



UAdeO
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE

**Protocolo para la prevención y atención de casos de Violencia
de Género en la Universidad Autónoma de Occidente.**

Los Mochis, Sinaloa, noviembre 2019.

DIRECTORIO

Dra. Sylvia Paz Díaz Camacho
Rectora

Dra. María del Carmen Martínez Valenzuela
Vicerrectora Académica

Dr. Hussein Muñoz Helú
Vicerrector de Operación Institucional

Dr. Ezequiel Avilés Ochoa
Vicerrector de Administración y Finanzas

Dra. Alma Lucía Castro Lara
Directora de Desarrollo Académico

Lic. Trinidad Peñuelas Castro
Director de Extensión y Vinculación

Dr. Pedro Flores Leal
Director de Investigación y Posgrado

M.C. Ricardo Bojórquez Grijalva
Director de Administración Escolar

M.C. Lucina Sánchez Espinoza
Director de Desarrollo Estudiantil

M.C. Karina del Refugio Vallejo Quintero
Directora de Unidad Regional El Fuerte

Dra. Gisela Cota Yucupicio
Directora de Unidad Regional Los Mochis

Dra. Fridzia Izaguirre Díaz de León
Directora de Unidad Regional Guasave

Dra. María Trinidad López Lara
Directora de Unidad Regional Guamúchil

M.C. José Isidro Osuna López
Director de Unidad Regional Culiacán

M.C. Ada Olimpia Calderón Marín
Directora de Unidad Regional Mazatlán

CONTENIDO

	Pág.
Introducción	4
Título I Disposiciones Generales	
1.- Generalidades.....	6
2.- Propósito.....	6
3.- Marco Normativo.....	6
4.- Marco Conceptual.....	8
4.1. Conceptos.....	8
4.2. Tipología de Violencia de Género.....	9
4.3. Niveles en las conductas de Violencia de Género.....	11
Título II Medidas Preventivas	
1.- Prevención.....	12
Título III Procedimiento de Protocolo de Intervención ante casos de Violencia de Género.	
1.- De los órganos e instancias de apoyo de la Universidad.....	13
2.- Campo de aplicación.....	13
3.- Derechos, Principios y Postulados.....	14
4.- Etapas del procedimiento.....	14
4.1. Presentación de queja o denuncia.....	14
4.2. Atención a la víctima.....	15
a) Entrevista.....	16
b) Acompañamiento.....	16
4.3. Investigación del caso.....	16
a) Presentación de pruebas.....	17
b) Sanciones.....	18

Introducción.

La Universidad Autónoma de Occidente (UAdeO), es una institución de educación pública descentralizada del Estado con personalidad jurídica y patrimonio propios, creada para prestar servicios de educación superior en sus distintos niveles y modalidades y contribuir al desarrollo del Estado de Sinaloa. Para cumplir su objeto y fines la Universidad se organizará dentro de un régimen de desconcentración funcional y administrativa a través de seis unidades regionales y tres extensiones con departamentos académicos y coordinaciones de programas.

En apego a la directriz internacional emitida por la Organización de las Naciones Unidas, sobre la equidad de género para prevenir y erradicar la violencia de género, y atendiendo Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, la Universidad Autónoma de Occidente reconoce que las instituciones de educación superior tienen una tarea fundamental como formadoras de profesionistas que se insertarán en la sociedad y serán protagonistas de los cambios políticos y económicos del porvenir; en cuya formación también garantice la promoción de la temática de igualdad de género.

La UAdeO, consciente de que la Violencia de Género es una problemática que afecta a hombres y mujeres de todas las edades, cultura, clase social y nivel educativo, ratifica su interés y compromiso de continuar implementando acciones institucionales que permitan prevenir y erradicar la Violencia de Género, muestra de ello es el presente protocolo el cual atiende los siguientes objetivos:

1. Identificar problemáticas derivadas de conductas asociadas a violencia de género
2. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento y acoso sexual en todas las Unidades Regionales de la UAdeO.
3. Implementar acciones para prevenir y erradicar la Violencia de Género.
4. Fortalecer la cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.
5. Definir mecanismos para orientar y, en su caso brindar acompañamiento especializado a quién lo necesite.

6. Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la Violencia de Género ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Este protocolo es una herramienta más, que favorece la transparencia de los mecanismos internos para los procesos formativos y asegura la formación integral de hombres y mujeres profesionistas, capaces de enfrentar los retos que la vida profesional, social y personal conlleva.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

1. Generalidades.

Para los fines del presente protocolo se considera Violencia de Género cualquier acto perjudicial perpetrado en un ámbito público o privado en contra de la voluntad de una persona y basado en las diferencias de atribución social entre hombres y mujeres. Los actos de Violencia de Género infringen en un determinado número de derechos humanos universales protegidos por las convenciones y los instrumentos internacionales. Cabe señalar que el concepto de violencia de género es más amplio y tiene como fin destacar la dimensión de género en la subordinación de la mujer en la sociedad y su vulnerabilidad frente a la violencia, que es dirigida contra cualquier persona que no respete los roles que una sociedad determinada le impone a hombres y mujeres, razón por la cual también hombres y niños pueden ser víctimas de la violencia de género, especialmente de la violencia sexual.

2. Propósito.

El presente protocolo es de observancia general y obligatoria y tiene como fin establecer los mecanismos para prevenir, detectar, atender y sancionar los casos de Violencia de Género en la Universidad Autónoma de Occidente, ocurridos entre integrantes de la comunidad universitaria en cualquier espacio físico o virtual, dentro o fuera de la UAdeO.

3. Marco Normativo.

El presente Protocolo se fundamenta en las siguientes normas nacionales, estatales, municipales y universitarias:

Nacional.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, particularmente en el principio pro-persona, principios de convencionalidad e interpretación conforme establecidos en los instrumentos internacionales de los derechos humanos aplicables

en contra de la discriminación, la violencia de género y la violencia en contra de las mujeres y las niñas.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés).

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

La normativa promulgada en el ámbito federal, estatal y municipal en contra de la discriminación y la violencia:

- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal de Procedimiento Administrativo.
- Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia.
- Código Nacional de Procedimientos Penales.

Estatal

Plan Estatal de Desarrollo para el Estado de Sinaloa 2012-2018 estableció en el tema ocho la igualdad sustantiva como uno de los ejes de trabajo del Estado.

Modelo Único de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia del Estado de Sinaloa (MUAMVVES) como una política pública que transversaliza la atención que las distintas instancias y dependencias del Estado que brindan atención a las mujeres que han sufrido un episodio de violencia.

Protocolo de atención a mujeres víctimas del Estado de Sinaloa.

Protocolo prevención de violencia de género mujeres del Estado de Sinaloa.

Municipal

- Plan de Desarrollo Municipal Ahome 2018-2021.
- Eje II. Fin de las formas de violencia y discriminación de género.
 - a) La familia en Ahome.
 - b) Diversidad sexual y corresponsabilidad familiar.
- Impartición del taller para garantizar la eficiencia y eficacia en la atención a mujeres víctimas de violencia desde una perspectiva de género y respeto a sus derechos humano.

Legislación Universitaria (UAdeO)

- Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Occidente.
- Estatuto Orgánico de la Universidad Autónoma de Occidente.
- Reglamento del personal académico.
- Reglamento Escolar.
- Reglamento del funcionamiento de los órganos colegiados de la UAdeO.
- Lineamiento del Programa Institucional de Tutoría.
- Código de ética de la Universidad Autónoma de Occidente.

4. Marco Conceptual.

Para efectos del presente protocolo se registrá bajo las siguientes definiciones, tipología y niveles de violencia de género:

4.1. Conceptos.

Acoso sexual: Es una forma de violencia con connotación lasciva 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.

CLAE: Centro Lince de Atención Estudiantil, que brinda los servicios de atención médica, nutricional, psicológica y psicopedagógica.

Figura de acompañamiento: Cualquier persona de confianza, facultada por la presunta víctima, que pertenezca a la comunidad docente o administrativa, quien funge como observadora durante la intervención, particularmente en la etapa de atención a la víctima.

Hostigamiento sexual: 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.

Persona receptora de queja o denuncia: Autoridad Máxima de cada Unidad Regional y primer contacto en la intervención ante casos de violencia de género.

