



INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA
Educar para Trascender

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y
ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA, EN PARTICULAR LA DE
GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y
DISCRIMINACIÓN A LA DIVERSIDAD SEXUAL EN EL INSTITUTO
TECNOLOGICO DE SONORA**

Diciembre 2023

CONTENIDO

Página

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES	1
SECCIÓN I.....	1
FINALIDAD Y OBJETIVOS	1
SECCIÓN II.....	3
ÁMBITO DE OBSERVANCIA.....	3
SECCIÓN III.....	4
TRANSPARENCIA, TRATAMIENTO DE INFORMACIÓN,	4
PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y CONFIDENCIALIDAD.	4
SECCIÓN IV.....	5
DEFINICIONES CONCEPTUALES QUE SE USARÁN EN EL PROTOCOLO.....	5
SECCIÓN V.....	8
CONDUCTAS QUE CONFIGURAN HECHOS DE VIOLENCIA, EN PARTICULAR LA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y DE DISCRIMINACIÓN A LA DIVERSIDAD SEXUAL	8
SECCIÓN VI.....	16
PRINCIPIOS Y POSTULADOS PARA LA INTERPRETACIÓN DEL PROTOCOLO.....	16
SECCIÓN VII.....	25
DISPOSICIONES NORMATIVAS SOBRE LO NO PREVISTO,	25
FACULTADES DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL PROTOCOLO	25
 CAPÍTULO II. COMPETENCIA EN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO	25
SECCIÓN I.....	25
INSTANCIAS COMPETENTES PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO	25
SECCIÓN II.....	26
CONSEJO DIRECTIVO	26
SECCIÓN IV.....	26
OFICINA DE ATENCIÓN PARA LOS CASOS DE VIOLENCIA, EN PARTICULAR LA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN A LA DIVERSIDAD SEXUAL.....	26
SECCIÓN V.....	29
EL COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE CONDUCTAS DE VIOLENCIA, EN PARTICULAR LA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN A LA DIVERSIDAD SEXUAL EN EL INSTITUTO	29
SECCIÓN VI.....	32
COMISIONES INVESTIGADORAS DE LOS CASOS DE VIOLENCIA, EN PARTICULAR LA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN A LA DIVERSIDAD SEXUAL.....	32
 CAPÍTULO III. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL,	33

HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN A LA DIVERSIDAD SEXUAL	33
SECCIÓN I.....	33
OBJETIVOS Y NIVELES DE LA PREVENCIÓN	33
SECCIÓN II	35
ÓRGANOS Y AUTORIDADES RESPONSABLES DE LA PREVENCIÓN	35
SECCIÓN III.....	36
ACCIONES ESTRATÉGICAS DE PREVENCIÓN	36
 CAPÍTULO IV. ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y DICTAMINACIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN A LA DIVERSIDAD SEXUAL.....	 38
SECCIÓN I.....	38
LINEAMIENTOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	38
SECCIÓN II	39
ORIENTACIÓN Y ASESORÍA	39
SECCIÓN III.....	40
PRESENTACIÓN DE LA QUEJA	40
SECCIÓN IV.....	42
RECEPCIÓN Y TRÁMITE DE LA QUEJA	42
SECCIÓN V.....	44
INICIO DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN	44
SECCIÓN VI.....	46
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.....	46
SECCIÓN VII.....	48
DICTAMEN Y NOTIFICACIÓN	48
SECCIÓN VIII.....	49
SEGUIMIENTO DEL DICTAMEN	49
 CAPÍTULO V. SANCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN A LA DIVERSIDAD SEXUAL.....	 50
SECCIÓN ÚNICA	50
SANCIONES	50
 CAPÍTULO VI. REGISTRO, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	 52
SECCIÓN ÚNICA	52
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO	52
ARTÍCULOS TRANSITORIOS.....	53

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN I

FINALIDAD Y OBJETIVOS

Artículo 1. Finalidad. El presente Protocolo es el instrumento mediante el cual se emiten los procedimientos para la prevención, atención, sanción y erradicación, así como el registro y seguimiento, respecto de todo acto de violencia, en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual, así como de discriminación a la diversidad sexual que se susciten en el Instituto Tecnológico de Sonora, entre las y los integrantes de la comunidad universitaria dentro o fuera de las instalaciones de la universidad durante el desarrollo de las actividades de la Institución, por cualquiera de las formas que en el mismo instrumento normativo se describen; todo ello con sustento y cumplimiento de los estándares nacionales e internacionales en la materia.

Artículo 2. Marco normativo. El presente Protocolo se sustenta en la siguiente normatividad internacional, nacional, estatal e Institucional:

I. Normatividad Internacional;

- Declaración Universal de Derechos Humanos;
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;
- Convención Americana sobre los Derechos Humanos;
- Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación;
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW;
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Para";
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer;
- Plataforma de Acción de Beijing;
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible;

II. Normatividad Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;
- Ley Federal del Trabajo;
- Ley General de Educación;
- Ley General de Educación Superior;
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- Ley General de Víctimas;
- Amparo Directo en Revisión 3186/2016, 1era Sala SCJN "Reglas para valorar testimonios de mujeres víctimas de delitos de violencia sexual con una perspectiva de género (hostigamiento sexual)" Tesis Aislada, Tercer Tribunal Colegiado del Vigésimo Séptimo Circuito, 2 de diciembre de 2016 (Tesis núm. XXVII.3o.28 P (10a.));
- Modelo Integral de Atención a Víctimas
- Declaración de Tlaxcala, ANUIES, "Hacia una cultura de paz, derechos humanos, inclusión y no violencia contra las mujeres en las Universidades e Instituciones de Educación Superior";
- Modelo Integral de Prevención Primaria de Violencias contra las Mujeres;
- Norma mexicana NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres;

- Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015. En igualdad laboral y no discriminación
- Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2021-2024).

III. Normatividad Estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora;
- Código Penal del Estado de Sonora;
- Ley de Educación para el Estado de Sonora;
- Ley de Salud para el Estado de Sonora;
- Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de Sonora;
- Ley para la Inclusión y Desarrollo de las Personas con Discapacidad o en Situación de Discapacidad del Estado de Sonora;
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora;
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sonora;
- Ley para la Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia Escolar para el Estado de Sonora;
- Ley de Atención a Víctimas para el Estado de Sonora;
- Ley de Derechos de los Pueblos y Comunidades Indígenas de Sonora;

IV. Programa Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres; Normatividad Institucional

- Ley Orgánica del Instituto Tecnológico de Sonora;
- Reglamento General de la Ley Orgánica del Instituto Tecnológico de Sonora;
- Reglamento para el Funcionamiento Interno del Consejo Directivo;
- Reglamento de la Comisión de Honor y Justicia del Consejo Directivo del Instituto Tecnológico de Sonora;
- Reglamento del Personal Académico del Instituto Tecnológico de Sonora;
- Reglamento para Alumnos de Licenciatura del Instituto Tecnológico de Sonora;
- Reglamento del Alumno de Posgrado del Instituto Tecnológico de Sonora;
- Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Instituto Tecnológico de Sonora;
- Plan de Desarrollo Institucional del Instituto Tecnológico de Sonora PDI 2021-2024

Artículo 3. Objetivo General. Este Protocolo tiene como objetivo establecer los mecanismos de prevención, atención, sanción y erradicación, así como el registro y seguimiento, de los casos de violencia, en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual que se relacionen con las personas integrantes de la comunidad universitaria del Instituto Tecnológico de Sonora, con apego en los Derechos Humanos contenidos en los Tratados Internacionales y las normas Constitucionales, Estatales e internas que rigen la materia; con la finalidad de propiciar y fortalecer las prácticas de convivencia armónica y desarrollo de una cultura de prevención y denuncia.

Artículo 4. Objetivos Específicos. El Protocolo tiene los siguientes objetivos específicos:

- I. Describir el marco jurídico y conceptual para comprender la violencia, en particular la de género el hostigamiento sexual, el acoso sexual y la discriminación a la diversidad sexual, así como los ámbitos e identificación de dichas prácticas;
- II. Sensibilizar y capacitar a las personas que integran a la comunidad universitaria del Instituto, en materia de Derechos Humanos, igualdad de género y no discriminación, como una herramienta efectiva en la prevención de conductas que vulneren la dignidad de las personas;

- III. Definir los mecanismos de prevención, sensibilización y formación de la comunidad universitaria del Instituto en materia de violencia, en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual, con el propósito de identificar, prevenir y erradicar dichas conductas;
- IV. Homogenizar un procedimiento interno de actuación confidencial para dar curso a las quejas sobre hechos constitutivos o con apariencia de violencia, en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual;
- V. Ordenar el esquema normativo del Instituto, con fundamento en el marco jurídico internacional, nacional y local en relación con la violencia, en particular la de género, el hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual;
- VI. Definir mecanismos para orientar y, en su caso, acompañar, ante las autoridades competentes, ya sea del Instituto o autoridades externas, a la persona que resulte víctima en la comisión de hechos constitutivos o con apariencia de violencia, en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual;
- VII. Establecer el procedimiento que permita brindar un acompañamiento especializado, a la persona que resulte víctima en la comisión de hechos constitutivos o con apariencia de violencia, en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual;
- VIII. Establecer una ruta de acción para la atención de los casos de violencia, en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual que se relacionan con integrantes de la comunidad universitaria del Instituto;
- IX. Emitir los lineamientos para la interposición, atención y seguimiento, en su caso, de denuncias ante las autoridades o instancias externas del Instituto, para la adecuada atención y/o sanción de hechos denunciados por integrantes del instituto; y
- X. Diseñar los lineamientos para la evaluación constante de los procedimientos contenidos en el presente Protocolo, así como las acciones y medidas en favor de la igualdad de género.

SECCIÓN II

ÁMBITO DE OBSERVANCIA

Artículo 5. Ámbito de aplicación. Las disposiciones del presente Protocolo son de observancia y de aplicación general, quedan sujetas al mismo todas las personas integrantes de la comunidad universitaria del Instituto, sin importar su categoría, nivel o jerarquía inherentes a sus funciones, tareas, actividades, empleo, cargo o comisión. El presente Protocolo se aplicará a las conductas realizadas por las personas integrantes de la comunidad universitaria del Instituto en los siguientes espacios, ámbitos, condiciones y circunstancias:

- I. Dentro de las instalaciones del Instituto, en cualquier momento durante su permanencia al interior de la universidad;
- II. Fuera de las instalaciones del Instituto, cuando se esté bajo la jurisdicción de las autoridades de la universidad y se encuentren realizando funciones, tareas o actividades en alguna reunión, evento, actividad académica o administrativa;
- III. Fuera de las instalaciones del Instituto, en cualquier momento cuando se tenga asignada alguna comisión por parte de las autoridades institucionales;
- IV. En los vehículos utilizados para propósitos del Instituto;

- V. En cualquier lugar y horario, incluyendo espacios de comunicación a través del teléfono o internet, redes sociales y espacios públicos, cuando una persona integrante del Instituto realice actos en contra de otra persona integrante de éste y se incurra en conductas consideradas como faltas o causas de responsabilidad en materia de violencia, en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual, de conformidad con el marco normativo vigente.

Artículo 6. Personas sujetas al Protocolo. El presente ordenamiento será aplicable a cualquier acto o conducta que realice cualquier persona contra otra, siempre y cuando la relación entre ellas, esté determinada por el hecho de que, al menos una, sea integrante de la comunidad universitaria del Instituto.

Se aplicará, por consiguiente, a todas las personas que integran la comunidad universitaria en su conjunto al presentarse una queja por violencia, en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación a la diversidad sexual, ya sea como persona que presenta la queja o persona contra quien se presenta la queja, testigos, o bien como integrantes de un órgano colegiado relacionado con la atención y sanción de la conducta descrita.

Las disposiciones contenidas en el presente Protocolo aplican para las personas integrantes de la comunidad universitaria las cuales son citadas a continuación:

- I. Autoridades personales del Instituto (personas titulares de la Rectoría, Secretaría de la Rectoría, Vicerrectorías, Direcciones, Jefaturas de Departamento y Coordinaciones);
- II. Personal académico;
- III. Personal administrativo;
- IV. Alumnado: ordinario, especial y visitante;
- V. Integrantes del patronato;
- VI. Personas que proveen bienes y servicios;
- VII. Personas que prestan servicios profesionales;
- VIII. Personas que realizan operaciones de arrendamiento, compra o venta de bienes inmuebles;
- IX. Personas usuarias de servicios que ofrece la universidad; y,
- X. Otras personas físicas que, sin ser integrantes de Instituto, asisten a sus instalaciones por motivos o por causas diversas y tengan contacto con las personas integrantes de la Universidad. En el caso de personas menores de edad, deberán estar representadas en el proceso por quien ejerza su patria potestad. La persona que no tenga la capacidad de comprender el significado de los hechos deberá estar representada por sus tutores legales.

La aplicación del Protocolo comprenderá todo tipo de relaciones interpersonales, horizontales o verticales, descendentes o ascendentes que atenten contra la dignidad humana en relación con la violencia, en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual, que tengan lugar en el ámbito del Instituto.

SECCIÓN III

TRANSPARENCIA, TRATAMIENTO DE INFORMACIÓN, PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y CONFIDENCIALIDAD.

Artículo 7. Protección de datos personales. La información que se obtenga, genere o resguarde con motivo de la aplicación del presente Protocolo estará sujeta a lo establecido en el marco normativo en materia de archivos, transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, y demás disposiciones normativas que resulten aplicables.

En todo procedimiento se respetará el derecho a la intimidad de cualquier persona que intervenga en el mismo; además, se protegerá la información que se refiere a la vida privada y los datos personales, en los términos y con las excepciones que fije la legislación aplicable.

Para salvaguardar la identidad de las partes, en ningún caso se podrá hacer referencia o comunicar a terceras personas no legitimadas el nombre de la persona en situación de víctima, el cual tendrá el carácter de información confidencial para garantizar su integridad personal y evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. Asimismo, la identidad de la persona denunciada como presunta agresora y probable responsable tendrá el carácter de información confidencial y se mantendrá protegida hasta que se emita la resolución definitiva a que haya lugar.

Artículo 8. Confidencialidad en el proceso. Todas las personas o instancias universitarias que intervengan en el proceso de atención de casos de violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual están obligadas a resguardar la privacidad de las partes involucradas, lo que les impide revelar información que pueda llevar a su identificación o conocimiento, a cualquier persona que no esté legal o legítimamente involucrada en dicho proceso.

Todas las personas involucradas en el procedimiento previsto en el presente Protocolo, deben firmar una carta de confidencialidad obligándose a respetar el debido proceso a fin de evitar la difamación de los y las integrantes de la comunidad universitaria. La persona que investiga podrá grabar las entrevistas que realiza con el consentimiento documentado de la persona entrevistada.

Quien quebrante la confidencialidad del proceso previsto en el presente Protocolo, y presuntamente incurra en responsabilidad, el caso será turnado al Comité de Ética del Instituto.

En virtud del principio de confidencialidad, el envío de documentos, información en general o informes entre órganos del Instituto 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 atienda a las personas en situación de víctimas deben ser adecuados y garantizar la confidencialidad del asunto.

SECCIÓN IV

DEFINICIONES CONCEPTUALES QUE SE USARÁN EN EL PROTOCOLO

Artículo 9. Glosario. Además de las definiciones previstas en la normatividad relacionada con violencia de género, igualdad de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual, para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- I. **Persona Agresora:** Quien inflige sobre la víctima cualquier tipo de violencia, en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación a la diversidad sexual.
- II. **Atención:** Acciones realizadas para atender a las personas en situación de víctimas, a través de la orientación y canalización oportuna a las instancias de atención médica, jurídica, psicológica o de trabajo social; también mediante la asesoría en la presentación de la queja o denuncia y en el seguimiento del proceso de investigación hasta su resolución o dictamen, respetando, protegiendo y salvaguardando en todo momento su dignidad e integridad personal.
- III. **Comité:** El Comité de Prevención, Atención y Sanción de conductas de violencia en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual en el Instituto.
- IV. **Comité de Género:** El Comité de Transversalización de la Perspectiva de Género en el Instituto Tecnológico de Sonora, cuyo objetivo es consolidar la transversalización de la perspectiva de género en la Institución, en los procesos de docencia, investigación, extensión y gestión administrativa, garantizando la cultura de igualdad de género, la no violencia, el respeto a la diversidad afectiva sexual y la no discriminación entre la comunidad universitaria.

- V. **Comisiones Investigadoras:** Las comisiones conformadas por el Comité con la finalidad de realizar la Investigación sobre los casos de violencia en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual en el Instituto.
- VI. **Consentimiento:** La aceptación libre, voluntaria y continua de participar en una actividad de carácter sexual. El consentimiento no se presume. La ausencia de rechazo no significa que haya consentimiento. El consentimiento puede revocarse en todo momento y se considera que está acotado a un determinado acto o actividad íntima con connotación sexual, por lo que un acto o actividad de este tipo no implica consentir otros posteriores. Se considera que no existe consentimiento cuando: i) la persona que lo emite es menor de edad, ii) la persona que lo emite no tiene la capacidad de comprender el significado del hecho, iii) la persona no tiene la capacidad de oponer resistencia por enfermedad o discapacidad, iv) la persona es incapaz de consentir en razón de haber consumido alcohol o drogas, de haber perdido el sentido o de estar inconsciente; v) cuando el consentimiento se expresa por una persona diferente a la que alega haber sido objeto de actos de violencia de carácter sexual; vi) cuando la actividad de carácter sexual es consecuencia de un abuso perpetrado en el marco de una relación de confianza o de autoridad; o vii) cuando es obtenido mediante amenazas, manipulaciones afectivas, chantajes o engaños.
- VII. **Denuncia:** Es la manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad externa al Instituto por la persona en situación de víctima o por su representante legal, que implican violencia en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación a la diversidad sexual en los que se encuentran involucradas otras personas señaladas como presuntas responsables; la persona en situación de víctima, declara y manifiesta por escrito haciendo del conocimiento de una autoridad pública externa al Instituto, la comisión de actos realizados por otra u otras personas que son presuntamente contrarios a las disposiciones normativas y que pueden ser delictivos.
- VIII. **Dictamen:** Resolución emitida por las Comisiones Investigadoras sobre los casos turnados por el Comité, después de realizar el procedimiento administrativo de investigación sobre las conductas de violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual en el Instituto.
- IX. **Diversidad sexual:** De acuerdo con la Guía de acción pública contra la homofobia, publicada en 2012, del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), se define la “*diversidad sexual*”, en sentido estricto, como sigue: “*La diversidad sexual hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones, identidades sexuales y de género —distintas en cada cultura y persona. Es el reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas*”. Es decir, que dentro del término “*diversidad sexual*” cabe toda la humanidad, pues nadie ejerce su sexualidad de la misma manera que las y los demás; sin embargo, el término “*diversidad sexual*” se ha ido imponiendo como una manera de referirse a las poblaciones que no se ajustan a las normas dominantes heterosexuales y de identidad de género, entonces, esta nomenclatura y la clasificación que ha traído consigo ha tendido a referirse más a las poblaciones que no se ajustan a la norma que considera a la heterosexualidad como la única posibilidad legítima de ejercer la práctica sexual e incluso aquellas cuya identidad sexual no se identifica con su sexo biológico.
- X. **Instituto, Institución, Universidad, ITSON:** El Instituto Tecnológico de Sonora.
- XI. **Interculturalidad:** “*La interculturalidad es 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*” (UNESCO, Glosario de la Alianza Global para la diversidad cultural).
- XII. **Interseccionalidad:** La 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. Bajo la óptica de la interseccionalidad, por ejemplo, cualquier persona puede sufrir discriminación por el hecho de ser adulta mayor, ser mujer, provenir de alguna etnia indígena, tener alguna discapacidad o vivir en una situación de pobreza; y todas las posibilidades de desigualdad antes mencionadas, pueden coexistir en una sola persona, lo que le pone en un mayor riesgo de vulnerabilidad. A esta circunstancia también se le denomina discriminación múltiple, expresión definida por primera vez en el 2001, en la Conferencia de Naciones Unidas contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y la Intolerancia, celebrado en Sudáfrica. (INMUJERES, Glosario para la Igualdad).

