnado    Grupo: \_\_\_\_\_

Otros    Especificar: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ Correo electrónico: \_\_\_\_\_

### DECLARACIÓN DE HECHOS:

Fecha y lugar en que ocurrieron los hechos:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### DESCRIBA EL MOTIVO:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

**OTROS:**

---

---

---

---

---

---

---

**NOMBRE Y FIRMA**