Presunta víctima: La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un acto de violencia de género.

Queja o Denuncia: Son los dos medios a través de los cuales la presunta víctima presume la realización de un acto de violencia de género.

Tutor: Es el docente asignado para brindar acompañamiento al estudiante durante su formación profesional dentro de la institución.

4.2. Tipología de Violencia de Género.

Con base en Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, en su artículo 6to, capítulo I, para fines de este protocolo se emplea la siguiente tipología:

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

- **La violencia física.** Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas;
- **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;
- **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;
- **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, y
- **Violencia laboral y docente.** Es toda acción en contra de un individuo en el entorno laboral o escolar independientemente de la relación jerárquica, consiste en un acto u 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. Incluye abuso psicológico, moral, sexual y físico, además, si genera denigración, manifestándose mediante discriminación debido a su origen, cultura, color de piel o religión.

4.3. Niveles en las conductas de Violencia de Género.

Para efecto de intervención ante conductas de Violencia de Género y con apoyo de la perspectiva de clasificación del Instituto Municipal de la mujer en Ahome Sinaloa, la UAdeO considera tres niveles leve, medio y alto, bajo los siguientes criterios:

- **Gravedad leve:** Celotipia, insultos, devaluaciones, chistes sexuales u obscenos; comentarios o bromas acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales de una persona.
- **Gravedad media:** Toma o difusión de fotografías y videos de carácter sexual sin el consentimiento de la persona; invitaciones, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables y persistentes, seguir a una persona de la Universidad (acecho); amenazas, tratos o comentarios discriminatorios. pedir favores sexuales a cambio de subir una calificación, aprobar una materia o una promesa de cualquier tipo de trato preferencial; amenazar a una persona de reprobarla, bajarla de puesto o cuestiones similares si no se mantiene un contacto sexual.
- **Gravedad alta:** Gestos ofensivos con las manos o el cuerpo; contactos físicos indeseados (tocamientos); insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, presión para tener relaciones sexuales, afectaciones laborales al rechazar propuestas sexuales, intento de violación y violación.

TITULO II

MEDIDAS PREVENTIVAS

1. Prevención.

Para prevenir y atender la Violencia de Género, la UAdeO deberá realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de la detección oportuna mediante:

- Capacitar a la comunidad universitaria mediante actividades que se derivan del eje transversal de Derechos Humanos, cultura de la paz, equidad e igualdad de género.
- Socializar el protocolo de manera permanente.
- Campañas de sensibilización en la temática (Carteles, conferencias, spot de radio, etc.).
- Propiciar el acercamiento entre estudiantes y profesionales que atienden el Centro Lince de Atención Estudiantil (CLAE).
- Programa Institucional de Tutoría.
- Sensibilizar a los miembros de sindicatos y órganos colegiados.
- Dar a conocer el pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a la Violencia de Género entre ellas las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que promueve la Secretaría de Gobernación.
- Impulsar el apoyo y participación estudiantil (Sociedad de alumnos) para la promoción del pronunciamiento "Cero Tolerancia".
- Promover estilos de vida saludable a través de los programas institucionales como Universidad Saludable.
- Impulsar a través de las academias actividades orientadas a la temática.

TITULO III
PROCEDIMIENTO DE PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN ANTE CASOS DE
VIOLENCIA DE GÉNERO

1. De los órganos e instancias de apoyo de la Universitaria.

Las autoridades competentes para la aplicación de presente protocolo son:

- H. Consejo Técnico de cada Unidad Regional.
 - Comisión permanente de Honor y Justicia.
- Directores de Unidades Regionales (Instancia receptora de queja o denuncia).
- Abogado General.
- Contraloría Universitaria.

2. Campo de aplicación.

El presente protocolo basado en el estatuto Orgánico de la UAdeO, artículo 3ro.

Capítulo I, contempla a la comunidad universitaria en general integrada por:

- Órganos personales (Rector, Directores de Unidad Regional y Jefes de Departamento académico)
- Personal Académico.
- Alumnos.
- Trabajadores administrativos.

Además:

- Estudiantes y docentes en programas de movilidad académica.
- Personal en formación y personal contratado en proyectos vinculados a la Universidad.
- Sociedad en general que asista a la institución para la solicitud de un servicio o causas diversas y tengan contacto con la comunidad universitaria.