- XIII. **Medidas de Protección:** Acciones que tienen como finalidad proteger a las personas en situación de víctimas o parte quejosa, previniendo actos de violencia posteriores y garantizando que las actividades que se desarrollen en los espacios universitarios se realicen con respeto y en un ambiente seguro.
- XIV. **Oficina de Atención:** Es la oficina dentro de la Institución en donde se atienden los casos de violencia en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual en el Instituto.
- XV. **Persona en situación de víctima:** Persona integrante de la comunidad universitaria del Instituto que presenta una queja ante el Instituto por considerar que ha sufrido violencia en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación a la diversidad sexual por parte de otra persona integrante de la misma comunidad conforme a lo previsto en este Protocolo;
- XVI. **Persona señalada como presunta responsable:** Persona integrante de la comunidad universitaria del Instituto que presuntamente ha cometido un acto de violencia en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación a la diversidad sexual en contra de otra persona quien ha presentado una queja ante el Instituto y que también es parte de la misma comunidad.
- XVII. **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.* (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres)
- XVIII. **Prevención:** Conjunto de estrategias, planes, programas, proyectos y acciones implementadas por la Institución, en donde se considera la participación de la comunidad universitaria, con el objetivo de que se generen las condiciones idóneas a efecto de prevenir y erradicar en el ámbito institucional la violencia, en particular la de género, el hostigamiento sexual, el acoso sexual y cualquier forma de discriminación a la diversidad sexual, y en consecuencia modifique, para este fin, los patrones de comportamientos sociales y culturales en quienes integran la comunidad universitaria, principalmente aquellos basados en estereotipos de hombres y mujeres.
- XIX. **Procedimiento administrativo:** Es el procedimiento administrativo de investigación que realizan las Comisiones Investigadoras de los casos turnados por el Comité sobre conductas de violencia, en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual en el Instituto.
- XX. **Protocolo:** El presente Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la violencia, en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual.
- XXI. **Queja:** Es el trámite o acto formal a través del cual una persona integrante de la comunidad universitaria, en ejercicio de su legítimo derecho, manifiesta por escrito y hace del conocimiento de las autoridades del Instituto, conductas realizadas por otra persona o grupo de personas, en donde considera que existen presuntas violaciones a los derechos humanos en su agravio, relacionadas

estas con actos de violencia en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación a la diversidad sexual.

- XXII. **Represalia:** Respuesta de castigo, venganza o amenaza, realizada por una persona en contra de otra como consecuencia de: i) presentar una queja o denuncia en casos de violencia, en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación a la diversidad sexual; ii) ser testigo o poseer información fiable en algún caso; iii) participar en la atención y seguimiento de los casos; iv) proporcionar información durante el procedimiento de investigación correspondiente; v) tomar decisiones sobre el dictamen o resolución de los casos; e, vi) imponer las sanciones correspondientes. En este protocolo, por “represalia” y medidas de “represalia” se entiende toda acción directa o indirecta que realice, o amenace en realizar, una persona en perjuicio de otra en donde se menoscaben los derechos de esta última como persona y como integrante de la comunidad universitaria, cuando se le haya amenazado con adoptar esa medida en su contra o se haya adoptado con el fin de castigarle, intimidarle o causarle un perjuicio por haber participado en una actividad protegida en el marco del presente Protocolo, o bien, se realicen acciones para disuadir de actuar a favor del derecho de las personas involucradas en un caso. La represalia constituirá de por sí una falta grave que podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias u otras medidas que procedan.
- XXIII. **Revictimización:** Se refiere a la revictimización como un patrón en el que la víctima tiene una tendencia significativamente mayor de ser víctima nuevamente, se entiende como la experiencia que victimiza a una persona en dos o más momentos de su vida, es decir, la suma de acciones u omisiones que generan en la persona un recuerdo victimizante. La victimización secundaria es entendida como la acción u omisión institucional que genera un maltrato físico y/o psicológico a las víctimas y/o testigos en el proceso de acceso a la justicia. Las personas en situación de víctima pueden experimentar la victimización secundaria por parte del personal que está participando en los procesos e instancias de atención, investigación y sanción de los casos, lo que se manifiesta en acciones como culpar a la persona que interpone la queja, utilizar lenguaje inapropiado por parte del personal con quien tiene contacto, destinar espacios inadecuados para la recepción de la queja, formulación de preguntas repetitivas y excesivas por distintos servidores públicos sobre los mismos hechos, entre otras (*Modelo de Atención Integral a Víctimas*).
- XXIV. **Sanción:** Es la resolución en que las autoridades aplican una consecuencia jurídica a las personas integrantes de la comunidad universitaria que han incurrido en conductas de violencia, en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación a la diversidad sexual.
- XXV. **Víctima:** La persona de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia, en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación a la diversidad sexual.

SECCIÓN V

CONDUCTAS QUE CONFIGURAN HECHOS DE VIOLENCIA, EN PARTICULAR LA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y DE DISCRIMINACIÓN A LA DIVERSIDAD SEXUAL

Artículo 10. Violencia de género. De conformidad con la normatividad vigente, para efectos del presente Protocolo, se entenderá como violencia de género a cualquier acto u omisión, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, dirigido contra una persona o un grupo de personas en razón de su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público. Cualquier persona, indistintamente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, puede cometer o sufrir violencia de género.

En este Protocolo se usará el término de violencia de género reconociendo que las mujeres y personas de la diversidad sexual son las principales víctimas, considerando que los hombres pueden tener también el carácter de víctimas cuando estén en condiciones de vulnerabilidad debido a su edad, discapacidad, incapacidad de resistirse al acto, clase social, etnia y orientación sexual.

Artículo 11. Tipos de violencia de género. De acuerdo con la Ley de Acceso a la Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora, los tipos de violencia son los que se describen a continuación, los cuales en el marco del presente Protocolo aplican para todas las personas del Instituto que pueden ser víctimas de violencia de género:

I.- La violencia psicológica. - Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, devaluación, marginación, 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;

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

III.- La violencia patrimonial. - Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;

IV.- Violencia económica. - Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;

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

VI.- Violencia Política: Es el conjunto de acciones u omisiones cometidas por una o varias personas o a través de terceros, basadas en elementos de género que causen daño a una mujer y que tengan por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos políticos o prerrogativas inherentes a un cargo público;

VII.- La violencia digital.- Son los actos de acoso, hostigamiento, amenazas, engaño, abuso de confianza, vulneración de datos e información, divulgación y difusión de textos, imágenes, audios, videos, datos personales u otros elementos, ya sean de naturaleza verdadera, alterada o apócrifa de contenido sexual íntimo, que inciten al odio y/o que atenten contra la integridad, la dignidad, la intimidad, la libertad, la vida privada, causen daño moral, atenten contra la salud psicológica o vulneren algún derecho humano, y que se realice a través de mensajes telefónicos, publicaciones en redes sociales, correo electrónico, sistemas de mensajería, aplicaciones tecnológicas, plataformas digitales o cualquier otro medio tecnológico; y

VIII.- Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

Artículo 12. Modalidades de violencia de género. Las modalidades de violencia son los espacios o contextos donde se pueden presentar todos los tipos de violencia; de conformidad con la Ley General de Acceso a la Mujeres a una Vida Libre de Violencia las modalidades de violencia son las que se describen a continuación, y que en el marco del presente Protocolo aplican para todas las personas que pueden ser víctimas de violencia de género:

- I. **Violencia familiar:** Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las personas, dentro o fuera del domicilio familiar, en donde la persona que ejerce la violencia tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho.

- II. **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 hostigamiento sexual y el acoso sexual.

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, 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.

Constituyen **Violencia Docente** aquellas conductas que dañen la autoestima de estudiantes con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que infligidas por docentes.

- III. **Violencia en la Comunidad:** Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las personas y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.
- IV. **Violencia Institucional:** Son los actos u omisiones de las personas servidoras públicas de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las personas, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.
- V. **Violencia Feminicida:** Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado; conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado que puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres. En los casos de feminicidio se aplicarán las sanciones previstas en el artículo 325 del Código Penal Federal.

Artículo 13. Acoso sexual. Acoso es *“todo comportamiento cuyo objetivo sea intimidar, perseguir, apremiar, exigir, manipular, importunar, chantajear y/o coaccionar a alguien con molestias o requerimientos”* que no son propios del contexto social donde se desenvuelven. De conformidad con la Ley General de Acceso a la Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se define el acoso sexual como *“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”*.

El acoso sexual es una forma de violencia de género y es una conducta de naturaleza sexual, realizada por la persona agresora, no deseada por la víctima y que ocasiona que esta última se sienta ofendida, humillada e/o intimidada. En función a la dirección del acoso, este puede clasificarse como *“acoso horizontal”* o entre pares cuando la persona agresora y la víctima pertenecen al mismo grupo o nivel jerárquico, o bien, *“acoso vertical ascendente”* cuando la persona agresora es subordinada y la víctima es de nivel superior jerárquico.

El acoso sexual se puede manifestar generando un ambiente hostil en cualquier ámbito (laboral, escolar, familiar, comunitario, otros) en el que las conductas de la persona agresora dan lugar a situaciones de intimidación o humillaciones para que la víctima acceda a comportamientos de connotación sexual; estas conductas realizadas por la persona agresora pueden ser físicas, verbales o no verbales. En el Código Penal del Estado de Sonora: *“comete acoso sexual quién por cualquier medio, asedie sexualmente a una persona de cualquier sexo y la ponga en riesgo, o bien que lesione su dignidad”*.

Artículo 14. Hostigamiento sexual: De acuerdo con Ley General de Acceso a la Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se define el hostigamiento sexual como *“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". Las conductas de hostigamiento sexual las realiza la persona agresora valiéndose de su posición jerárquica, de poder o cualquiera otra que genere subordinación o aprovechándose de circunstancias que produzcan desventaja, indefensión o riesgo inminente para la víctima.

Artículo 15. Conductas prohibidas de hostigamiento y acoso sexual. El hostigamiento sexual y acoso sexual son formas de violencia de género, puesto que son actos de naturaleza sexual no recíproca, por lo que no existe consentimiento, y se encuentran basadas en el sistema sexo-género, que afectan la dignidad de las personas, que resulta ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe. En ambos casos se identifican conductas y prácticas no verbales, verbales o físicas con implicaciones sexuales no solicitadas ni deseadas que incomodan, humillan, insultan y degradan a las personas; estas conductas pueden ser repetitivas o presentarse una sola vez y ocurrir en cualquier lugar; se disfrazan de afecto o atracción, pero son demostraciones de poder que intimidan o amenazan y provocan angustia creciente en la víctima.

En la universidad quedan prohibidas las conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y el acoso sexual, las cuales se entienden como insinuaciones y/o requerimientos de carácter sexual, no deseados, no consentidos, y que afecten la dignidad e integridad de quien los recibe. La siguiente relación de conductas prohibidas se declara de manera enunciativa más no limitativa:

- I. **Expresar, individualmente o en grupo, comentarios, chistes, burlas, piropos o bromas con connotación sexual**, dirigidos hacia otra persona, bien sean presenciales o a través de algún medio de comunicación, incluyendo redes sociales, los cuales hacen referencia a: a) su cuerpo, aspecto físico, apariencia física o anatomía; o, b) su identidad de género, orientación o preferencia sexual, vida sexual o amorosa, o acerca de su vida privada, estilo de vida o sobre supuestas actividades sexuales que practica. Se resalta el hecho de que estas conductas son no deseadas por la persona receptora o referida, para quien resultan ser molestas y hasta ofensivas.
- II. **Hacer preguntas** a una persona sin su consentimiento, particularmente **sobre sexo, apariencia física, identidad de género, orientación o preferencia sexual, fantasías sexuales o acerca de su historia, vida privada, vida sexual o amorosa**; enfatizando el hecho de que estas preguntas son no deseadas ni solicitadas por la persona receptora, a quien le resultan desde incómodas hasta ofensivas.
- III. **Emitir sonidos o silbidos, realizar señales con las manos o a través de los movimientos del cuerpo, así como miradas acompañadas de gestos lascivos o libidinosos**, con evidente connotación sexual mostrando exagerada inclinación al placer sexual o expresando deseo sexual irrefrenable, conductas que se consideran sexualmente sugerentes, insinuantes, ofensivas y molestas por la persona que percibe dichas conductas.
- IV. **Manifestar de forma reiterada y sin consentimiento, directa o indirectamente el interés sexual por una persona**, ya sea de manera presencial o por cualquier medio de comunicación. Se consideran aquí conductas de naturaleza sexual indeseadas, no consentidas pero que se realizan sin presión o coacción sexual, tales como: a) realizar piropos acerca del cuerpo o el aspecto físico; b) hacer invitaciones, propuestas o peticiones para salir a citas o tener encuentros de carácter sexual; c) realizar insinuaciones o propuestas abiertas para tener relaciones sexuales; y, d) distintas manifestaciones de interés sexual por otra persona, siendo estas reiteradas, sin consentimiento y sin presión por parte de la persona que realiza la conducta. Las conductas mencionadas pueden realizarse de forma presencial o a través de escritos, llamadas telefónicas, mensajes electrónicos, internet vía correo electrónico y redes sociales, o cualquier otro medio de comunicación.

- V. **Realizar promesas a una persona**, sin su consentimiento, ofreciendo un beneficio de cualquier tipo a cambio de obtener favores de naturaleza sexual para sí o para una tercera persona o prestarse a realizar cualquier otro acto de naturaleza sexual.
- VI. **Dar regalos, preferencias indebidas o notoriamente diferentes**, sin el consentimiento de la persona que los recibe, insinuando obtener a cambio favores de naturaleza sexual para sí o para una tercera persona o prestarse a realizar cualquier otro acto de naturaleza sexual.
- VII. **Condicionar la prestación de un trámite o servicio público, así como el resultado de un proceso, procedimiento o evaluación**, a cambio de que la persona usuaria, trabajadora, estudiante o solicitante acceda a realizar conductas de naturaleza sexual, tales como acudir a citas fuera de la universidad, desnudarse, dejarse tomar fotografías o videos posando en ropa íntima, desnuda o realizando actos de naturaleza sexual, tener contactos íntimos, proveer favores sexuales, tener relaciones sexuales o realizar cualquier otro acto o conducta de naturaleza sexual. Se enuncian de forma no limitativa las siguientes situaciones en donde se condiciona un beneficio o un perjuicio a cambio de aceptar o rechazar propuestas de naturaleza sexual:
- a) Condicionar la obtención de un empleo, permanencia, promoción, sueldo, prestaciones, seguridad social, estímulos, reconocimientos, condiciones laborales, expedición de constancias, participación en algún programa o proyecto, resultado de algún proceso, procedimiento o evaluación que beneficie o perjudique su situación laboral, entre otros trámites o servicios laborales;
 - b) Condicionar la admisión, inscripción, seguro de estudiante, resultado de evaluación, aprobación de curso o materia, expedición de constancia, obtención de beca u otro apoyo, participación en programa o proyecto, pertenencia a un equipo o grupo representativo académico, deportivo o cultural, reconocimientos, egreso, titulación, colocación laboral, recomendación, resultado de algún proceso, procedimiento o evaluación que beneficie o perjudique su situación académica, entre otros trámites o servicios estudiantiles;
 - c) Condicionar la prestación de cualquier trámite o servicio público, de docencia, investigación, extensión universitaria, gestión administrativa, servicios académicos, o de servicios ofrecidos por las entidades auxiliares de la universidad.
- VIII. **Expresar insultos, ofensas o humillaciones de naturaleza sexual**, así como emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual, bien sean presenciales o a través de cualquier medio de comunicación, incluyendo redes sociales.
- IX. **Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual sin consentimiento**, como tocamientos, abrazos, apretones, besos, manoseos, masajes, palmadas, jalones, empujones, pellizcos, roces, caricias, entre otras manifestaciones no deseadas de contacto físico, incluyendo el tener acercamientos físicos excesivos e innecesarios, percibiéndose esta conducta con connotación sexual, la cual no es consentida.
- X. **Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a deseos y/o intereses sexuales**, o al de alguna otra u otras personas. Se incluyen aquí las amenazas y demás presiones físicas, verbales y psicológicas para obligar a una persona a hacer algo en contra de su voluntad, con la finalidad de regresar a una relación afectiva, obtener citas o encuentros de carácter sexual, tener contactos íntimos, desnudar a la víctima, tomar fotografías o videos posando la víctima en ropa íntima, desnuda o realizando actos de naturaleza sexual, obtener favores sexuales, tener relaciones sexuales o realizar cualquier otro acto de naturaleza sexual.

- XI. **Difundir, comunicar, hacer circular, compartir o enviar rumores o cualquier tipo de información** sobre la vida sexual de una persona, bien sea presencialmente o a través de cualquier medio de comunicación incluyendo redes sociales.
- XII. **Exhibir, exponer, reproducir, transmitir, publicar, distribuir, hacer circular, compartir o enviar**, presencialmente o a través de algún medio de comunicación, **materiales con contenido de naturaleza sexual y/o material pornográfico**, sin el consentimiento de la persona receptora, tales como: dibujos, imágenes, ilustraciones, fotografías, carteles, calendarios, mensajes, protectores de pantalla, presentaciones, textos, libros, revistas, escritos, letreros, propaganda, audios, videos, así como objetos con imágenes, objetos obscenos o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora. Se considera también como conducta prohibida la fabricación del citado material con contenido de naturaleza sexual y/o material pornográfico.
- XIII. **Invasión de los espacios de una persona** mientras ésta se cambia de ropa, se baña, está en el sanitario, o realiza actos de naturaleza sexual, o bien, **espiarla y/o grabarla** realizando dichos actos, sin el consentimiento de la persona afectada.
- XIV. **Video grabar, audio grabar, fotografiar, filmar, dibujar o elaborar imágenes, audios o videos, reales o simulados, de contenido íntimo sexual, erótico o pornográfico, ya sea impreso, grabado o digital, de una persona sin su consentimiento**, bien sea hacerlo sin su conocimiento, mediante engaño, cuando no está en condiciones de resistirse o a través de coacción sexual con uso de violencia física, moral, verbal, psicológica, sexual, económica o patrimonial, hostigamiento, acoso o amenaza para obligar a la víctima a generar el contenido íntimo sexual, erótico o pornográfico. En forma no limitativa, se considera como contenido íntimo sexual, erótico o pornográfico el siguiente material: cartas, escritos, textos, mensajes de texto, conversaciones o grabaciones de audio con contenido sexual íntimo en donde participa la víctima, así como imágenes, fotografías o videos de la víctima en ropa íntima o desnuda, teniendo contactos íntimos, teniendo relaciones sexuales o realizando cualquier otro acto de naturaleza sexual.
- XV. **Amenazar con publicar contenido íntimo sexual, erótico o pornográfico de una persona**, a cambio de obtener favores de naturaleza sexual para sí o para una tercera persona o prestarse a realizar cualquier acto de naturaleza sexual, o bien, condicionar la publicación de dicho material a cambio de obtener cualquier otro beneficio.
- XVI. **Exponer, distribuir, difundir, exhibir, reproducir, transmitir, comercializar, ofertar, publicar, intercambiar y compartir** imágenes, fotografías, conversaciones, audios o videos de contenido íntimo sexual, erótico o pornográfico de la víctima, sin consentimiento, ya sea mediante materiales impresos, mensajes telefónicos, internet, correo electrónico, mensajes electrónicos, redes sociales o cualquier medio de comunicación.
- XVII. **Realizar exhibicionismo obsceno mostrando deliberadamente partes íntimas de su cuerpo** a una o varias personas, así como **desnudarse parcial o totalmente** delante de terceras personas, sin tener el consentimiento de la persona o personas que observan el incidente, ya sea presencialmente o utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo las redes sociales.
- XVIII. **Realizar acciones de acecho con connotación sexual, dirigidas hacia una persona sin su consentimiento y que persiguen o tienen como efecto generar temor e inseguridad**. Implica conductas como seguir, observar o vigilar a una persona, presentarse en su lugar de residencia, trabajo o estudio, llamar por teléfono, enviar mensajes, grabaciones, fotos, videos u objetos de connotación sexual, sin contar con el consentimiento de la persona que los recibe, constituyendo un agravante el que la víctima haya manifestado expresamente su rechazo hacia dicha acción o acciones, por cualquier medio.

- XIX. **Ejercer represalias en contra de una persona** como consecuencia de realizar cualquiera de las siguientes acciones: a) rechazar invitaciones o proposiciones de naturaleza sexual; b) presentar una queja o denuncia en casos de violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación a la diversidad sexual; c) ser testigo o poseer información fiable en algún caso; d) participar en la atención y seguimiento de los casos; e) proporcionar información durante el procedimiento de investigación correspondiente; f) tomar decisiones sobre el dictamen o resolución de los casos; e, g) imponer las sanciones correspondientes. En este sentido, a continuación, se enuncian de forma no limitativa las conductas que pueden identificarse en la universidad como represalias: a) crear un ambiente de trabajo o de aprendizaje *“intimidante, hostil u ofensivo”*; b) interferir *“sustancialmente o sin razón”* con la capacidad de trabajar o aprender de las personas; c) aplicar medidas disciplinarias sin justificación; d) obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores, deberes escolares o funciones; e) *“afectar adversamente”* en las oportunidades de trabajo o de aprendizaje de las personas; f) ejercer acoso laboral o escolar; g) causar daño físico o emocional; h) causar daño a la propiedad; i) alterar material y sustancialmente el proceso educativo, así como el funcionamiento pacífico y ordenado del Instituto; y j) violentar los derechos de las personas.
- XX. **Realizar conductas y cometer actos relacionados con violencia de género y que pueden tipificarse como delitos** Exposición pública de pornografía, exhibiciones obscenas, violación a la intimidad, violación a la intimidad sexual, hostigamiento sexual, acoso sexual, corrupción de menores de edad y quienes no tienen la capacidad para comprender el significado del hecho, abuso sexual, violación, violación equiparada, estupro, discriminación, chantaje, privación ilegal de la libertad, amenaza, lesiones, homicidio, feminicidio, entre otros.

Artículo 16. Discriminación a la diversidad sexual: *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. También se entenderá como discriminación: la racial, la homofobia, la misoginia, el antisemitismo, la xenofobia, así como otras formas conexas de intolerancia* (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación)

En este Protocolo se entenderá como *“Discriminación a la Diversidad Sexual”* a la discriminación basada en el sexo, identidad de género y preferencia u orientación sexual, que menoscabe o anule el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades de la persona, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, así como del respeto y defensa de los derechos humanos, civiles, culturales, económicos, políticos y sociales de todas las personas con independencia de su sexo, orientación sexual o identidad de género. La discriminación a la diversidad sexual puede verse, y por lo común se ve, agravada por la discriminación basada en otras causales, incluyendo género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y condición económica; en este sentido, no serán consideradas discriminatorias todas aquellas medidas tendientes a la protección de los grupos socialmente desfavorecidos.

Artículo 17. Conductas de discriminación a la diversidad sexual. En el marco de aplicación del presente Protocolo, de forma enunciativa y no limitativa, se presentan las conductas relacionadas con la discriminación a la diversidad sexual, o bien, discriminación por razón de sexo, identidad de género y orientación o preferencia

sexual, conductas que atentan contra la dignidad humana, anulando o menoscabando los derechos y libertades de las personas, las cuales quedan prohibidas en la universidad:

- I. Limitar el acceso a las garantías jurídicas indispensables para la protección de todos los derechos humanos;
- II. Negar o retardar a una persona un trámite, servicio o prestación a la que tenga derecho;
- III. Negar o restringir derechos educativos, al impedir el acceso o la permanencia a la educación superior, educación continua, enseñanza de idiomas, extensión universitaria, así como a becas, apoyos e incentivos;
- IV. Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles contrarios a la igualdad o que difundan una condición de subordinación;
- V. Negar o restringir derechos laborales;
- VI. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;
- VII. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;
- VIII. Limitar el acceso y permanencia a los programas de capacitación y de formación profesional;
- IX. Negar o limitar información sobre derechos sexuales y reproductivos;
- X. Negar o condicionar los servicios de atención médica;
- XI. Impedir la participación en condiciones equitativas en el Consejo Directivo y sus comisiones, Comisión Académica Permanente, Comisión Dictaminadora, Jurados Calificadores, Comités Institucionales, Comisiones Mixtas, Sociedades de Alumnos, entre otros grupos colegiados de la universidad;
- XII. Negar o condicionar el derecho de participación en los procesos de designación de autoridades del Instituto y, específicamente, el derecho al sufragio activo o pasivo, la elegibilidad y el acceso a todos los cargos públicos, así como la participación en el desarrollo y ejecución de políticas, programas y proyectos, en los casos y bajo los términos que establezcan las disposiciones aplicables;
- XIII. Impedir el acceso a la procuración e impartición de justicia;
- XIV. Impedir, negar o restringir el derecho a ser oídos y vencidos en procedimientos administrativos o judiciales, a la defensa o asistencia; y a la asistencia de personas intérpretes o traductoras en los procedimientos administrativos o judiciales, de conformidad con las normas aplicables; así como el derecho de la niñez a ser escuchada;
- XV. Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana;
- XVI. Impedir la libre elección de pareja;
- XVII. Promover el odio y la violencia a través de mensajes e imágenes en los medios de comunicación;
- XVIII. Limitar la libre expresión de las ideas, impedir la libertad de pensamiento, conciencia o religión, o de prácticas o costumbres religiosas, siempre que estas no atenten contra el orden público;
- XIX. Restringir el acceso a la información, salvo en aquellos supuestos que sean establecidos por la legislación nacional e instrumentos jurídicos internacionales aplicables;
- XX. Obstaculizar las condiciones mínimas necesarias para el crecimiento y desarrollo integral de todas las personas, especialmente de las niñas y los niños, con base en el interés superior de la niñez;

- XXI. Impedir el acceso a la seguridad social y a sus beneficios o establecer limitaciones para la contratación de seguros médicos, salvo en los casos que la ley así lo disponga;
- XXII. Impedir el acceso a cualquier servicio o realización de trámite de la universidad, así como limitar el acceso y libre desplazamiento en sus espacios públicos;
- XXIII. La falta de accesibilidad en el entorno físico, el transporte, la información, tecnología y comunicaciones, en servicios e instalaciones abiertas al público o de uso público;
- XXIV. Explotar o dar un trato abusivo o degradante;
- XXV. Restringir la participación en actividades deportivas, recreativas o culturales;
- XXVI. Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, injuria, persecución o la exclusión;
- XXVII. Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación;
- XXVIII. La aplicación de políticas públicas, programas u otras acciones institucionales que siendo aparentemente neutrales tengan un impacto desventajoso en los derechos de las personas;
- XXIX. Efectuar actos de maltrato y acoso escolar;
- XXX. Realizar un acto, conducta u omisión relacionada con discriminación que pueda tipificarse como delito en el Código Penal del Estado de Sonora y en el Código Penal Federal; y,
- XXXI. En general, cualquier otro acto u omisión discriminatorio por razón de sexo, identidad de género y preferencia u orientación sexual, que niegue a las personas la igualdad de trato, generándoles desventaja y produciéndoles un daño que puede traducirse en la anulación o restricción del goce de sus derechos humanos.

SECCIÓN VI

PRINCIPIOS Y POSTULADOS PARA LA INTERPRETACIÓN DEL PROTOCOLO

Artículo 18. Principios, postulados y derechos. El Instituto Tecnológico de Sonora, se encuentra comprometido con el cumplimiento de los siguientes principios, postulados y derechos de aplicación general para interpretación del Protocolo para la Prevención, Atención, Investigación y Sanción en casos de violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual:

- I. **Cero tolerancia:** El compromiso explícito y público de las autoridades del Instituto para implementar una política de “Cero Tolerancia” a las conductas de violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual, el cual debe comunicarse y ratificarse periódicamente a las personas integrantes de la comunidad universitaria en su conjunto, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento. Además, reafirmandose el compromiso institucional de erradicar dichas conductas en la universidad y comprometiéndose con la preservación de un ambiente escolar, de trabajo sano y libre de violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual; así mismo, con la atención e investigación de todas las quejas que sobre dichos casos se presenten y la implementación de medidas disciplinarias o sanciones correspondientes.
- II. **Ambiente libre de violencia:** Toda persona tiene el derecho de acceder a un proceso auténtico, que garantice las medidas y sanciones a toda conducta que atente a la dignidad y al derecho de vivir sin violencia, en condiciones de igualdad, en un espacio físico privado, sano y seguro, que genere confianza y seguridad para exponer la situación sin interrupciones, de manera libre, sincera, abierta y adecuada, ya sea en el ambiente laboral o educativo;

- III. **Perspectiva de género:** Todas las personas e instancias involucradas en las actuaciones comprendidas por este Protocolo, deberán actuar con perspectiva de género, reconociendo las condiciones, necesidades, impacto diferenciado e injusticias basadas en el género; además, deberán contar con una metodología que identifique las causas de la desigualdad, injusticia y discriminación de las personas basadas en su género, procurando crear condiciones de igualdad y bienestar a través de acciones aplicables a cada situación en particular, ya que se reconocen las necesidades e impactos diferenciados entre las personas.
- IV. **Enfoque intercultural:** *El eje de interculturalidad demanda que las estrategias y acciones sean culturalmente pertinentes, lo que supone adaptarlas de acuerdo a la cosmovisión, lenguas y demandas de las mujeres [personas] indígenas y afromexicanas, sin incurrir en concepción esencialista de los usos, costumbres y tradiciones de los grupos, y comunidades de las que son parte, sino que se identifique las condiciones de desigualdad que comparten con otras mujeres [personas] al interior de sus comunidades y también con los varones en tanto grupos que han sido excluidos históricamente.*(Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2021-2024)
- V. **Enfoque interseccional:** Con base en el “Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2021-2024” se establece que *“el eje de interseccionalidad parte de un enfoque que permite reconocer cómo las desventajas de género son exacerbadas cuando se intersectan con situaciones, temporales o transitorias, que viven las mujeres [personas] -como el ciclo vital, la residencia, el estatus migratorio, condiciones estructurales como la pobreza o bien posiciones que aluden a formas identitarias devaluadas, deterioradas o despreciadas, como la etnia, la opción sexo afectiva, el color de la piel, entre otros- y que por ellas se encuentran en mayor riesgo de vivir violencia o, una vez que la padecen, su capacidad de agencia es más limitada* (Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2021-2024) .
- VI. **Enfoque de género, diferencial y especializado.** *Se reconoce la existencia de grupos de población con características particulares o con mayor situación de vulnerabilidad en razón de su edad, género, preferencia u orientación sexual, etnia, condición de discapacidad y otros”. Además, se establece que las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, ofrecerán garantías especiales y medidas de protección a los grupos expuestos a un mayor riesgo de violación de sus derechos, como niñas y niños, jóvenes, mujeres, personas adultas mayores, personas en situación de discapacidad, migrantes, integrantes de pueblos indígenas, personas defensoras de derechos humanos, periodistas y personas en situación de desplazamiento interno, reconociendo en todo momento el interés superior de la niñez (Ley General de Víctimas).*
- Bajo el amparo de este principio, todas las medidas, acciones y procedimientos del presente Protocolo adoptarán un enfoque transversal de género y de protección de personas y grupos en situación especial de vulnerabilidad, con la finalidad de implementar medidas diferenciadas y especializadas que respondan a sus particularidades y grados de vulnerabilidad. El instituto garantizará una atención acorde con las características y necesidades propias de la persona, lo que implica tener en cuenta las características de raza, etnia, religión, nacionalidad, lugar de procedencia, género, sexo, orientación sexual o situación de discapacidad, entre otras.
- VII. **Acceso a la justicia:** Es un derecho humano reconocido en los principales instrumentos internacionales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Este derecho se encuentra previsto en el artículo 17, segundo párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en donde se establece que *“toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial, además de que su servicio será gratuito, y las costas judiciales prohibidas”*. Por su parte, el artículo 8, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos dispone que toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un Juez o tribunal

competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada en su contra, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter. *“La expresión “acceso a la justicia” constituye un derecho fundamental que, ha sido reconocido y ratificado como una potestad inherente a la persona, es un derecho humano que garantiza, con determinados requisitos, que toda persona pueda acceder a tribunales independientes e imparciales, a fin de que se respeten y hagan valer sus derechos y para que los propios órganos encargados de impartir justicia resuelvan sin obstáculos las controversias sometidas a su consideración, de manera pronta, eficaz y en los plazos establecidos por la ley”.* (Tesis: IV.3o.A.2 CS (10a.), Tesis Aislada (Constitucional), Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Cuarto Circuito).

La universidad garantizará, en la aplicación de este Protocolo, la accesibilidad, la gratuidad, la imparcialidad, la justicia pronta, justicia completa, la igualdad y la no discriminación en todos los procedimientos y cualquier otro trámite que implique el derecho de acceso a la justicia y el respeto a los demás derechos de las personas involucradas, de tal forma que el procedimiento sea asequible para todas las personas y que no causen costo o gravamen para alguna de las partes, además, en el ejercicio de los derechos y garantías de las personas involucradas y en todos los procedimientos a los que se refiere el presente Protocolo, las autoridades universitarias, instancias, órganos colegiados y personales se conducirán con prontitud, imparcialidad y no discriminación.

- VIII. **Igualdad y no discriminación:** En el artículo 1o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establece que: *“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”;* además se expresa que: *“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”.*

De conformidad con el artículo 1, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se entiende por discriminación *“a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de 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”.*

De acuerdo con el artículo 5 de la Ley General de Víctimas, bajo el principio de *“Igualdad y no discriminación”*, en el ejercicio de los derechos y garantías de las de las personas involucradas y en todos los procedimientos a los que se refiere el presente Protocolo, las autoridades universitarias, instancias, órganos colegiados y personales se conducirán sin distinción, exclusión o restricción, ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos, sociales, nacionales, lengua, religión, opiniones políticas, ideológicas o de cualquier otro tipo, género, edad, preferencia u orientación sexual, estado civil, condiciones de salud, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio y discapacidades, o cualquier otra que tenga por objeto o efecto impedir o anular el

reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. Toda garantía o mecanismo especial deberá fundarse en razones de enfoque diferencial.

IX. **Pro persona:** Este principio está plasmado en el segundo párrafo del Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: *“Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia”*. El principio pro persona se refiere a que en caso de que un juez o autoridad tenga que elegir qué norma aplicar a un determinado caso, deberá elegir la que más favorezca a la persona, sin importar si se trata de la Constitución, un tratado internacional o una ley.

X. **Participación conjunta:** La persona en situación de víctima tiene derecho a ser asesorada y acompañada siempre por alguien de su confianza durante el 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.

XI. **Confidencialidad:** Toda persona involucrada en alguno de los casos previstos en este Protocolo tendrá derecho a la protección de sus datos personales, a que se mantenga bajo resguardo su identidad y formas de localización, así como los datos relativos al problema que motiva la intervención de la autoridad competente. Se resguardará la información de las personas involucradas en los casos, garantizando su privacidad, a efecto de proteger su identidad, intimidad y dignidad. El nombre de la persona en situación de víctima tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como el nombre de la persona señalada como presunta responsable, en tanto no se emita una resolución sobre el caso. La información que se obtenga, genere o resguarde por la universidad con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de archivos, transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, y demás normativa aplicable. Toda la información que obre en el expediente de cada caso deberá ser usada exclusivamente para los fines a que motiven la intervención pública.

Los mecanismos, medidas y procedimientos del presente Protocolo deberán garantizar la reserva y la confidencialidad. Todas las personas o instancias universitarias que intervengan en las etapas de atención e investigación en el marco de la implementación del presente Protocolo, solo podrán revelar información a las personas legal y legítimamente involucradas en el caso; únicamente podrá divulgarse información a terceras personas mediante un acuerdo del Comité, cuando se requiera a favor de la protección de otras personas integrantes de la comunidad universitaria, siempre en apego de la normatividad vigente.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra, en los artículos 6o., Apartado A, fracción II y 16, primer párrafo, como derecho fundamental, la protección de los datos personales. En el marco de aplicación del Protocolo, todas las partes involucradas en las etapas de atención e investigación deben firmar una carta de confidencialidad imponiéndose a respetar el principio de confidencialidad.

XII. **Presunción de inocencia:** La persona señalada como responsable de haber cometido actos de violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación a la diversidad sexual tiene derecho a que se presuma inocente, mientras no se pruebe su responsabilidad conforme al debido proceso. El artículo 20, apartado B, fracción I, de la Constitución mexicana regula el principio de presunción de inocencia, en donde se señala que toda persona imputada tiene derecho *“a que se presuma su inocencia mientras no se declare su responsabilidad mediante sentencia emitida por el juez de la causa”*; así mismo, el principio es reconocido por diversos instrumentos internacionales de los que México es parte, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 11.1; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 14.2 y en el Pacto de San José en su artículo 8.2. La presunción de inocencia establece un derecho humano que la Constitución y los tratados internacionales reconoce y

garantiza a toda persona, implica que debe ser tratada con tal calidad -inocente- en tanto no se demuestre lo contrario; no permite que sobre quien pesa una acusación, se le atribuyan consecuencias que son propias de una persona a la que se tiene por responsable de un delito, en una sentencia condenatoria firme y en cuyo proceso se hayan observado todas las garantías.

- XIII. **Respeto, protección y garantía de la dignidad:** Resalta la jurisprudencia de la Primera Sala de la SCJN 37/2016, siguiente: DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA, señala que *“la dignidad humana no se identifica ni se confunde con un precepto meramente moral, sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano, merecedor de la más amplia protección jurídica”*, reconocido actualmente en los artículos 1o., último párrafo; 2o., apartado A, fracción II; 3o., tercer párrafo y fracción II, inciso c); y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En efecto, el Pleno de la Suprema Corte ha sostenido que *“la dignidad humana funge como un principio jurídico que permea en todo el ordenamiento, pero también como un derecho fundamental que debe ser respetado en todo caso, cuya importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, sino que se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta –en su núcleo más esencial- como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada”*. El artículo 5 de la Ley General de Víctimas establece que *“la dignidad es un valor, principio y derecho fundamental base y condición de todos los demás. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades”*. El mismo artículo 1o. constitucional establece que: *“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”*.

Con la finalidad de respetar y proteger la dignidad humana, en este Protocolo en todo momento se actuará con respeto a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano; se respetará el libre desarrollo de la persona y el principio de autodeterminación, de tal forma que, para las personas involucradas en el procedimiento, en todo acto realizado en el marco de este Protocolo, la institución adoptará medidas pertinentes para garantizar la protección de su dignidad. Toda persona tiene derecho a ser tratada con respeto y a ser protegida contra actos que afecten su dignidad cuando acuden a presentar una queja, y quien la recibe deberá conducirse con oportunidad, sensibilidad, empatía y honestidad.

- XIV. **Prohibición de represalias:** En el marco de aplicación de este Protocolo, el Instituto prohíbe las represalias como garantía a favor de las personas que rechacen invitaciones o propuestas para realizar actos o conductas de naturaleza sexual, presenten una queja o denuncia, que comparezcan para dar testimonios en calidad de testigos o que participen en una investigación relacionada con violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación a la diversidad sexual, a fin de no sufrir afectación a su esfera de derechos. En este sentido queda prohibido: i) crear un ambiente de trabajo o de aprendizaje *“intimidante, hostil u ofensivo”*; ii) *interferir “sustancialmente o sin razón” con la capacidad de trabajar o aprender de las personas*; iii) *“afectar adversamente”* en las oportunidades de trabajo o de aprendizaje de las personas; iv) aplicar medidas disciplinarias sin justificación, v) obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores o actividades académicas, vi) ejercer acoso laboral o escolar; vii) causar daño físico o emocional; viii) causar daño a la propiedad; ix) alterar material y sustancialmente el

proceso educativo, así como el funcionamiento pacífico y ordenado del Instituto; y x) violentar los derechos de las personas.

XV. **Integridad personal:** Toda persona tiene derecho a la integridad física, psíquica y moral. Ninguna debe ser sometida a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de ese derecho. Es evidente que la integridad personal es el bien jurídico cuya protección constituye el fin y objetivo principal de la prohibición de tortura, penas, y trato cruel, inhumano o degradante, prevista en los artículos 5 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, y 7 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Asimismo, el artículo 5 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, consagra expresamente el derecho a la integridad personal y se precisa que éste comprende la “*integridad física, psíquica y moral*”; por lo anterior, el derecho a la integridad personal, es considerado uno de los valores más fundamentales de una sociedad democrática y esencial para el disfrute de la vida humana, al vincularse indisolublemente con la seguridad y la dignidad humana.

XVI. **Debida diligencia:** Los principios generales de debida diligencia para la investigación de violaciones de derechos humanos son: *i) oficiosidad*, la investigación debe desarrollarse de oficio por parte de las autoridades competentes a partir de la denuncia o queja; *ii) oportunidad*, la investigación debe iniciarse de manera inmediata, ser llevada a cabo en un plazo razonable y ser propositiva; *iii) competencia*, la investigación debe ser realizada por profesionales competentes y empleando los procedimientos apropiados, *iv) independencia e imparcialidad de las autoridades investigadoras*, *v) exhaustividad*, la investigación debe agotar todos los medios para esclarecer la verdad de los hechos y proveer castigo a las personas responsables; y, *vi) participación*, la investigación debe desarrollarse garantizando el respeto y participación de las víctimas y sus familiares.

El procedimiento deberá ser efectuado conforme los términos previstos en el presente Protocolo; la actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades en tanto que las conductas constitutivas de violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen; el procedimiento deberá caracterizarse por la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente e integral. La investigación y resolución de las quejas presentadas deben ser realizadas en el menor tiempo posible, preponderando el ejercicio de los derechos de las personas involucradas en el procedimiento.

XVII. **Debido proceso:** El debido proceso es el conjunto de formalidades esenciales que deben observarse en cualquier procedimiento legal, y con el apego irrestricto a los derechos humanos, fundamentales y garantías de toda persona. Por tal motivo es indiscutible que toda persona servidora pública debe de garantizar y respetar los recursos legales para asegurar o defender las libertades, garantías, derechos y acceso de las partes involucradas. El debido proceso incluye también las condiciones que deben cumplirse para asegurar que toda persona procesada acusada, indiciada, vinculada o sentenciada pueda defenderse, respetándose y protegiéndose en todo momento su dignidad.

Definitivamente el debido proceso es un mecanismo importante y se encuentra reconocido en el sistema de procuración y administración de justicia, y en cualquier momento se tiene que garantizar. En el Estado Mexicano, el debido proceso se establece en la Constitución Federal en sus artículos 10, 14, 16, 17 y 20, el Código Nacional de Procedimientos Penales; la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su numeral 8.1; la Declaración Universal de los Derechos Humanos en sus artículos 8, 9, 10 y 11; la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre en sus numerales XVII, XVIII, XXV y XXVI de; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 14; la Convención Americana sobre Derechos Humanos en sus artículos 7, 8, 9, 24, 25 y 27; y, los demás Tratados Internacionales del cual el Estado Mexicano es parte.

En el marco de aplicación de este Protocolo, la Universidad respetará la totalidad de los derechos que la ley le reconoce a cada persona involucrada en los procedimientos previstos en este Protocolo; se garantizará que las personas dispongan de las condiciones mínimas para que el resultado del proceso de impartición de justicia sea equitativo y justo; se respetarán los derechos procedimentales de las partes, tales como el respeto a la dignidad de las personas, el derecho a la intimidad y privacidad, la asesoría jurídica adecuada e inmediata, la presunción de inocencia, la impartición de justicia pronta, completa, imparcial y gratuita, además de aquellas inherentes al debido proceso de conformidad con las leyes aplicables. Las personas involucradas en los casos previstos en este Protocolo gozarán de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprenden las garantías de: recibir información del proceso y de sus derechos, recibir asesoría jurídica, recibir notificación del inicio del procedimiento, tener libertad para alegar y exponer sus argumentos, ofrecer y mostrar pruebas, solicitar medidas de protección, obtener una decisión fundada y motivada en derecho que dirima las cuestiones debatidas, así como todas aquellas garantías y derechos reconocidos constitucionalmente.

Todas las autoridades, órganos colegiados y personas servidoras públicas involucradas en los casos que refiere este Protocolo se conducirán con imparcialidad, garantizarán el desahogo del proceso conforme a las etapas y procedimientos establecidos para ello, tomarán en cuenta los contenidos y procedimientos establecidos en las normas y emitirán resoluciones debidamente fundadas y motivadas, de tal forma que se asegure un resultado justo y equitativo para las personas involucradas. Además, el proceso deberá realizarse con independencia, imparcialidad y transparencia, dentro de los plazos establecidos y sin dilaciones injustificadas.

- XVIII. **No revictimización:** De acuerdo con el Modelo para la atención de la violencia de género en Instituciones de Educación Superior de Red Nacional de Instituciones de Educación Superior (RENIES) de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), con la finalidad de no revictimizar a la persona en situación de víctima se buscará en todo momento, que esta última tenga un trato humano, profesional y empático, evitando incurrir en actos que puedan causarle sufrimiento psicológico o emocional, sobre todo aquellos que pudieran exponerla públicamente, le causen contratiempos en su vida cotidiana o pongan en duda su condición de víctima por su estilo de vida, contexto, rol de género o preferencia sexual, o bien, al multiplicar, minimizar, tergiversar, negar o reiterar la explicación del reclamo original de la situación de la queja.

De conformidad con el artículo 5 de la Ley General de Víctimas, los mecanismos, medidas y procedimientos establecidos en este protocolo, serán diseñados, implementados y evaluados aplicando los principios de no criminalización y de no victimización secundaria, de tal forma que no se agrave el sufrimiento y la condición de la persona en situación de víctima, ni se le trate en ningún caso como sospechosa o responsable de la comisión de los hechos que denuncie. Las características y condiciones particulares de la persona en situación de víctima no podrán ser motivo para negarle su calidad; además, las autoridades universitarias, instancias, órganos colegiados y personales, y en general toda persona integrante de la comunidad universitaria que tenga conocimiento de la queja, deberán evitar la estigmatización, el prejuicio y las consideraciones de tipo subjetivo y no deberán realizar juicios de valor tendientes a descalificar el testimonio de la persona en situación de víctima, ni mucho menos responsabilizarla de su situación; tampoco deberán exigirle mecanismos o procedimientos que agraven su condición, ni establecer requisitos que obstaculicen e impidan el ejercicio de sus derechos ni la expongan a sufrir un nuevo daño.

En el marco del presente Protocolo, la persona en situación de víctima deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. En la atención de las personas en situación de víctimas es necesario dar respuesta oportuna a sus necesidades y respetar su voluntad frente a las acciones que quieran realizar; asimismo, se deberá evitar que tenga que narrar su historia de violencia a diferentes personas e instancias que pueda causarle sufrimiento psicológico o emocional reiterado, a menos que sea estrictamente necesario.

- XIX. **Transparencia:** De acuerdo con el Ley General de Transparencia y Acceso a la Información, se entiende a la transparencia como la obligación de organismos públicos de dar publicidad a las deliberaciones y actos relacionados con sus atribuciones, así como dar acceso a la información que generen. Son deberes de las personas servidoras públicas informar, dar cuentas y poner a disposición de la ciudadanía la información pública.

El Instituto, como universidad pública estatal autónoma, es un sujeto obligado a transparentar y permitir el acceso a su información y proteger los datos personales que obren en su poder. El artículo 11 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información establece que: "Toda la información en posesión de los sujetos obligados será pública, completa, oportuna y accesible, sujeta a un claro régimen de excepciones que deberán estar definidas y ser además legítimas y estrictamente necesarias en una sociedad democrática", además el artículo 13 se describe que: *"En la generación, publicación y entrega de información se deberá garantizar que ésta sea accesible, confiable, verificable, veraz, oportuna y atenderá las necesidades del derecho de acceso a la información de toda persona"*.

De conformidad con el artículo 5 de la Ley General de Víctimas, todas las acciones, mecanismos y procedimientos que lleve a cabo la universidad en el marco de aplicación del presente Protocolo y en ejercicio de sus obligaciones de prevención, atención y sanción de la violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual, deberán instrumentarse de manera que garanticen el acceso a la información, así como el seguimiento y control correspondientes. De conformidad con la normatividad vigente, las autoridades universitarias, instancias, órganos colegiados y personales, que intervienen en la atención y sanción de casos previstos en el Protocolo, deberán tener mecanismos efectivos de respuesta a solicitudes de información, rendición de cuentas y de evaluación de las políticas, planes y programas que se instrumenten para garantizar los derechos de las personas involucradas en los procedimientos, específicamente sobre el acceso a la información y al expediente, presentando y explicando claramente todo procedimiento de queja, resultados y recomendaciones, así como los razonamientos detrás de las decisiones asumidas de acuerdo con la normatividad universitaria, con el marco de referencia del presente Protocolo y con la normatividad aplicable vigente. Se respetará el derecho de las personas involucradas en los procedimientos para que se les explique y asesore sobre el estado que guardan los mismos.

- XX. **Celeridad:** El derecho de acceso a la impartición de justicia, se encuentra consagrado en el segundo párrafo del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en donde literalmente se establece que: *"Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales."* En el referido artículo se consagran los principios de justicia pronta, completa, imparcial y gratuita, mismos que son de observancia obligatoria para los impartidores de justicia.

La *"justicia pronta"*, *"principio de prontitud"* o *"principio de celeridad"*, se traduce en la obligación de las autoridades encargadas de la impartición de justicia, de resolver las controversias ante ellas planteadas, dentro de los términos y plazos que para tal efecto se establezcan en las leyes. El principio de celeridad en el procedimiento administrativo está representado por las normas que impiden la prolongación de los plazos y eliminan trámites procesales superfluos y onerosos. Así, la perentoriedad de los plazos legales o judiciales.

En el marco de aplicación del Protocolo, el procedimiento y resolución de las quejas sobre las conductas previstas deberán ser realizados con la debida diligencia, respetando el debido proceso, sin demora, de forma tal que el procedimiento sea concluido en el menor tiempo posible asegurando así la justicia pronta sin menoscabar la impartición de justicia completa e imparcial.

- XXI. **Buena fe, lealtad y probidad.** La buena fe se define como la creencia que una persona actúa conforme a derecho; constituye un principio general del derecho, consistente en un imperativo de conducta honesta, diligente, correcta, que exige a las personas de derecho una lealtad y

honestidad que excluya toda intención maliciosa. Implica un deber de actuar con coherencia y observar en el futuro la conducta que los actos propios hacían prever; es también la base inspiradora del sistema legal, por lo tanto, posee un alcance absoluto e irradia su influencia en todas las esferas, situaciones y relaciones jurídicas. Siendo la buena fe base inspiradora de nuestro derecho, debe serlo, por tanto, del comportamiento de las partes en todas sus relaciones jurídicas y en todos los actos del proceso en que intervengan. Actuar de buena fe es un principio fundamental en el derecho, que implica actuar con honestidad, rectitud y realizar nuestras acciones con buena intención sin alterar o dañar los derechos de otro, en nuestras relaciones jurídicas. La mala fe es la acción intencionada de las personas de actuar negativamente obteniendo provechos o beneficios de manera deshonesto o ilícita.

Los principios de buena fe y de lealtad y probidad procesales deben basarse en la búsqueda de la verdad, tanto en relación con el derecho que se pretende, como en la forma en que se aplica o se sigue para conseguirlo. En consecuencia, los deberes específicos de la buena fe son: exponer los hechos con veracidad, no ofrecer pruebas inútiles o innecesarias, no omitir o alterar maliciosamente los hechos esenciales a la causa y no obstaculizar ostensible y reiteradamente el desenvolvimiento normal del proceso. Por su parte, el principio de lealtad y probidad se conforma por el conjunto de reglas de conducta, presididas por el imperativo ético a que deben ajustar su comportamiento todos los sujetos procesales (la persona en situación de víctima, la persona presunta responsable, las autoridades, las personas integrantes de órganos colegiados de atención y sanción de conductas, abogados, entre otros) consistente en el deber de ser veraces y proceder con ética profesional, para hacer posible el descubrimiento de la verdad. Esto es, la lealtad procesal es consecuencia de la buena fe y excluye las trampas judiciales, los recursos torcidos, la prueba deformada y las inmoralidades de todo orden, de ahí que no puede darse crédito a la conducta de las partes que no refleja una lealtad al proceso.

De conformidad con el artículo 5 de la Ley General de Víctimas, las autoridades universitarias, instancias, órganos colegiados y personales y en general toda persona que esté involucrada o participe en la denuncia, atención y sanción de las conductas previstas en este Protocolo, presumirán la buena fe de las personas en situación de víctima, así como respetarán también el derecho de presunción de inocencia de la persona señalada como presunta responsable. Las personas servidoras públicas que intervengan con motivo del ejercicio de derechos de las personas en situación de víctima no deberán criminalizarlas o responsabilizarlas por su situación y deberán brindarles los servicios de ayuda, atención y asistencia desde el momento en que lo requieran; asimismo, deberán respetar y permitir el ejercicio efectivo de sus derechos. De la misma forma, bajo el principio de buena fe, deberán respetar la dignidad y los derechos de la persona señalada como presunta responsable hasta que exista una sentencia firme de su condición.

Se presumirá que toda persona que presente una queja sobre la presunta comisión de una conducta relacionada con violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación a la diversidad sexual, actúa con verdad, probidad y honradez, teniendo en cuenta de que en caso que se realice una queja falsa, se tomarán las medidas correspondientes en contra de quien lo haya realizado.

- XXII. **Publicidad.** La transparencia, el derecho de acceso a la información y el principio de publicidad de los procesos jurídicos son derechos fundamentales que, conjuntamente, permiten dar cumplimiento a una impartición de justicia pronta, completa e imparcial en un Estado democrático. Ahora bien, estas garantías no tienen carácter absoluto, sino que, de conformidad con la normatividad vigente, pueden verse limitados por otros derechos de igual rango fundamental, como la presunción de inocencia, el derecho de defensa y principio de contradicción o el derecho a la intimidad, tanto de la persona en situación de víctima como de la persona presunta responsable; por lo tanto, habrá que aplicar medidas de regulación con el fin de proteger la intimidad, la integridad personal y los datos personales de las personas involucradas en los procedimientos descritos en el presente Protocolo.

De conformidad con el artículo 5 de la Ley General de Víctimas, todas las acciones, mecanismos y procedimientos deberán ser públicos, siempre que esto no vulnere los derechos humanos de las personas en situación de víctimas o las garantías para su protección. Por otra parte, el Instituto deberá implementar mecanismos de difusión eficaces a fin de brindar información y orientación a las personas en situación de víctimas acerca de los derechos, garantías y recursos, así como acciones, mecanismos y procedimientos con los que cuenta, los cuales deberán ser dirigidos a las personas en situación de víctimas y publicitarse de forma clara y accesible.

- XXIII. **Máxima protección:** Se refiere a la implementación de medidas pertinentes a fin de resguardar a las personas en situación de víctimas de cualquier situación que pudiera generarles un daño o poner en riesgo su libertad, dignidad, integridad y seguridad personal, o de alguna conducta que tenga por objeto anular o menoscabar sus derechos fundamentales.
- XXIV. El Instituto aplicará, en todo momento, medidas para garantizar la seguridad, protección, bienestar físico y psicológico e intimidad de las personas que presenten una queja sobre actos de violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual. Con este fin, las autoridades y demás instancias y órganos de atención e implementación del presente Protocolo, deberán implementar medidas efectivas para salvaguardar la integridad física y emocional de las personas en situación de víctimas, evitando daños físicos y emocionales mayores, así como represalias de cualquier tipo.

SECCIÓN VII

DISPOSICIONES NORMATIVAS SOBRE LO NO PREVISTO,

FACULTADES DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL PROTOCOLO

Artículo 19. Sobre lo no previsto. Cualquier situación no prevista en el presente Protocolo, así como cualquier consulta sobre la interpretación que resulte sobre las disposiciones contenidas en el mismo, en primera instancia serán resueltas por el *Comité de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de las conductas de Violencia, en particular la de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación a la Diversidad Sexual del Instituto Tecnológico de Sonora*, el cual tendrá la facultad de resolver con base en la normatividad vigente y criterios aplicables en la materia, incluyendo normas federales, estatales e institucionales.

En el caso de existir una controversia normativa entre las personas integrantes de la comunidad universitaria sobre la interpretación de las disposiciones del Protocolo con respecto a conceptualización, aplicación u operación, el Comité documentará la misma y la presentará ante el Consejo Directivo para que en ejercicio de sus facultades, la máxima autoridad institucional resuelva con oportunidad dicha controversia normativa.

CAPÍTULO II. COMPETENCIA EN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

SECCIÓN I

INSTANCIAS COMPETENTES PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Artículo 20. Instancias competentes. En la aplicación del presente Protocolo, son competentes para prevenir, atender y dar seguimiento a las quejas, conocer, investigar, resolver los casos, sancionar y revisar las faltas de las personas integrantes de la comunidad universitaria, conforme a las facultades conferidas en este Protocolo y demás normatividad institucional, las siguientes autoridades y órganos colegiados del Instituto:

- I. Consejo Directivo;

- II. Comisión de Honor y Justicia del Consejo Directivo;
- III. Autoridades personales del Instituto;
- IV. Oficina de Atención para los casos de Violencia, en particular la de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación a la Diversidad Sexual;
- V. Comité para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de conductas de Violencia, en particular la de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación a la Diversidad Sexual; y
- VI. Comisiones Investigadoras de los casos de Violencia, en particular la de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación a la Diversidad Sexual.

SECCIÓN II

CONSEJO DIRECTIVO

Artículo 21. Competencia del Consejo Directivo en pleno. En la aplicación del presente Protocolo, la competencia del Consejo Directivo del Instituto, en pleno, es la descrita en la Ley Orgánica del Instituto Tecnológico de Sonora, su Reglamento General y demás normatividad institucional aplicable, puntualizando aquellas facultades y atribuciones que pudieran estar relacionadas con la materia del Protocolo, además de las que en el mismo Protocolo se establecen.

Artículo 22. Competencia de la Comisión de Honor y Justicia. En la aplicación del presente Protocolo, la competencia de la Comisión permanente de Honor y Justicia del Consejo Directivo del Instituto, es la descrita en el Reglamento para el Funcionamiento Interno del Consejo Directivo, en el Reglamento de la misma Comisión y demás normatividad institucional relacionada, puntualizando de forma enunciativa más no limitativa las siguientes funciones que pudieran estar relacionadas con la materia del Protocolo:

- I. Presentar dictámenes sobre la revisión de sanciones impuestas a miembros de la comunidad por otras autoridades, cuando existe la correspondiente petición de parte, de conformidad con el *“Reglamento de la Comisión de Honor y Justicia del Consejo Directivo del Instituto Tecnológico de Sonora”*;
- II. Las demás que le otorgue el Consejo Directivo y el presente Protocolo.

SECCIÓN III

AUTORIDADES PERSONALES

Artículo 23. Competencia de las personas titulares de la Rectoría, Secretaría de la Rectoría, Vicerrectorías, Direcciones, Jefaturas de Departamento y Coordinaciones. En la aplicación del presente Protocolo, la competencia de las autoridades personales del Instituto, es la descrita en la Ley Orgánica del Instituto, su Reglamento General y demás normatividad institucional que resulte aplicable. Se puntualizan las facultades y atribuciones que pudieran estar relacionadas con la materia del Protocolo además de aquellas que se establezcan en este instrumento normativo y las demás que les otorgue el Consejo Directivo.

SECCIÓN IV

OFICINA DE ATENCIÓN PARA LOS CASOS DE VIOLENCIA, EN PARTICULAR LA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN A LA DIVERSIDAD SEXUAL

Artículo 24. La Oficina de Atención. Para el cumplimiento de los objetivos del presente Protocolo, el Instituto constituirá la ***Oficina de Atención para los casos de Violencia, en particular la de Género, Hostigamiento***

Sexual, Acoso Sexual y Discriminación a la Diversidad Sexual, denominada en este Protocolo como **la Oficina de Atención**, con la finalidad de que funja como ventanilla única en el Instituto para atender integralmente a las personas de la comunidad universitaria que así lo soliciten, ya sea: i) orientando, ii) recibiendo las quejas o denuncias, iii) canalizando a las personas en situación de víctimas que así lo requieran a los primeros apoyos (médico, psicológico, administrativo, académico, jurídico), iv) documentando y enviando el expediente de cada caso **al Comité**, así como v) notificando a las partes interesadas las comunicaciones, dictámenes y resoluciones **del Comité** sobre los procedimientos realizados, vi) otras que le sean oficialmente asignadas.

La Oficina de Atención tendrá sede presencial en el campus centro y contará con enlaces en cada uno de los otros campus del Instituto.

La Oficina de Atención atenderá a las personas de forma presencial cuando así se solicite por la parte interesada; además, operará también en modalidad a distancia a través de una plataforma en línea, mediante mensajes de correo electrónico, además de llamadas o mensajes vía telefónica.

Artículo 25. Facultades y atribuciones de la Oficina de Atención. **La Oficina de Atención** tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Brindar orientación a quienes lo soliciten respecto a las conductas prohibidas enmarcadas en el presente Protocolo, sobre el proceso y los procedimientos institucionales para la atención de las personas en situación de víctima y sobre todas aquellas atribuciones que como **Oficina de Atención** les compete;
- II. Orientar y apoyar, a petición de parte, a las personas en situación de víctimas en la elaboración y presentación de quejas ante **la Oficina de Atención** o denuncias ante instancias externas;
- III. Recibir las quejas que se le presenten sobre hechos que puedan constituir una conducta de violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual;
- IV. Determinar la procedencia o la improcedencia de las quejas de conformidad con lo previsto en el presente **Protocolo** y en los correspondientes **Lineamientos o Bases**;
- V. Ordenar la aplicación y ejecución de medidas de protección necesarias a solicitud de la persona en situación de víctima o testigo, o que a su propio juicio considere necesarias y procedentes de acuerdo con lo previsto en las disposiciones del presente Protocolo;
- VI. Canalizar a las personas en situación de víctima que así lo soliciten, o bien se advierta que lo requieran, para que reciban los primeros apoyos, sean de tipo médico, psicológico, administrativo, académico, jurídico, u otros;
- VII. Asignar el folio del caso con el que se identificará la queja durante todo el procedimiento de atención, seguimiento y resolución del caso;
- VIII. Integrar el expediente preliminar del caso;
- IX. Enviar **al Comité** el caso identificado con el folio asignado, así como su correspondiente expediente preliminar integrado;
- X. Fungir como enlace de comunicación entre las personas involucradas en cada caso y **el Comité**, notificando las comunicaciones y resoluciones que emita **el Comité**, tales como aquellas relacionadas con las medidas de protección para salvaguardar la seguridad e integridad de las personas en situación de víctimas, notificación de procedencia o improcedencia de la queja interpuesta, solicitud de narrativa de hechos a la persona presunta responsable sobre el incidente que originó la queja, solicitudes de información adicional o complementaria a las personas involucradas, los avisos de inicio del procedimiento administrativo a las partes interesadas, los citatorios a las personas involucradas en el caso que se trate, dictámenes, resoluciones, entre otras comunicaciones que se generen durante el inicio de la investigación hasta su conclusión.

- XI. Participar como testigo en **el Comité** y en **las Comisiones investigadoras** para dar seguimiento puntual a cada caso, desde la recepción del caso por **el Comité** hasta comunicar la resolución del mismo a las personas involucradas e instancias institucionales correspondientes;
- XII. Participar, en coordinación con **el Comité**, en el diseño e implementación de objetivos, estrategias, proyectos y acciones encaminadas a prevenir y erradicar conductas de violencia, en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual;
- XIII. Atender las recomendaciones y sugerencias **del Comité** para mejorar la prevención, atención, sanción y erradicación de conductas de violencia, en particular la de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación ante la Diversidad Sexual en el Instituto; y,
- XIV. Las demás que le sean asignadas por este Protocolo, **el Comité** o por el Consejo Directivo del Instituto.

Para extender el alcance e impulsar el cumplimiento de las funciones establecidas en las fracciones I y II, **la Oficina de Atención** instaurará y coordinará un programa de **Personas Consejeras** al interior de la comunidad universitaria, quienes serán seleccionadas y capacitadas para proporcionar orientación y brindar información, a las personas que así lo soliciten, sobre situaciones y conductas de violencia de género, así como de los procesos y procedimientos contenidos en este Protocolo.

Artículo 26. Integración de la Oficina de Atención. La **Oficina de Atención** deberá estar integrada de la siguiente forma:

- I. Una persona que administrará la **Oficina de Atención** en el campus centro, designada por el Consejo Directivo de una terna propuesta por el **Comité de Género**, adscrita a la Secretaría de la Rectoría;
- II. Al menos una persona con título profesional de Licenciatura en Psicología, con experiencia en la atención a víctimas de violencia de género, adscrita a la Secretaría de la Rectoría;
- III. Al menos una persona con título profesional de Licenciatura en Trabajo Social o afín, con experiencia en la atención a víctimas de violencia de género, adscrita a la Secretaría de la Rectoría;
- IV. Una persona con título profesional de Licenciatura en Derecho, con experiencia en la atención a víctimas de violencia de género, adscrita al área de Normatividad y Servicios Jurídicos del Instituto, designada por la persona Titular del área;
- V. Una persona adicional por cada campus con excepción del campus centro de unidad Obregón, quienes fungirán como enlaces de **la Oficina de Atención** en dicho campus, designadas por el Consejo Directivo de una terna propuesta por el **Comité de Género** en cada campus.

En el primer año de actuación **de la Oficina de Atención**, todas las personas que la integren deberán recibir capacitación en materia de derechos humanos y perspectiva de género, y si se cuenta con la viabilidad presupuestaria, se acceda a certificaciones en esta materia.

Artículo 27. Requisitos de las personas integrantes de la Oficina de Atención. Las personas que integren la **Oficina de Atención** deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- I. Contar con título profesional. Al menos una persona de **la Oficina de Atención** deberá tener el título profesional de Licenciatura en Psicología, otra con título profesional de Licenciatura en Trabajo Social o afín y al menos otra persona deberá contar con título profesional de Licenciatura en Derecho como lo indican las fracciones II, III y IV del Artículo 25 de este Protocolo; estos perfiles deberán tener experiencia en la atención de víctimas de violencia de género;
- II. No haber sido condenada por delito alguno, salvo que hubiese sido de carácter no intencional o imprudencial;

- III. No haber sido condenada o sancionada mediante resolución firme por delitos sexuales, contra la libertad sexual o la intimidad corporal;
- IV. No haber sido condenada o sancionada mediante resolución firme por violencia familiar y/o doméstica, o cualquier agresión de género en el ámbito privado o público;
- V. No haber sido condenada o sancionada mediante resolución firme como deudora alimentaria o morosa que atente contra las obligaciones alimentarias;
- VI. No haber sido sancionada en materia administrativa por conductas relacionadas con la regla de integridad de comportamiento digno o por causas graves de responsabilidad establecidas en la normatividad institucional;
- VII. Tener capacitación en los temas de derechos humanos, perspectiva de género y atención a víctimas de violencia de género;
- VIII. Tener sensibilización y capacitación para detectar las necesidades para quienes requieran apoyo psicológico; y,
- IX. Los demás requisitos que defina **El Comité** o el Consejo Directivo del Instituto.

SECCIÓN V

EL COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE CONDUCTAS DE VIOLENCIA, EN PARTICULAR LA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN A LA DIVERSIDAD SEXUAL EN EL INSTITUTO

Artículo 28. El Comité. Para el cumplimiento de los objetivos del presente Protocolo, el Instituto deberá conformar e instalar el **Comité para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de conductas de Violencia, en particular la de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación a la Diversidad Sexual del Instituto Tecnológico de Sonora** ("el Comité), el cual será el órgano colegiado institucional encargado principalmente de vigilar el cumplimiento de las disposiciones y procedimientos del presente Protocolo, así como de coordinar la planeación, organización, implementación, evaluación y control de las políticas, estrategias, programas, proyectos y acciones realizados por el Instituto para la prevención, atención, sanción, registro y seguimiento de los casos de violencia, en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual que se relacionen con los integrantes de la universidad, fomentando y fortaleciendo la cultura de respeto a la dignidad de todas las personas para contribuir en la erradicación de este tipo de conductas en la institución.

Artículo 29. Atribuciones del Comité. El Comité tendrá las siguientes atribuciones:

Generales:

- I. Vigilar el cumplimiento de las disposiciones y procedimientos del presente Protocolo;
- II. Coordinar la planeación, organización, implementación, evaluación y control de las políticas, estrategias, programas, proyectos y acciones realizados por el Instituto para la prevención, atención, sanción, registro y seguimiento de los casos de violencia, en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual;
- III. Elaborar y proponer al Consejo Directivo para su aprobación los **Lineamientos o Bases** para la Integración, Organización, Funcionamiento y Coordinación de **la Oficina de Atención**, del mismo **Comité** y de **las Comisiones Investigadoras** en coordinación con la Secretaría de la Rectoría, la Contraloría Interna, el Departamento de Personal y el área de Normatividad y Servicios Jurídicos;
- IV. Proponer al Consejo Directivo para su aprobación las modificaciones para la actualización y mejora del presente **Protocolo**, así como de los **Lineamientos o Bases** citados en el inciso anterior, en

coordinación con la Secretaría de la Rectoría, la Contraloría, el Departamento de Personal y el área de Normatividad y Servicios Jurídicos;

- V. Documentar en Actas los acuerdos tomados por **el Comité** en sesiones formales de trabajo sean estas ordinarias o extraordinarias, así como integrar y resguardar el archivo **del Comité**.

Con relación a la prevención:

- VI. Coordinar la elaboración y realización de diagnósticos, estudios e investigaciones, así como las evaluaciones periódicas de seguimiento, con la finalidad de conocer y medir, al interior de la universidad, el alcance, la naturaleza, la magnitud, la incidencia y prevalencia de conductas de violencia, en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual, trabajando de forma coordinada con el **Comité de Género** del Instituto;
- VII. Coordinar la planeación, implementación, evaluación, seguimiento y control de estrategias, objetivos, indicadores, metas, planes, programas, proyectos, medidas y acciones dirigidas a prevenir y erradicar en la universidad las conductas de violencia, en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual, apoyándose para este fin en el **Comité de Género** del Instituto;

Con respecto a la atención:

- VIII. Recibir y verificar el expediente preliminar de cada queja que envíe **la Oficina de Atención**, solicitando información adicional cuando así se requiera;
- IX. Comunicar, a través de **la Oficina de Atención**, a las personas involucradas en cada caso sobre sus derechos y obligaciones en el procedimiento de investigación que se llevará a cabo;
- X. Velar en todo momento por la confidencialidad del procedimiento y por la protección de datos personales de las personas involucradas en el caso, así como formalizar el acuerdo de confidencialidad para cada una de las partes involucradas en la queja;
- XI. Notificar, a través de **la Oficina de Atención**, a las partes involucradas en el procedimiento según la etapa correspondiente y de conformidad con las disposiciones previstas en el presente Protocolo;
- XII. Comunicar a las personas que integrarán **la Comisión Investigadora** en cada caso, y nombrarlas cuando así se requiera;
- XIII. Poner a disposición de **las Comisiones Investigadoras** el expediente de las quejas que resulten procedentes y presentar el caso en dicha audiencia que deberá llevarse a cabo en el menor tiempo posible, dada la naturaleza de la queja;
- XIV. Emitir medidas de reparación del daño y medidas de protección a favor de las víctimas de actos de violencia o discriminación motivados por razones de género;
- XV. Presentar a las **autoridades** de la institución, que sean competentes, el dictamen final o resolución del caso, de conformidad con la información presentada por **la Comisión Investigadora** correspondiente respecto del expediente en concreto, para que la autoridad institucional considere las recomendaciones del dictamen, o en su caso imponga las sanciones correspondientes, y las medidas de reparación del daño y de protección, si las hubiera;
- XVI. Dar seguimiento al cumplimiento de la aplicación de: sanciones, medidas de reparación de daño y medidas de protección, si las hubiera;

Con relación al registro y archivo:

- XVII. Elaborar un informe anual sobre casos recibidos y atendidos en la comunidad universitaria como valor estadístico de referencia para llevar a cabo un análisis evolutivo sobre la eficacia de las medidas de atención y generar indicadores de: a) violencia, en particular la de género; b) hostigamiento sexual; c) acoso sexual; y, d) discriminación a la diversidad sexual.

Artículo 30. Integración del Comité. El **Comité**, estará conformado por siete integrantes de la comunidad universitaria del Instituto:

- I. La persona titular de la Rectoría, o quien se designe como representante, quien fungirá como Presidente o Presidenta del **Comité**;
- II. La persona titular de la presidencia del Comité de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Instituto;
- III. Una persona adscrita al área de Normatividad y Servicios Jurídicos, designada por quien sea titular del área;
- IV. Una persona adscrita a la Contraloría Interna, designada por quien sea titular de la Contraloría Interna permitiéndose la auto designación;
- V. Una persona integrante del personal académico que forme parte del Comité de Género, que no tenga cargo de autoridad en el Instituto durante su encargo en el Comité de Género, designada por quienes integran este Comité de Género;
- VI. Una persona integrante del personal trabajador de la universidad y designada por éste; y
- VII. Una persona estudiante que no tenga relación laboral o profesional con el Instituto, que sea integrante de las sociedades de alumnos del Instituto o del Consejo Directivo, designada por quienes integran las mesas directivas de las sociedades de alumnos del Instituto.

Cada integrante deberá presentar una propuesta de suplencia.

En el caso de que cualquier integrante **del Comité** deje de cumplir las condiciones establecidas en las fracciones descritas en el presente artículo o bien los requisitos establecidos en el artículo 38 del presente Protocolo, automáticamente dejará ser parte **del Comité** y el mismo **Comité** solicitará su renovación ante quien corresponda;

Las personas integrantes **del Comité**, referidas en las fracciones V y VI durarán en su encargo por un periodo máximo de 3 años, contados a partir de su designación como integrante. La persona estudiante durará en su encargo dos años como máximo.

En el primer año de actuación **del Comité**, todas las personas que lo integren deberán recibir capacitación en materia de derechos humanos y perspectiva de género, y si se cuenta con la viabilidad presupuestaria, se acceda a certificaciones en esta materia.

En los Lineamientos o Bases para la Integración, Organización, Funcionamiento y Coordinación **del Comité** se establecerán los procedimientos de integración y conformación **del Comité**, tales como: suplencias, personas asesoras, personas invitadas, proceso de designación de las personas integrantes **del Comité**, instalación **del Comité** y ocupación de encargos vacantes, entre otros.

Artículo 31. Requisitos para ser parte del Comité. Para ocupar el cargo de integrante **del Comité**, además de los requisitos establecidos en la normatividad interna del Instituto, las personas deberán cumplir con los siguientes:

- I. No haber sido condenada o sancionada por delito grave o intencional;
- II. No haber sido condenada o sancionada mediante resolución firme por violencia familiar y/o doméstica, o cualquier agresión de género en el ámbito privado o público;
- III. No haber sido condenada o sancionada mediante resolución firme por delitos de naturaleza sexual;
- IV. No haber sido condenada o sancionada mediante resolución firme como deudora o deudor alimentario;
- V. No haber sido sancionada en materia administrativa por conductas relacionadas con la regla de integridad de comportamiento digno o por causas graves de responsabilidad establecidas en la normatividad institucional;

- VI. Tener capacitación en materia de Derechos Humanos o en su caso perspectiva de género comprobable a través de título, diplomado, curso de capacitación y demás relativos.

Las personas integrantes **del Comité** deberán firmar un acuerdo de confidencialidad en la que se expresa la prohibición de difundir la información de los procedimientos de investigación que se lleven a cabo.

Artículo 32. Personas asesoras y personas invitadas. En los asuntos **del Comité**, durante el desarrollo de sus sesiones de trabajo podrán participar personas que no sean integrantes **del Comité**, quienes únicamente contarán con voz, sin derecho a voto, las cuales pueden identificarse de la siguiente forma:

- I. **Personas asesoras:** aquellas personas que tienen amplia experiencia, conocimiento o especialización en los asuntos que son tratados por **el Comité**, son invitadas por el mismo **Comité** para que asistan a una o varias sesiones de trabajo y, en el ámbito de su competencia, puedan participar de manera activa en el análisis y discusión de los temas que se abordan, a fin de que se brinde orientación a sus integrantes; y
- II. **Personas invitadas:** las personas no consideradas como personas asesoras que también son invitadas por **el Comité** para que asistan a una o varias sesiones **del Comité**, en las que su participación resulte de interés por el conocimiento que tienen de los hechos que se analizarán en la sesión, garantizando en todo momento, la confidencialidad de los asuntos que se desahoguen.

SECCIÓN VI

COMISIONES INVESTIGADORAS DE LOS CASOS DE VIOLENCIA, EN PARTICULAR LA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN A LA DIVERSIDAD SEXUAL

Artículo 33. Las Comisiones Investigadoras. Para cumplir los objetivos del presente Protocolo, *las Comisiones Investigadoras de los casos de Violencia, en particular la de Género, Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación a la Diversidad Sexual, en adelante las Comisiones Investigadoras*, serán las instancias encargadas de realizar los procedimientos administrativos de investigación, así como resolver las quejas de violencia, en particular la de género, acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación a la diversidad sexual, turnadas por **el Comité**.

La Comisión Investigadora, en cada caso, será la instancia única encargada de realizar el procedimiento administrativo de investigación correspondiente del caso de violencia, en particular la de género y sexual a que alude este protocolo y que le fue turnado por **el Comité**; y estará integrada por al menos cuatro personas.

Para atender un caso específico, las personas integrantes de **las Comisiones Investigadoras** deberán firmar un acuerdo de confidencialidad en la que se expresa la prohibición de difundir la información de los procedimientos administrativos de investigación que lleven a cabo.

Artículo 34. Atribuciones de las Comisiones Investigadoras. Las Comisiones Investigadoras tienen las siguientes atribuciones y facultades:

- I. Recibir el expediente que le sea remitido con la finalidad de analizar y en su caso, requerir información y realizar entrevistas a cualquier integrante de la comunidad universitaria, a quien se considere necesario para esclarecimiento de los hechos conocidos;
- II. Solicitar apoyo de especialistas en la materia del Protocolo cuando así lo consideren necesario;
- III. Determinar la procedencia de los medios de prueba de ambas partes que participan en el procedimiento;
- IV. Dirigir el procedimiento administrativo de investigación del caso y realizar sus funciones garantizando la confidencialidad del proceso;
- V. Evaluar la gravedad de las conductas y si la hubiera proponer la sanción que corresponda conforme a la normatividad aplicable;

- VI. Formular y presentar **al Comité** la resolución o informe final de la investigación realizada ante la queja interpuesta.

Artículo 35. Las Comisiones Investigadoras se conformarán en función del carácter de la persona señalada como presunta responsable, cuando esta última sea:

- i) *La persona titular de la Rectoría, la persona representante del Patronato en el Consejo Directivo o quien represente a la comunidad egresada en el Consejo Directivo*, el mismo Consejo Directivo turnará la investigación a la Comisión de Honor y Justicia del Consejo Directivo, quien deberá dictaminar al respecto conforme a la normatividad institucional y al Reglamento respectivo; que para este fin deberá recibir la asesoría técnica, legal y jurídica competente que requiera, la cual deberá ser provista por la máxima autoridad del Instituto.
- ii) *Cualquier persona servidora pública del Instituto*, con excepción de la persona titular de la Rectoría, **la Comisión investigadora** se integrará por la persona titular de la Secretaría de la Rectoría, la persona titular de la Vicerrectoría correspondiente (si la persona está adscrita a una Vicerrectoría), la persona titular de la Contraloría Interna, la persona titular del área de Normatividad y Servicios Jurídicos, y la persona titular de la Jefatura del Departamento de Personal, quienes podrán allegarse del acompañamiento y asesoría técnica, legal y jurídica suficiente.
- iii) *Una persona estudiante*, **la Comisión Investigadora** se integrará por la persona titular de la Vicerrectoría Académica, la persona titular de la Dirección Académica correspondiente, la persona titular del Departamento Académico Correspondiente, la persona que funge como Responsable del Programa Educativo correspondiente y un asesor legal de la Coordinación de Normatividad y Servicios Jurídicos, quienes podrán allegarse del acompañamiento y asesoría técnica, legal y jurídica suficiente.
- iv) *Cuando tenga otro carácter*, **el Comité** conformará **la Comisión Investigadora**, apoyándose del acompañamiento del área de Normatividad y Servicios Jurídicos del Instituto.

Las Comisiones Investigadoras para realizar sus funciones podrán solicitar al Comité el apoyo de personas asesoras especialistas y profesionales en la materia del Protocolo.

Las personas integrantes de **las Comisiones Investigadoras** no podrán participar si son las personas señaladas como presuntas responsables, o bien, deberán excusarse si tienen algún conflicto de interés con la resolución del caso particular.

Artículo 36. Requisitos para ser parte de las Comisiones Investigadoras. Para ocupar el cargo de integrante de una **Comisión Investigadora**, además de los requisitos establecidos en la normatividad interna del Instituto deberán cumplir con los mismos requisitos para ser parte **del Comité** establecidos en el artículo 30 del presente Protocolo. Las personas integrantes de **las Comisiones Investigadoras** deberán firmar un acuerdo de confidencialidad en la que se expresa la prohibición de difundir la información de los procedimientos de investigación que se han llevado a cabo.

CAPÍTULO III. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL,

HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN A LA DIVERSIDAD SEXUAL

SECCIÓN I

OBJETIVOS Y NIVELES DE LA PREVENCIÓN

Artículo 37. Objetivos de la prevención. La prevención, para efectos de este Protocolo, se comprende como el conjunto de estrategias, planes, programas, proyectos y acciones implementadas por la Institución, en donde se

considera la participación de la comunidad universitaria, **con el objetivo general** de prevenir, disminuir y en su caso erradicar en el ámbito institucional la violencia, en particular la de género, el hostigamiento sexual, el acoso sexual y cualquier forma de discriminación a la diversidad sexual, y en consecuencia modifique, para este fin, los patrones de comportamientos sociales y culturales de quienes integran la comunidad universitaria, principalmente aquellos basados en estereotipos de hombres y mujeres. Se debe garantizar la no tolerancia a la violencia o discriminación de cualquier tipo, así como la inmediata atención y resolución positiva de los conflictos que puedan surgir por actos de discriminación o violencia de género y en particular por hostigamiento o acoso sexual.

El modelo de prevención se orienta hacia la promoción y difusión de los derechos de las personas, así como a identificar factores de riesgo con el fin de prevenir y erradicar actos de violencia y discriminación motivadas por género y diversidad sexual. Por ello, las acciones estarán orientadas principalmente a lograr los siguientes **objetivos particulares**:

- I. Asegurar el compromiso de la universidad y sus autoridades con la cero tolerancia a los actos de violencia, en particular la de género, el hostigamiento sexual, el acoso sexual y la discriminación a la diversidad sexual.
- II. Sensibilizar a quienes integran la comunidad universitaria a través de campañas disuasivas y reeducativas, fomentando el respeto y protección de los derechos humanos, la igualdad sustantiva y equidad de género, la cultura de la paz, la vida libre de violencia y discriminación, así como difundiendo y promoviendo el Protocolo y sus procedimientos, esto último para fomentar la cultura de la denuncia generando confianza a las personas víctimas para que tengan la certeza de que su problemática será atendida de manera eficaz y oportuna; además para estar en posibilidad de identificar y reconocer todos los tipos de violencia que se presentan en el ámbito laboral, escolar e institucional, con el fin de facilitar su detección oportuna;
- III. Capacitar a autoridades, personal académico, administrativo e integrantes del patronato en las materias de derechos humanos, perspectiva de género, cultura de la paz, vida libre de violencia y discriminación, así como en la aplicación del Protocolo y sus procedimientos;
- IV. Formar personas expertas en materia de género y respeto a la diversidad sexual entre quienes integran la comunidad universitaria, que con su enfoque diferencial y especializado identifique conceptos básicos de género sobre la orientación sexual, identidad de género, expresión de género, prevención del acoso sexual, hostigamiento sexual y Derechos Humanos; con especial énfasis en las personas integrantes de la comunidad del Instituto que participan en los procedimientos de atención, orientación y acompañamiento, con la finalidad de optimizar y potencializar la generación de espacios libres de violencia y discriminación;
- V. Formar a cada integrante de la comunidad universitaria, en especial a estudiantes y docentes, a través de la incorporación en los planes de estudio de contenidos en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, perspectiva de género, vida libre de violencia y discriminación, cultura de paz y de autocuidado, así como respeto y protección de derechos humanos;
- VI. Realizar estudios e investigaciones (multi-, inter- y transdisciplinarias) así como divulgar sus resultados con la finalidad de mejorar la comprensión del problema, identificar las causas y proponer soluciones orientadas a prevenir y erradicar los actos de violencia y discriminación en la comunidad universitaria y en la sociedad en general;
- VII. Extender las campañas de difusión y divulgación hacia la comunidad en general; y
- VIII. Incrementar las condiciones de seguridad en los campus y en las rutas hacia las paradas de autobuses, con la intención de prevenir la ocurrencia de actos de violencia dentro y en las

inmediaciones de los campus.

Artículo 38. Niveles de prevención de la violencia. Para el presente protocolo existirán tres niveles de prevención de la violencia y discriminación:

- I. **Primarias:** Son acciones que deben realizarse antes de que ocurran los actos de violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación a la diversidad sexual; son acciones dirigidas a evitar la violencia y discriminación; medidas orientadas a evitar la aparición de la conducta violenta o discriminatoria mediante el control de los factores causales y el entorno predisponentes o condicionante;
- II. **Secundarias:** Son las acciones que se realizan a partir de que suceden los actos o conductas hasta que se notifica la resolución correspondiente. Son acciones de respuesta inmediata durante la atención de las quejas y denuncias, a fin de evitar actos posteriores de violencia y discriminación; son acciones urgentes que deben realizarse en cuanto se tenga noticia u ocurran los actos de violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación a la diversidad sexual; así mismo, son aquellas medidas de atención oportuna y tratamiento adecuado con el fin de evitar o disminuir los efectos psicológicos de los hechos de violencia de género o discriminación; y
- III. **Terciarias:** Acciones de atención y apoyo a largo plazo, realizadas después de que se han emitido las resoluciones y aplicado las sanciones sobre las quejas de violencia y discriminación evitando que los efectos no deriven en violencia comunitaria que afecte de manera directa a la persona agraviada.

SECCIÓN II

ÓRGANOS Y AUTORIDADES RESPONSABLES DE LA PREVENCIÓN

Artículo 39. Difusión, sensibilización, capacitación y formación. El Comité, con apoyo y en coordinación con el Comité de Género, la Oficina de Atención, la Contraloría Interna, la Coordinación de Desarrollo Organizacional, la Coordinación de Desarrollo Académico y la Secretaría de la Rectoría, con la finalidad de fomentar y fortalecer la cultura de no violencia o discriminación, así como de aumentar la eficacia en la prevención de la comisión de actos de violencia, en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual, tiene la facultad y obligación de generar, implementar y coordinar los programas, proyectos y acciones periódicas y transversales para cumplir con la difusión, sensibilización, capacitación y formación de todas las personas integrantes del Instituto, en materia de acceso a una vida libre de violencia, priorizando la comunicación efectiva de los contenidos de respeto y protección de los derechos humanos, perspectiva de género, cultura de paz, vida libre de violencia, el presente Protocolo y sus procedimientos. Con esta finalidad se seguirán las siguientes disposiciones:

- I. **El Comité** establecerá un proceso específico de planeación estratégica en la que se establezcan las medidas de prevención de toda forma de discriminación y violencia, así como del hostigamiento sexual y el acoso sexual.
- II. Las estrategias de sensibilización, difusión y capacitación serán permanentes y se realizarán de manera presencial o virtual, y podrán consistir en diplomados, cursos, talleres, conversatorios, mesas de diálogo, foros de discusión, charlas, debates, conferencias, seminarios, pláticas o cualquier otra actividad colectiva de enseñanza-aprendizaje;
- III. Los materiales de apoyo que se utilizarán en los programas de difusión y capacitación deberán ser de fácil comprensión, con lenguaje incluyente, inclusivos y accesibles a cualquier persona, homogéneo y coherente en el uso de términos conforme a los conceptos relacionados con la materia del presente Protocolo y acorde a la filosofía e identidad institucional de la universidad. Los materiales podrán ser videos, audios, presentaciones, infografías, documentos, guías, trípticos, folletos, boletines informativos, carteles, entre otros;

- IV. Tratándose de materiales físicos, éstos deberán colocarse en lugares de fácil acceso para las personas integrantes de la comunidad universitaria y de la sociedad en general que asista a las instalaciones del Instituto; mientras que, los materiales electrónicos, deberán ser difundidos en medios institucionales de comunicación, tales como: portal o sitio oficial, micrositio creado con este fin, redes sociales, correo electrónico, dispositivos electrónicos o, cualquier otro medio de comunicación digital;
- V. En el diseño y desarrollo académico de los programas educativos de capacitación y formación prevalecerá el rigor académico de la función docente universitaria.

Artículo 40. Responsabilidad de autoridades. El Consejo Directivo y las autoridades del Instituto participarán activamente en los programas de difusión, sensibilización y capacitación que implemente **el Comité** y serán corresponsables de la eficacia de los mismos, medida ésta última en función del grado de apropiación, sensibilización y conocimiento que demuestren las personas integrantes de la comunidad universitaria adscritas o pertenecientes a cada dependencia o entidad, de conformidad con los sondeos de percepción y evaluaciones que **el Comité** realice para medir los resultados de aprendizaje o apropiación de las competencias.

Las personas titulares de las diferentes dependencias académicas y administrativas de la universidad deberán difundir los materiales y contenidos en materia de prevención de la violencia o discriminación, compartidos por **el Comité**, así como promover la reflexión propiciando el análisis y discusión de la información compartida.

Artículo 41. Sistema de evaluación del aprendizaje. El **Comité**, con apoyo de la Coordinación de Desarrollo Organizacional, implementará un sistema de evaluación del conocimiento, comprensión y aplicación de valores, conocimientos, principios, procesos y procedimientos contenidos en este Protocolo, que demuestren las personas integrantes del Instituto con respecto a los objetivos de aprendizaje esperados como resultado de los programas de difusión, sensibilización, capacitación y formación que se lleven a cabo, esto con la finalidad de implementar las acciones de mejora que se consideren convenientes.

Se identificará y reconocerá de manera particular a aquellas personas y dependencias que, en su desempeño demuestren mejores resultados, y principalmente a aquellas personas que asuman el liderazgo y motiven a sus compañeros y compañeras en la práctica de los valores, principios, conocimientos, procesos, procedimientos y acciones para prevenir y erradicar la violencia y discriminación, en particular la de género.

SECCIÓN III

ACCIONES ESTRATÉGICAS DE PREVENCIÓN

Artículo 42. Acciones estratégicas de prevención. El **Comité** es el órgano promotor y responsable de conducir, coordinar y evaluar las acciones de prevención en la comunidad universitaria, que se enlistan a continuación:

- I. Revisión constante de la Filosofía y del Plan de Desarrollo Institucional para proponer los ajustes que se consideren necesarios con el objetivo de prevenir y erradicar en la universidad las conductas de violencia y discriminación por razones de género;
- II. Elaboración de un plan y programa estratégico para prevenir y erradicar las conductas de violencia y discriminación por razones de género, así como dar seguimiento a su ejecución, evaluación y control;
- III. Creación de un micrositio y uso de las redes sociales para difundir y promover 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;
- IV. Emisión del Pronunciamiento de Cero Tolerancia a la violencia, en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual, realizado por el Consejo Directivo como máxima autoridad de la institución;

- V. Difusión del Pronunciamiento de Cero Tolerancia por parte de las personas titulares de la Rectoría y de las unidades y campus universitarios, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;
- VI. Promoción y divulgación del presente Protocolo en los diferentes ámbitos, con acceso libre a la comunidad del Instituto;
- VII. Realización de campañas permanentes de difusión en los medios o canales de comunicación institucionales que resulten más idóneos, sobre: a) la Cero Tolerancia a la violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual, b) las conductas que implican violencia o discriminación, c) las vías de atención existentes para denunciar actos relacionados y d) las sanciones que corresponden conforme a la normatividad del Instituto; e) la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM) y los mecanismos de prevención, protección y atención que contemple el marco normativo vigente;
- VIII. Promoción de la participación de las personas integrantes de la comunidad universitaria en programas, proyectos y actividades encaminadas a la vida libre de violencia o discriminación, así como a lograr la igualdad y equidad de género e inclusión;
- IX. Incorporación de un acervo bibliográfico sobre temas relacionados con la igualdad y equidad de género, violencia, hostigamiento sexual y acoso sexual, discriminación, diversidad sexual y demás relativos al presente Protocolo;
- X. Diseño de planes, programas y acciones bajo una perspectiva de género y Derechos Humanos, permitiendo la toma de consciencia de que existe una problemática y las consecuencias negativas de ella, esto con la finalidad de transformar los patrones socioculturales que inciden en la violencia de género y en la discriminación por diversidad sexual;
- XI. Desarrollo de programas inclusivos, permanentes y progresivos para la comunidad universitaria de sensibilización, inducción, capacitación, formación y certificación, en materia de prevención de la violencia y la discriminación;
- XII. Incorporación de contenidos en el plan de estudios de los programas educativos con perspectiva de género que fomenten la igualdad entre todas las personas y la no discriminación;
- XIII. Identificación temprana de conductas de violencia o discriminación con relación al presente Protocolo;
- XIV. Generación de evaluaciones periódicas para identificar situaciones problemáticas relativas a la violencia de género y discriminación por diversidad sexual en la comunidad del Instituto;
- XV. Asesoría a la comunidad del Instituto sobre actos de violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual, y sobre los procedimientos de este Protocolo, así como la difusión de un ambiente libre de violencia;
- XVI. Promover la capacitación en materia de atención con perspectiva de género, un enfoque humanista y de plena garantía de Derechos Humanos;
- XVII. Aseguramiento de la resolución de las quejas y denuncias por actos de violencia o discriminación por razones de género;
- XVIII. Implementación de políticas de transporte seguro y de rutas seguras en las inmediaciones de los campus universitarios;
- XIX. Diseño e implementación de acciones para el acondicionamiento de la infraestructura institucional para la generación de mejores condiciones de seguridad para sus integrantes;
- XX. Contar con un Código de Ética y Códigos de Conducta para las personas servidoras públicas del Instituto en donde se incorporen el derecho a una vida libre de violencia, así como la Cero Tolerancia a la violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual dentro de la regla de integridad de comportamiento digno;

- XXI. Gestión de convenios y proyectos de colaboración y vinculación con instituciones, dependencias y organizaciones que trabajan para prevenir y erradicar conductas de violencia y discriminación por razones de género;
- XXII. Gestión de presupuesto para realizar estrategias de prevención y atención a casos de violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual;
- XXIII. Realizar propuestas al Consejo Directivo y a la persona titular de la Rectoría sobre ajustes de la estructura orgánica y normatividad institucional que se consideren necesarios para erradicar en la universidad las conductas de violencia y discriminación motivadas por género;
- XXIV. Elaboración y presentación al Consejo Directivo de un informe anual sobre el programa de prevención de violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación por diversidad sexual en la comunidad universitaria;

CAPÍTULO IV. ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y DICTAMINACIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN A LA DIVERSIDAD SEXUAL

SECCIÓN I

LINEAMIENTOS GENERALES DE ACTUACIÓN

Artículo 43. Marco general de atención. El procedimiento de atención, investigación y dictaminación de casos de violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual se compone de las siguientes etapas:

- I. **Orientación y asesoría inicial.** La **Oficina de Atención** y las **Personas Consejeras** brindan orientación a quienes lo soliciten respecto a las conductas prohibidas enmarcadas en el presente Protocolo, sobre el proceso y los procedimientos institucionales para la atención de las personas en situación de víctimas y sobre todas aquellas atribuciones que a la **Oficina de Atención** le competen; además, orientan y apoyan, a petición de parte, a las personas en situación de víctimas en la elaboración y presentación de quejas ante la Institución o denuncias ante instancias externas;
- II. **Recepción y trámite de quejas.** Es esta etapa la **Oficina de Atención** recibe las quejas que se le presenten sobre hechos que puedan constituir una conducta de violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual; la misma **Oficina de Atención**: a) realiza entrevista inicial a la persona que interpuso la queja, b) canaliza a las personas en situación de víctima que así lo soliciten, o bien se advierte que lo requieran, para que reciban los primeros apoyos, sean de tipo médico, psicológico, administrativo, académico, jurídico, u otros; c) asigna el folio del caso con el que se identificará la queja durante todo el procedimiento de atención, seguimiento y resolución del caso; d) integra el expediente preliminar del caso; e) previene en caso de incumplimiento de requisitos establecidos, e) determina la procedencia o la improcedencia de las quejas de conformidad con lo previsto en el presente **Protocolo** y en los correspondientes **Lineamientos o Bases**; f) ordena la aplicación y ejecución de medidas de protección necesarias a solicitud de la persona en situación de víctima o testigo, o que a su propio juicio considere necesarias y procedentes de acuerdo con lo previsto en las disposiciones del presente Protocolo; y g) envía **al Comité** el caso identificado con el folio asignado, así como su correspondiente expediente preliminar integrado;
- III. **Inicio del proceso de investigación.** En esta fase el **Comité** realiza las siguientes acciones: a) recibe y verifica el expediente preliminar de cada queja que envía la **Oficina de Atención**, solicitando información adicional cuando así se requiera; b) notifica, a través de la **Oficina de Atención**, a las partes involucradas en el caso sobre el inicio del procedimiento de investigación, indicando la fecha máxima para que la persona señalada como presunta responsable conteste la queja, c) comunica, a través de la **Oficina de Atención**, a las personas involucradas en cada caso sobre sus derechos y obligaciones en el procedimiento de investigación que se llevará a cabo; d) gestiona la formalización

del acuerdo de confidencialidad para cada una de las partes involucradas en la queja; e) comunica a las personas que integrarán **la Comisión investigadora** en cada caso particular; f) turna el expediente a **la Comisión Investigadora** que se ha conformado para llevar a cabo el procedimiento de investigación.

- IV. **Desarrollo del proceso de investigación.** En esta etapa **la Comisión Investigadora** realiza las siguientes acciones: a) notifica a la persona señalada como presunta responsable la fecha de la sesión de comparecencia programada para ejercer su derecho de audiencia de conformidad con las disposiciones previstas en el presente Protocolo; b) recibe la contestación de la queja; c) lleva a cabo la reunión de comparecencia en donde la persona señalada como presunta responsable ejercerá su derecho de audiencia; d) requiere información adicional a cualquier persona si así se considera necesario; e) analiza, discute y resuelve sobre el caso determinando la sanción que corresponda; y f) presenta **al Comité** la resolución del caso proponiendo la sanción correspondiente;
- V. **Elaboración y presentación del Dictamen.** En esta fase **el Comité** analiza y discute el informe de resolución del caso que presenta **la Comisión Investigadora**. Una vez que **el Comité** considere que está plenamente discutido el informe entonces, en sesión formal emite el Dictamen del caso; posteriormente **el Comité** presenta, ante las autoridades de la institución que sean competentes, el Dictamen final o resolución del caso, de conformidad con la información presentada por **la Comisión Investigadora** correspondiente respecto del expediente en concreto, para que la autoridad institucional que le corresponde aplicar la sanción considere las recomendaciones del dictamen, o en su caso imponga las sanciones correspondientes, si las hubiera;
- VI. **Notificación del Dictamen.** **El Comité**, a través de **la Oficina de Atención**, comunica personalmente y por separado el Dictamen a las partes involucradas;
- VII. **Seguimiento y registro del caso.** **El Comité** da seguimiento al Dictamen para verificar la aplicación de la sanción que corresponda si la hubiera, además documenta y registra el caso para fines estadísticos y de consulta posterior.

SECCIÓN II

ORIENTACIÓN Y ASESORÍA

Artículo 44. Orientación y asesoría. **La Oficina de Atención** es el órgano colegiado encargado de la etapa de orientación y asesoría inicial, la cual es potestativa, y es el primer contacto que todo integrante de la comunidad universitaria puede tener con el Instituto respecto a la atención y sanción de actos que puedan constituir violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual; el apoyo que se brinda consistirá en:

- I. Orientar a las personas sobre los actos que se consideran contrarios a las políticas institucionales en violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y/o discriminación por diversidad sexual para que acudan a **la Oficina de Atención** con el fin de iniciar el procedimiento correspondiente;
- II. Explicar a las personas el procedimiento previsto en el presente Protocolo;
- III. Asesorar a las personas sobre la presentación de quejas ante la universidad y de denuncias ante las autoridades externas;
- IV. Canalizar, en situaciones de emergencia, a la persona agraviada a la instancia de atención psicológica o médica pertinente; e,
- V. Invitar a las personas a realizar, en su caso la denuncia ante autoridades a quienes les corresponda la Impartición y Procuración de Justicia. Ante la presunta comisión el Instituto deberá denunciar los hechos ante la autoridad competente.

La Oficina de Atención se auxiliará de las **Personas Consejeras** para brindar atención y asesoría; los mecanismos de comunicación entre las **Personas Consejeras** y **la Oficina de Atención** se establecerán en los Lineamientos correspondientes.

Las personas interesadas podrán realizar cita con **la Oficina de Atención** a través de mensaje de correo electrónico, teléfono, redes sociales, o bien a través de la Plataforma Institucional que se destine para este fin.

El primer contacto podrá ser de manera presencial o a distancia, **la Oficina de Atención** concentrará la información de quienes acudan a la etapa de orientación, a fin de llevar un registro de las orientaciones brindadas; Así mismo, integrará con dicha información un reporte anual que deberá ser remitido para su integración en el informe anual respecto a la ejecución del presente Protocolo.

SECCIÓN III

PRESENTACIÓN DE LA QUEJA

Artículo 45. Personas que pueden presentar quejas. Las personas legitimadas para presentar quejas en los casos citados en el presente Protocolo serán directamente la persona en situación de víctima o su tutor legal (en casos de menores de edad) y deberán ser integrantes de la comunidad universitaria del Instituto, así considerados en el presente instrumento.

Artículo 46. Atención de personas en situación de víctimas. 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 y psicológica de **la Oficina de Atención** como instancia capacitada para este efecto, quien deberá actuar de la siguiente manera:

- I. Informar de manera completa acerca del procedimiento de atención y de sus derechos;
- II. Orientar acerca de las instancias externas a las que puede acudir y en su caso interponer denuncias;
- III. Contar con asesoría jurídica interna y externa en caso de recurrir a las medidas legales;
- IV. 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;
- V. Informar acerca del derecho a decidir libremente si confronta o no a la persona señalada como presunta responsable, en cualquiera de los espacios de atención y en el procedimiento disciplinario;
- VI. Informarle el derecho a ser identificada o identificado 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;
- VII. Dar a conocer que debe ser reconocida y/o reconocido en el proceso disciplinario como sujeto procesal y recibir información clara y completa sobre sus derechos.

Las personas que actúan en esta etapa por parte de **la Oficina de Atención** deben generar un ambiente de confianza a través de actuaciones y prácticas que aporten elementos para que las personas en situación de víctima estén en condiciones de decidir si inician o no un procedimiento interno o externo ante las autoridades competentes.

Artículo 47. Plazo para la presentación de la queja. El plazo para presentación de la queja ante **la Oficina de Atención**, será en cualquier momento que la persona en situación de víctima lo decida y en concordancia con lo previsto en los artículos 100, 212 BIS, 212 BIS 1, 213 y 214 del Código Penal del Estado de Sonora, contado a partir de que se produjo el incidente, o si fuere continuado, contado a partir del último incidente que se haya presentado.

Artículo 48. Entrevista: La Oficina de Atención, tratándose de casos materia del presente instrumento normativo, deberá llevar a cabo la entrevista a la persona en situación de víctima que acuda a dar a conocer actos de los contemplados en el presente Protocolo, la cual deberá realizarse por el personal especializado en atención de casos de violencia de género y sexual;; esto, dentro de un espacio físico que cumpla con los requerimientos, de tal forma que garantice un ambiente de seguridad, confianza y confidencialidad que fomenten el proceso de comunicación.

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 el Instituto 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.

Artículo 49. Contenido de las quejas: Toda queja contra violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación a la diversidad sexual será presentada ante **la Oficina de Atención** dentro del plazo previsto en el presente Protocolo, podrá capturarse a través del Portal destinado para este fin y posteriormente completarse, perfeccionarse, imprimirse y suscribirse de forma presencial. Para declararse como oficial la queja se presentará por escrito, debidamente firmada y deberá contener al menos los requisitos siguientes:

- I. Nombre completo de la persona que presenta la queja;
- II. Número de identificación oficial de la persona que presenta la queja;
- III. Tipo de vinculación con el Instituto;
- IV. Edad y sexo;
- V. Número de contacto y correo electrónico para recibir notificaciones;
- VI. Nombre completo de la persona señalada como presunta responsable, o bien, si es el caso, indicar que lo desconoce;
- VII. Tipo de vinculación de la persona señalada como presunta responsable;
- VIII. Narración de los hechos y actos relacionados con la queja, precisando los elementos de tiempo, modo y lugar en el que acontecieron los hechos;
- IX. En su caso, los medios de prueba relacionadas con la misma, incluyendo el nombre y ubicación de testigos, en caso de que los hubiese;
- X. Firma de la persona que presenta la queja; y,
- XI. Los demás que se consideran aplicables y de procedibilidad para el caso.

La persona en situación de víctima para sustentar la queja podrá, en su caso, presentar como medio de prueba: declaraciones testimoniales de testigos, entrevistas, audios, videos, imágenes, fotografías, mensajes emitidos vía electrónica, diversos peritajes u otros; siempre que no contravenga con lo establecido en la legislación especializada vigente en la materia. Para el resguardo de los medios de prueba, se atenderán los principios mínimos de la cadena de custodia.

En el caso que así lo amerite, **la Oficina de Atención** apoyará a la persona presunta víctima a presentar la queja de forma verbal, ayudándole a llenar el formulario de queja y posteriormente recabando su firma.

Cuando la presunta víctima decida no interponer la queja por escrito debidamente firmada entonces no procederá el inicio del proceso de investigación, se clasificará la queja como informal y se registrará en el archivo para efectos estadísticos.

Artículo 50. Sobre las denuncias externas. Se le deberá hacer saber a la persona en situación de víctima, que el procedimiento efectuado ante el Instituto mediante el presente Protocolo, no es un procedimiento vinculante con la autoridad judicial. Este procedimiento cuenta con alcances administrativos que están encaminados a obtener una búsqueda del bienestar y equilibrio emocional de la persona agraviada, así como para la generación de espacios libres de violencia por género y discriminación, que establezcan armonía dentro de la comunidad universitaria, pero no restringe sus derechos para presentar denuncias o querellas ante las autoridades judiciales correspondientes sino que además se le exhortará a acercarse a las mismas para realizar su querella. El Instituto podrá, si así lo desea la persona agraviada, brindarle acompañamiento y asesoría con sugerencias sobre profesionales a quienes pudiera acudir para realizar su querella.

SECCIÓN IV

RECEPCIÓN Y TRÁMITE DE LA QUEJA

Artículo 51. Recepción de la queja. La Oficina de Atención recibirá las quejas que presenten las personas en situación de víctima, aquellas presentadas por escrito, que cumplen los requisitos de contenido y que están debidamente firmadas, a las cuales se les asignará un folio y para las cuales se abrirá el expediente correspondiente, el mismo que contendrá los indicios o medios de prueba proporcionados por la persona en situación de víctima.

Artículo 52. Primeros apoyos. La Oficina de Atención canalizará a las personas en situación de víctima que así lo soliciten, o bien se advierta que lo requieran, para que reciban los primeros apoyos, sean de tipo médico, psicológico, administrativo, académico, jurídico, u otros.

Se ofrecerá a la parte receptora la asesoría y acompañamiento, si así lo requiere, a través de: asesoría legal de procesos internos, asesoría jurídica sobre derechos, atención psicológica, atención médica, acompañamiento en la queja y apoyo académico si así lo requiere.

Deberá proporcionarse apoyo inmediato de asesoría jurídica y psicológica a través de personal especializado en la atención de violencia de género o sexual, cuando los hechos sean constitutivos de una queja y como consecuencia de esta, se encuentre en riesgo la integridad física o emocional de la o las personas afectadas, o bien cuando así las personas en situación de víctima lo soliciten.

El acompañamiento no jurídico consistirá en brindar asesoría sobre la violencia de género, el procedimiento de atención que se establece en el presente 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, en la queja por escrito o durante la queja verbal, la o el acompañante no podrá hacer ningún tipo de intervención ni comentarios con respecto al hecho de violencia de género o violencia sexual denunciada, en cualquier momento del acompañamiento en el proceso, con excepción de que el acompañante sea la persona tutora de la persona en situación de víctima menor de edad, o bien que no pueda comprender el significado de los hechos.

Artículo 53. Integración del expediente preliminar. La Oficina de Atención integrará el expediente preliminar de cada queja, identificando el folio de la misma e incluyendo la queja debidamente firmada y los indicios o medios de prueba que presentó la persona en situación de víctima para sustentar su queja. La Oficina de Atención deberá proporcionar el folio de la queja a la parte quejosa, haciéndole saber que se guardará la confidencialidad de esta, así como los derechos que le asisten.

Artículo 54. Derechos de la persona en situación de víctima. Tanto La Oficina de Atención como el Comité informarán oportunamente a la persona en situación de víctima que ha interpuesto una queja los derechos que le asisten, entre los cuales se mencionan los siguientes:

- I. Ser tratada con respeto, sin discriminación, con seriedad, confidencialidad, rapidez y con igualdad de trato;
- II. Recibir orientación y acompañamiento especializado;
- III. A no ser revictimizada ni sometida a juicios de valor sobre su comportamiento y/o cuestionamientos que pongan en duda la veracidad de su queja;
- IV. Que se le garantice la protección de sus datos personales y de toda su información confidencial, en los términos de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y de las demás normas jurídicas que resulten aplicables;
- V. Que se le proporcione atención psicológica y jurídica, cuando así corresponda;
- VI. Que se apliquen las medidas de protección establecidas en este Protocolo;
- VII. Ser acompañada por una persona de su confianza durante la presentación de la queja, así como durante la sustanciación de todo el procedimiento; y
- VIII. Recibir información sobre el desarrollo de la denuncia y ser notificada en cada etapa del procedimiento.

Artículo 55. Procedencia o improcedencia de las quejas. La **Oficina de Atención** está facultada para admitir, declarar improcedente o prevenir la presentación de la queja, resultado que se comunicará a la persona que interpuso la queja dentro de los siguientes tres días hábiles a partir de que se presente

La queja se admitirá y se declarará procedente cuando esta cumpla los requisitos de forma y contenido establecidos en los artículos 45, 47 y 49 del presente Protocolo, además a criterio de **la Oficina de Atención** en la queja se acreditan actos que constituyen actos de violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación a la diversidad sexual.

La queja se declarará improcedente cuando no cumpla los requisitos de forma y contenido, o bien cuando a criterio **de la Oficina de Atención** no se acreditan actos que constituyen violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación a la diversidad sexual.

En el caso de que la queja resulte improcedente, dentro de los siguientes tres días hábiles, se requerirá a la persona que presentó la queja; para que, en su caso, subsane las deficiencias de la queja improcedente cuando ésta no reúna los requisitos, dando un plazo de cinco días hábiles contados a partir de la notificación del requerimiento. En caso de subsanarse los requisitos entonces **la Oficina de Atención** admitirá la queja.

En caso de no desahogarse la prevención a la que se refiere el anterior párrafo, en tiempo y forma, se dictará una resolución de reserva, quedando a salvo los derechos de la persona que presentó la queja para que pueda presentarla nuevamente si así lo desea, siempre y cuando se encuentre dentro de los plazos previstos en el presente Protocolo.

Artículo 56. Medidas de protección provisionales. Una vez admitida la queja, al siguiente día hábil, **la Oficina de Atención** dictará y comunicará las medidas de protección provisionales que considere pertinentes, en el alcance del Instituto, o solicitarlo de las autoridades correspondientes, siempre y cuando lo solicite la persona en situación de víctima o testigo, y siempre que exista prueba plena de una agresión o de su posible consumación. Las medidas de protección autorizadas por **la Oficina de Atención**, serán otorgadas por el tiempo necesario para garantizar la seguridad de la persona agraviada o del testigo, o evitar la obstaculización del procedimiento.

Se recomendarán y solicitarán medidas urgentes de protección internas en tanto se dé el procedimiento respectivo; entre otras medidas de protección se encuentran las siguientes:

- I. Apoyo inmediato de asesoría jurídica y psicológica a través de personal especializado en la atención de violencia de género o sexual, cuando los hechos sean constitutivos de una queja interna y como

consecuencia de esta, se encuentre en riesgo la integridad física o emocional de la o las personas afectadas;

- II. Prohibición de la persona señalada como presunta responsable de acercarse a la persona que interpuso la queja a solas dentro de las instalaciones del Instituto Tecnológico de Sonora, así como de cualquier otro tipo de contacto;
- III. Cerco de protección física por parte del personal de seguridad del Instituto;
- IV. Reubicación a un lugar distinto de trabajo;
- V. Cambiar de turno, grupo o de unidad cuando sea pertinente y no genere afectación para la persona en situación de víctima;
- VI. Otorgar apoyo académico y administrativo que permita que la persona en situación de víctima desarrolle sus actividades de manera regular; y
- VII. Otorgar apoyo inmediato de representación jurídica por parte del personal especializado en la atención de violencia de género para la interposición, la tramitación y el seguimiento de medidas urgentes de protección ante los órganos jurisdiccionales; siempre que 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.

Artículo 57. Criterios para emitir medidas de protección provisionales. Al otorgar una o varias de las medidas de protección **la Oficina de Atención** deberá tomar en consideración los argumentos de la persona que interpuso la queja, aplicando el principio de proporcionalidad y considerando los siguientes factores:

- I. La gravedad del incidente;
- II. La duración del incidente;
- III. Si la conducta es verbal, gestual, física o si se realizó a través de medios electrónicos;
- IV. Si existen antecedentes de actos similares; y,
- V. La existencia de una relación de pareja, expareja, compañerismo, amistad o poder entre la persona denunciante y quien se considere la o el denunciado.

Artículo 58. Se turna el expediente al Comité. **La Oficina de Atención**, en el siguiente día hábil de la recepción oficial de la queja hará el traslado del expediente preliminar correspondiente al **Comité**.

SECCIÓN V

INICIO DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Artículo 59. Recepción y verificación del expediente. En sesión oficial, **el Comité** recibirá y verificará el cumplimiento de requisitos y formalidades del expediente preliminar de cada queja.

Artículo 60. Conformación de la Comisión Investigadora. Una vez que se reciba la queja, al siguiente día hábil, **el Comité** comunicará a la **Comisión Investigadora**, en los términos de este Protocolo, quien llevará a cabo el debido procedimiento de investigación que se señala en el presente instrumento normativo, atendiendo en todo momento a la calidad de integrante de la comunidad universitaria del Instituto, tanto de la persona en situación de víctima como de la persona señalada como presunta responsable.

El Comité, notificará a las personas que integrarán dicha **Comisión Investigadora**, para hacer de su conocimiento de la existencia de un caso materia del presente Protocolo, que requiere de su conocimiento y atención.

Artículo 61. Se turna el expediente a la Comisión Investigadora. De toda queja, **el Comité** seguirá integrando el expediente, identificado con el número de folio que le fue asignado desde el expediente preliminar por **la Oficina de Atención**, con el que se identificará el caso durante todo el procedimiento, y contendrá además lo que haya de recabarse en las siguientes etapas del procedimiento que se establecen en el presente Protocolo, incluyendo las comunicaciones realizadas a las partes. Este será el expediente que, máximo en los siguientes dos días hábiles a partir de la fecha de recepción de la queja, **el Comité** turnará a **la Comisión Investigadora** conformada para llevar a cabo el procedimiento de investigación.

Artículo 62. Notificación del inicio del procedimiento de investigación. Una vez admitida la queja, al siguiente día hábil, **el Comité**, a través de **la Oficina de Atención**, notificará lo siguiente:

- I. A la persona en situación de víctima se le comunicará: a) las medidas de protección provisionales emitidas, b) el inicio del procedimiento de investigación correspondiente, c) el traslado del expediente a **la Comisión Investigadora** que llevará a cabo el procedimiento de investigación, d) que se pone a su disposición el expediente del caso a partir de la fecha de notificación hasta la conclusión de la investigación, e) sus derechos como persona en situación de víctima;
- II. A la persona señalada como presunta responsable se le comunicará: a) la existencia de una queja que lo señala como presunta responsable, b) las medidas de protección provisionales emitidas, c) el inicio del procedimiento de investigación correspondiente, d) el traslado del expediente a **la Comisión Investigadora** que llevará a cabo el procedimiento de investigación, e) que se pone a su disposición el expediente del caso a partir de la fecha de notificación hasta la conclusión de la investigación, f) que se requiere su contestación a la queja dentro del término de cinco días hábiles contados a partir de la fecha de notificación y g) sus derechos como persona señalada como presunta responsable.

Las notificaciones de referencia a la persona en situación de víctima y a la persona señalada como presunta responsable, serán utilizando los medios legales aplicables, proporcionados por las mismas personas, y que puede ser citación por escrito, en forma personal, vía telefónica o correo electrónico.

Artículo 63. Derechos de la persona presunta responsable. **El Comité** comunicará a la persona señalada como presunta responsable los derechos que le asisten, entre los cuales se señalan los siguientes:

- I. Ser tratada con respeto, con seriedad, con igualdad de trato y sin discriminación;
- II. Que se le garanticen la protección de sus datos personales y de toda su información confidencial, en los términos de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y de las demás normas jurídicas que resulten aplicables;
- III. Ser informada de que existe una queja en su contra y el nombre de la persona que formula la queja, así como de los hechos que se le imputan y de todas las etapas del procedimiento, a fin de otorgarle la garantía del debido proceso, de audiencia, la oportunidad de ofrecer pruebas en descargo y dar contestación a los hechos formulados por la persona en situación de víctima; y
- IV. Ser acompañada por una persona de su confianza durante la sustanciación del procedimiento de la queja.

Artículo 64. Contenido de la contestación de la queja. La contestación de la queja, realizada por la persona señalada como presunta responsable se entregará por escrito, o mediante comparecencia personal, una vez que se cumplan con las formalidades de la citación, señaladas en el presente Protocolo y deberá contener los siguientes elementos de información:

- I. Nombre completo de la persona que contesta la queja;
- II. Número de identificación oficial de la persona que contesta la queja;
- III. Tipo de vinculación con el Instituto;

- IV. Edad;
- V. Número de contacto y correo electrónico para recibir notificaciones;
- VI. Narración de los hechos y actos relacionados con la queja, precisando los elementos de tiempo, modo y lugar en el que acontecieron los hechos;
- VII. En su caso, medios de prueba relacionadas con la misma, incluyendo el nombre y ubicación de testigos, en caso de que los hubiese;
- VIII. Firma de la persona que contesta la queja; y,
- IX. Las demás que sean procedente a su defensa, atendiendo a los principios generales y procesales establecidos en el presente instrumento.

La persona en situación de víctima para sustentar la queja podrá, en su caso, presentar como medio de prueba: declaraciones testimoniales de testigos, entrevistas, audios, videos, imágenes, fotografías, mensajes emitidos vía electrónica, diversos peritajes u otros; siempre que no contravenga con lo establecido en la legislación especializada vigente en la materia. Para el resguardo de los medios de prueba, se atenderán los principios mínimos de la cadena de custodia.

SECCIÓN VI

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Artículo 65. Sobre la comparecencia. En un plazo máximo de siete días hábiles a partir de la recepción de la queja, **la Comisión Investigadora**, realizará la comparecencia programada para que la persona señalada como presunta responsable conteste lo que a su derecho corresponda por medio de comparecencia personal, y presente la contestación de la queja requerida por **el Comité**, debiendo ofrecer los medios de prueba, testigos, documentos o cualquier elemento que pueda considerarse evidencias y se considere adecuado para su defensa. De la comparecencia realizada se levantará acta en donde se hará constar lo sucedido y deberá suscribirse por los asistentes a la reunión.

La Comisión Investigadora notificará a la persona señalada como presunta responsable la fecha de la comparecencia en donde deberá entregar el escrito de contestación de la queja y estará en posibilidad de hacer valer su derecho de audiencia presentando pruebas en descargo, de conformidad con las disposiciones previstas en el presente Protocolo. La notificación deberá realizarse al menos cinco días hábiles antes de la fecha de la comparecencia.

En caso de que la persona señalada o señalado por la víctima, no conteste la queja o no asista a la comparecencia programada, una vez que se hayan cumplido los requisitos de citación y términos señalados en el presente Protocolo para dar respuesta, **la Comisión Investigadora**, hará constar por escrito el derecho a la debida defensa que le fue otorgada a dicha persona, continuando con la investigación, hasta emitir el informe que enviará al citado **Comité**.

Artículo 66. Plazo para la Investigación. **La Comisión Investigadora** tendrá la facultad discrecional de indagar, atendiendo a los principios establecidos y a los lineamientos generales del procedimiento que se establecen en el presente instrumento, a fin de recabar la información que considere necesaria para el esclarecimiento de los hechos que considera la queja.

A partir de la fecha de la comparecencia, **la Comisión Investigadora** dispondrá de un plazo no mayor a diez días naturales para realizar la etapa de investigación, si no fuera suficiente, se podrá prorrogar solo una vez, previa justificación, por un lapso de hasta cinco días naturales más. Al finalizar dicho plazo, deberá emitir un informe en un plazo máximo de tres días naturales el cual deberá de presentar ante **el Comité**.

Artículo 67. Sobre los medios de prueba.

Las partes podrán presentar como medio de prueba: declaraciones testimoniales de testigos, entrevistas, audios, videos, imágenes, fotografías, mensajes emitidos vía electrónica, diversos peritajes u otros; siempre que no contravenga con lo establecido en la legislación especializada vigente en la materia. Para el resguardo de los medios de prueba, se atenderán los principios mínimos de la cadena de custodia.

En caso de que los elementos probatorios requeridos por el procedimiento impliquen erogación de recursos, el Instituto Tecnológico de Sonora se coordinará de manera interinstitucional con las dependencias del gobierno federal, estatal o municipal para que las partes accedan a tales elementos en las instancias gubernamentales especializadas para otorgar apoyo en el desahogo de los medios de prueba ofrecidos.

Artículo 68. Valoración de las pruebas. La Comisión Investigadora determinará la aceptación de las pruebas para proceder a su desahogo, de acuerdo con la idoneidad de las mismas. Las pruebas podrán ser presentadas en los momentos procesales que se señalen y hasta antes de que se emita el informe correspondiente. Así mismo:

- I. En todo momento se le deberá hacer saber a la persona que el procedimiento efectuado ante la Institución no restringe sus derechos para presentar denuncias o querellas ante las autoridades gubernamentales correspondientes y, en la medida de lo posible, se le orientará para que interponga las acciones legales a que haya lugar;
- II. Cuando se acredite la falsedad de las declaraciones, la Comisión Investigadora podrá solicitar a la autoridad correspondiente que establezca una sanción a la persona que haya incurrido en dicha conducta, atendiendo a la gravedad del asunto;
- III. Se deberá considerar que los delitos sexuales generalmente se producen en ausencia de otras personas más allá de la víctima y la persona o personas agresoras, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas, por lo que no se puede esperar que haya pruebas gráficas o documentales; de ahí que la declaración de la víctima sea una prueba fundamental sobre el hecho, y al analizarla se debe tomar en cuenta que las agresiones sexuales corresponden a un tipo de delito que la víctima no suele denunciar por el estigma que dicha denuncia conlleva;
- IV. Se deberá tener en cuenta que: dada la naturaleza traumática de los actos de violencia sexual, no debe ser inusual que el recuento de los hechos presente inconsistencias en cada oportunidad que se solicita realizarlo, sin que estas variaciones puedan constituir fundamento para restar valor probatorio a la declaración de la víctima;
- V. Se deberán considerar algunos elementos subjetivos de la víctima, como su edad, condición social, pertenencia a un grupo vulnerable o discriminado, entre otros;
- VI. Se deberá analizar la declaración de la víctima en conjunto con otros elementos de convicción, recordando que la misma es la prueba fundamental. Entre esos elementos están los dictámenes médicos psiquiátricos, peritajes psicológicos, testimonios, exámenes médicos, antecedentes de las partes, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones; y,
- VII. Las pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, deberán utilizarse como medios de prueba cuando de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos.

Artículo 69. Garantía a testigos. El Comité y la Comisión Investigadora garantizarán a las personas ofrecidas por las partes para que testifiquen, las medidas de protección dentro de su ámbito de acción que correspondan, a fin de evitar represalias una vez concluido el procedimiento, más aún, si quienes testifiquen facilitan el esclarecimiento de los hechos relativos a la violencia de género, acoso, hostigamiento sexual o discriminación a la diversidad sexual contra la víctima, y no podrán sufrir por ello perjuicio personal indebido en su empleo, en sus actividades, o en sus estudios. Las personas que funjan como testigos de una queja por violencia de género, hostigamiento, acoso sexual o discriminación a la diversidad sexual en la institución serán asesoradas en cuanto a su aportación, y la comisión guardará la debida secrecía de su cooperación.

Artículo 70. Integración del expediente. A partir de la recepción del expediente que le fue remitido, **la Comisión Investigadora**, con la finalidad de analizar y esclarecer los hechos, solicitará informes y realizará entrevistas a quienes considere necesario; además, continuará integrando el expediente del caso el cual contendrá las declaraciones, recursos y demás documentos, interpuestos por la persona que presenta la queja y por la persona a quien se le atribuyen los actos derivados de la queja; así mismo contendrá la declaración de testigos si hubiere, evidencias como: mensajes, correos electrónicos, cartas, fotos, documentos, grabaciones relacionadas con la queja, entre otros, así como los informes solicitados, transcripciones de entrevistas realizadas y la documentación de la etapa de desahogo y valoración de las pruebas.

Artículo 71. Presentación del Informe ante el Comité. Una vez concluida la etapa de investigación del expediente asignado, **la Comisión Investigadora** deberá de rendir un informe **al Comité**, en un término no mayor de tres días hábiles después de concluida la investigación, en donde detallará cada uno de los actos realizados, así como documentos, indicios o demás elementos de los que se haya allegado en su indagatoria, en el informe final también se presentará la propuesta de la sanción correspondiente en caso de que la hubiera.

SECCIÓN VII

DICTAMEN Y NOTIFICACIÓN

Artículo 72. Sesión de dictaminación. El **Comité** sesionará formalmente para dictaminar el caso; en esta sesión se procederá a la discusión del asunto y se emitirá el dictamen correspondiente y en su caso una recomendación a la autoridad responsable que tiene la facultad de aplicar la sanción, si la hubiera

Además, **el Comité** tiene la facultad de incluir en el dictamen las recomendaciones que considere convenientes sobre medidas de reparación del daño y medidas de protección persona favor de la víctima de actos de violencia o discriminación.

Artículo 73. Reunión resolutoria del dictamen. Una vez efectuada la sesión de dictaminación, se convocará a una reunión resolutoria a fin de presentar los resultados de la investigación llevada a cabo por **el Comité** y comunicará el dictamen correspondiente.

En la reunión resolutoria estarán presentes: a) **el Comité**, y b) la persona que administra **la Oficina de Atención**, o bien un integrante de la misma.

La naturaleza de la reunión resolutoria es de carácter declarativo, no se podrán ofrecer ni desahogar elementos de evaluación terminado el plazo de la investigación.

Al término de la reunión resolutoria, la Oficina de Atención entregará y explicará el dictamen a cada una de las partes por separado, es decir, tanto a la persona que interpuso la queja, así como a la persona que fue señalada como presunta responsable.

Artículo 74. Sentido del dictamen. En el dictamen se determinará si la persona que ha sido señalada como presunta responsable ha cometido o no la conducta que se le atribuye en la queja.

En caso de no acreditarse la conducta, se procederá a archivar el expediente. Sin embargo, podrán tomarse medidas que permitan la sana convivencia de las partes.

En caso de acreditarse la conducta, **el Comité** procederá a enviar el dictamen a la autoridad responsable que tiene la facultad de aplicar la sanción correspondiente, a fin de que esta lo considere y proceda a dictar las sanciones de manera proporcional a la gravedad del asunto conforme a la normativa interna.

En el dictamen se incluirán las recomendaciones **del Comité** sobre medidas de reparación del daño y medidas de protección a favor de la víctima.

Artículo 75. Contenido del dictamen. El dictamen que emita **el Comité**, además de los datos de identificación del caso, deberá contener:

- I. Antecedentes o resumen cronológico del procedimiento desde la presentación de la queja y el desahogo de todos los elementos de evaluación recabados, hasta la celebración de la reunión resolutoria de dictaminación;
- II. Razonamientos y argumentos lógico-conceptuales, jurídicos y de igualdad de género que motivan y fundamentan la decisión. Tomando en cuenta los medios de prueba ofrecidos y desahogados;
- III. Puntos resolutivos, los cuales consideran la decisión **del Comité**, y en su caso, la recomendación **del Comité** de la sanción correspondiente, de las medidas de reparación del daño y medidas de protección si las hubiera, así como la orden de efectuar la notificación del dictamen a las autoridades que les corresponden la aplicación de la sanción y la implementación de las medidas de reparación del daño y de protección para que estas se apliquen.
- IV. Las firmas de los presentes en la reunión resolutoria de dictaminación.

El dictamen emitido por el Comité no será susceptible de impugnación alguna.

Artículo 76. Notificación del dictamen. A través de **la Oficina de Atención**, **el Comité** notificará personalmente el dictamen a las partes por separado, tanto a la persona que interpuso la queja como a la persona que fue señalada como presunta responsable, y, en su caso, a la autoridad que le corresponde la aplicación de la sanción.

Artículo 77. Emisión de la recomendación a la autoridad disciplinaria. **El Comité** está facultado para emitir recomendaciones a las autoridades que le corresponden la aplicación de sanción y la implementación de las medidas de reparación del daño y protección a favor de la víctima, respecto a lo resuelto por **la Comisión Investigadora**, comunicado en la reunión resolutoria de dictaminación y conforme con la normatividad interna.

SECCIÓN VIII

SEGUIMIENTO DEL DICTAMEN

Artículo 78. Seguimiento del dictamen. **El Comité** será el órgano encargado de dar seguimiento al cumplimiento del dictamen emitido. En el caso de que **el Comité** resuelva que se sancione al responsable, está deberá de dar seguimiento hasta que la autoridad responsable aplique la sanción recomendada en dicho dictamen.

Todas las actas y resoluciones serán por escrito y deberán ser notificados a las partes de manera personal o por los medios que determine el presente Protocolo.

Toda acta o resolución deberá mencionar 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 efectos al día natural siguiente en que sea notificada a fin de determinar el cómputo de los plazos establecidos.

CAPÍTULO V. SANCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN A LA DIVERSIDAD SEXUAL

SECCIÓN ÚNICA

SANCIONES

Artículo 79. Responsabilidades. Incurren en responsabilidad todas las personas integrantes del Instituto, sin importar su categoría, nivel o jerarquía inherentes a sus funciones, tareas, actividades, empleo, cargo o comisión, cuando cometan alguna de las conductas de violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación a la diversidad sexual establecidas en los artículos 15 y 17 del presente Protocolo, en contra de algún integrante de la comunidad universitaria del Instituto, en los espacios, ámbitos, condiciones y circunstancias establecidas en el artículo 4 del mismo Protocolo.

Incurren también en responsabilidad grave y se aplicará en su contra el procedimiento disciplinario correspondiente, a las personas integrantes del Instituto que cometan las siguientes conductas:

- I. Presentar quejas o declaraciones falsas dentro de los procesos y procedimientos en la materia del Protocolo;
- II. Quebrantar la confidencialidad del procedimiento establecido en el presente protocolo en la atención de los casos que en el mismo se contienen, ya sea por divulgación dolosa o culposa de la información, adquirida como parte del proceso de tramitación;
- III. Incumplimiento con las disposiciones normativas establecidas en el presente instrumento.

Cuando el caso así lo amerite, la responsabilidad podrá extenderse a proveedores de bienes y servicios, prestadores de servicios profesionales, arrendatarios y arrendadores, compradores y vendedores de bienes inmuebles, usuarios de los servicios que ofrece la universidad o cualquier persona física con la cual la universidad establezca algún vínculo; cuando cometan alguna de las conductas mencionadas en contra de alguna persona integrante de la comunidad universitaria del Instituto.

Artículo 80. Ámbito legal de la responsabilidad. La comisión de conductas de violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual puede enmarcarse como responsabilidad o falta del infractor en materia del derecho administrativo para personas servidoras públicas y estudiantes, de derecho laboral para trabajadores y trabajadoras, y de derecho penal en el caso de comisión de delitos.

Artículo 81. Sanciones. Según la gravedad de la falta y la función en el Instituto de quien la cometiere, las sanciones serán las siguientes:

- I. *Autoridades:* a) Amonestación por escrito, b) Suspensión temporal del empleo hasta por ocho días sin goce de salario, c) Destitución del cargo o comisión, d) Rescisión de contrato laboral;
- II. *Personal académico y administrativo:* a) Amonestación por escrito, b) Suspensión temporal del empleo hasta por ocho días sin goce de salario, c) Rescisión de contrato laboral;
- III. *Alumnado:* a) Amonestación por escrito, b) Suspensión de derechos hasta por un año, c) Expulsión definitiva del Instituto;
- IV. *Integrantes del Patronato:* a) Amonestación por escrito, b) Separación definitiva del cargo honorífico;
- V. *Otro carácter del infractor:* la sanción que determine **la Comisión Investigadora** correspondiente.

Artículo 82. Medidas de reparación del daño y medidas de protección. Dependiendo del caso, **el Comité** podrá recomendar de forma adicional las siguientes medidas de reparación de daño y de protección:

- I. Disculpa pública o privada;
- II. Restricción para acercarse a la persona donde esta se encuentre, o bien lugares determinados que visite o realice actividades de cualquier naturaleza;
- III. Otras acciones de reparación del daño;
- IV. Terapia o ayuda profesional;
- V. Tratamiento reeducativo integral, especializado y multidisciplinario; y
- VI. Las demás medidas que el comité considere pertinentes.

Artículo 83. La individualización de la sanción. La Comisión Investigadora propondrá la sanción con base en los siguientes elementos de decisión:

- I. La gravedad del acto o actos cometidos, ciertamente comprobados;
- II. El nivel de jerárquico y la función que desempeña la persona responsable;
- III. El grado de vulnerabilidad de la persona agraviada;
- IV. El dolo o la intencionalidad de la persona responsable al cometer la conducta;
- V. La reincidencia en la conducta;
- VI. La jurisprudencia existente en casos similares;
- VII. Las demás condiciones especiales y personales en que se encontraba el infractor en el momento de la comisión del hecho, siempre y cuando sean relevantes para determinar la posibilidad de haber ajustado su conducta a las exigencias de las normas.

Artículo 84. Autoridad responsable para aplicar sanciones. Las sanciones serán impuestas por:

- I. El Consejo Directivo a sus propios miembros y a la persona titular de la Rectoría;
- II. El Consejo Directivo o la persona titular de la Rectoría a las personas integrantes de la Comisión de Auditoría y del Patronato;
- III. La persona titular de la Rectoría a las personas titulares de las Vicerrectorías, de la Secretaría de la Rectoría, de las Direcciones, de las Jefaturas de Departamento, de las Coordinaciones y a las demás personas funcionarias;
- IV. Las personas titulares de la Rectoría, Vicerrectoría Académica, Direcciones Académicas, Jefaturas de Departamento Académico a las personas estudiantes de conformidad con los Reglamentos de Alumnos vigentes;
- V. La persona titular de la Jefatura del Departamento de Personal y las personas titulares de las Jefaturas de Departamento Académico al personal académico del Instituto;
- VI. La persona titular de la Jefatura de Departamento de Personal al personal administrativo del Instituto;
- VII. El Consejo Directivo a cualquier otra persona responsable.

Artículo 85. Sobre la comisión de delitos. Cuando al investigar las faltas, se presuma la comisión de un delito, se hará del conocimiento de la persona que representanta legalmente al Instituto para efectos de la acción legal que proceda ante las autoridades competentes, sin perjuicio de que se imponga la sanción prevista por este Protocolo y las demás que establezcan otras normas y disposiciones reglamentarias del Instituto.

CAPÍTULO VI. REGISTRO, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

SECCIÓN ÚNICA

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

Artículo 86. Evaluación del Protocolo. Con la intención de asegurar el cabal cumplimiento de los objetivos de este Protocolo, la Contraloría Interna realizará evaluaciones de cumplimiento y de desempeño estableciendo las observaciones, recomendaciones y medidas de control correspondientes.

Así mismo **el Comité y la Oficina de Atención** deberán implementar un sistema de evaluación y mejora continua de los procedimientos a los que se refiere el presente instrumento, con el fin de medir los indicadores que reflejen el impacto de las resoluciones y acuerdos en la disminución de la violencia de género y discriminación por diversidad sexual en la Universidad.

El Comité y la Oficina de Atención realizarán una evaluación e informe anual, con la finalidad de asegurar la mejora continua de los procedimientos con altos estándares de calidad.

Artículo 87. Medición cuantitativa de atención a personas agraviadas. La Oficina de Atención generará un reporte mensual que se hará del conocimiento **del Comité**, que contenga como mínimo:

- I. Número total de personas agraviadas atendidas por sexo, edad, nivel de escolaridad y ocupación dentro del Instituto;
- II. En los casos de violencia por razón de género y/o discriminación por diversidad sexual, tipos y modalidades de violencia atendidas;
- III. Número de quejas admitidas;
- IV. Número de quejas informales;
- V. Número de personas que recibieron los diferentes tipos de apoyos (médico, psicológico, jurídico, académico, acompañamiento);
- VI. Los demás indicadores que solicite **el Comité**.

El Comité, en colaboración con **la Oficina de Atención**, deberá publicar anualmente en medios oficiales, a través de medios físicos y/o electrónicos, un informe estadístico sobre la implementación del presente Protocolo para conocimiento de la comunidad universitaria. La elaboración de este informe se construirá a partir de la información de los casos atendidos.

Artículo 88. Contenido del Informe del seguimiento de casos. El informe resultado de la evaluación, al que se refiere el Artículo 84 del presente Protocolo, deberá contener al menos la siguiente información:

- I. Si han resultado pertinentes las acciones ejercidas en el ámbito de prevención de violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación por diversidad sexual, si se requiere reforzar o ampliar las mismas y en su caso, cuáles han sido las más efectivas;
- II. Si ha sido acertada la forma establecida para realizar la queja o denuncia por parte de las personas agraviadas;
- III. Si la atención proporcionada a la o las personas agraviadas ha sido la adecuada;
- IV. Si se han disminuido los casos de violencia de género, hostigamiento, acoso sexual o discriminación por diversidad sexual;
- V. Si se identifica que ha existido mayor incidencia en la violencia laboral;

- VI. Si se identifica que ha existido mayor incidencia en la violencia sexual;
- VII. Si se identifica que ha existido mayor incidencia en discriminación por diversidad sexual;
- VIII. Derivado de lo anterior, se podrán proponer modificaciones para la atención de áreas de oportunidad y reforzamiento de buenas prácticas;
- IX. Otra información que **el Comité o la Oficina de Atención** consideren relevante incluir.

Artículo 89. Del registro y seguimiento de casos. La información que se obtenga, genere o resguarde con motivo de la aplicación del presente Protocolo estará sujeta a lo establecido en el marco normativo en materia de archivos, transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, y demás disposiciones normativas que resulten aplicables.

En todo procedimiento se respetará el derecho a la intimidad de cualquier persona que intervenga en él, asimismo se protegerá la información que se refiere a la vida privada y los datos personales, en los términos y con las excepciones que fije la legislación aplicable.

Para salvaguardar la identidad de las partes, en ningún caso se podrá hacer referencia o comunicar a terceros no legitimados el nombre de la persona en situación de víctima, el cual tendrá el carácter de información confidencial para garantizar su integridad personal y evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. También, la identidad de la persona denunciada y probable responsable tendrá el carácter de información confidencial y se mantendrá protegida hasta que se emita la resolución definitiva a que haya lugar.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Protocolo, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en los medios oficiales de comunicación del Instituto Tecnológico de Sonora.

SEGUNDO. A partir de la entrada en vigor del Protocolo, se abrogarán los acuerdos, circulares, instructivos, y demás disposiciones administrativas emitidas en materia de Atención, Investigación y Sanción de la violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual; continuando en vigor los que no se opongan al presente Protocolo.

TERCERO. Los asuntos que a la entrada en vigor del presente Protocolo, se estén tramitando en el Instituto, se continuarán observando con base en la reglamentación anterior.

CUARTO. A falta de disposición procesal en el presente Protocolo, el Instituto Tecnológico de Sonora, normará sus actos por las reglas generales que rigen al derecho procesal en relación a los Derechos Humanos aplicables.

QUINTO. En un plazo máximo de 60 días contados a la entrada en vigor del presente Protocolo, el Instituto realizará las acciones conducentes para la conformación de **la Oficina de Atención**, así como **del Comité**.

SEXTO. En un plazo máximo de 90 días contados a la entrada en vigor del presente Protocolo, el Instituto Tecnológico de Sonora, iniciará un programa de capacitación permanente al personal **del Comité** y de **la Oficina de Atención**, así como a todas aquellas instancias involucradas en la aplicación de este Protocolo.

SÉPTIMO. A partir de la aprobación del presente Protocolo, y en un plazo no mayor a 90 días, el Instituto Tecnológico de Sonora en coordinación con expertos e integrantes de los organismos involucrados, expedirá los

instrumentos, formatos y las guías de actuación para prevención, atención, investigación y sanción en casos de violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual.

OCTAVO. A partir de la conformación **del Comité**, en un plazo no mayor a 60 días, se elaborarán los **Lineamientos o Bases** para la Integración, Organización, Funcionamiento y Coordinación de **la Oficina de Atención**, del mismo **Comité** y de **las Comisiones Investigadoras**, los cuáles se turnarán al Consejo Directivo para su análisis, discusión y en su caso aprobación.

NOVENO. En un plazo no mayor de 60 días, a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, se revisará la conformación y las facultades asignadas al **Comité de Género**, y en su caso se reconfirmará este comité y se redefinirán las facultades y atribuciones asignadas para el mismo con la finalidad de armonizar sus funciones con lo establecido en el presente Protocolo asegurando la funcionalidad, la efectividad y el cumplimiento de la normatividad aplicable.

Este Protocolo fue aprobado por el Consejo Directivo 2023-2024 del Instituto Tecnológico de Sonora, en sesión extraordinaria llevada a cabo el día 29 de diciembre de 2023, y fue publicado en el Boletín ITSON y su gente, edición n° 701, el 08 de marzo de 2024.