3. Derechos, principios y postulados.

Para la interpretación y presentación del presente protocolo se contemplan los siguientes derechos, postulados y principios rectores siguientes:

- a) Cero tolerancias a las conductas de Violencia de Género;
- b) Acceso a la justicia;
- c) Confidencialidad;
- d) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- e) Prohibición de represalias;
- f) Integridad personal;
- g) Debido proceso
- h) Celeridad.

4. Etapas del procedimiento.

El desarrollo del presente protocolo se divide en tres etapas, presentación de queja o denuncia; atención a la presunta víctima, la cual contempla la entrevista y el acompañamiento; investigación del caso, que incluye la presentación de pruebas y la sanción.

4.1. Presentación de queja o denuncia.

- La Presentación de la queja o denuncia la podrán hacer:
 - Directamente por la persona que manifiesta ser la presunta víctima.
 - A través de alguna autoridad universitaria (docente, tutor, coordinador de programa etc.)
 - Una persona que tenga conocimiento de algún hecho de violencia de género, se dará seguimiento a la solicitud de atención directamente con la presunta víctima, siempre y cuando se ubique en el nivel de conducta de Gravedad Alta.
 - En caso de ser menor de edad comparecerá el padre o tutor junto a la presunta víctima.
- La Presentación de la queja/denuncia se podrá hacer:
 - Acudiendo a la instancia receptora de queja o denuncia.

- Por correo electrónico (institucional).
- La Presentación de la queja /denuncia deberá contener:
 - Datos de identificación y contacto de la presunta víctima. Tratándose de hechos que pudieran presumir la comisión de un delito, y que éste estuviera siendo cometido en el momento de la solicitud, presentar datos de ubicación de la presunta víctima, para orientarla y acompañarla ante las instancias públicas competentes, en caso de que así lo decidiera la persona.
 - Narración de hechos motivo de la solicitud, especificando, en la medida de lo posible, las circunstancias de tiempo, modo, lugar y ocasión, que guarden relación con el hecho descrito.
 - De contar con ellas, evidencias que sustenten su relato.
 - De ser posible, los datos de identificación y ubicación de la persona presunta generadora de la violencia

4.2. Atención a la víctima.

- En la atención de primer contacto, la persona receptora de la queja o denuncia deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario.
- La persona receptora de queja o denuncia deberá canalizar a la presunta víctima a una instancia interna, siempre y cuando el hecho generador se clasifique de gravedad leve o moderada.
- En caso de un acontecimiento de gravedad alta se debe de inmediato hacer del conocimiento del Agente del Ministerio Público.
- La Persona receptora de queja o denuncia con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima.
- La Persona receptora de queja o denuncia garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcionen, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

a) Entrevista.

Para efecto de esta etapa preferentemente se deben atender las siguientes indicaciones:

a) Utilizar lugar apropiado. b) Escuchar con actitud abierta, objetiva y tolerante la problemática planteada por la presunta víctima, siempre con absoluto respeto a los derechos humanos. c) Explorar las medidas tomadas para afrontar la situación y alternativas posibles de solución. d) Evaluar de forma general requerimientos de atención de urgencia y proporcionarlos. Evaluar riesgo y condiciones de seguridad de la presunta víctima; tomando en cuenta la interacción con personas posiblemente involucradas. e) Evaluar requerimientos de atención a otorgarse por parte de la Universidad, en caso conducta de nivel de gravedad leve o media. f) Evaluar requerimiento de atención inmediata a otorgarse por parte de instancias externa en caso de conducta nivel de gravedad alta.

b) Acompañamiento.

Para garantizar la transparencia del proceso, se permite durante la entrevista la figura de un acompañamiento no jurídico, preferentemente el tutor o cualquier persona de confianza facultado por la presunta víctima que pertenezca a la comunidad docente o administrativa, quien observa que la presunta víctima tome sus decisiones de manera libre e informada, además al momento de la entrevista la o el acompañante no podrá hacer ningún tipo de intervención ni comentarios con respecto al hecho de violencia de género denunciado.

4.3. Investigación del caso.

Las presentaciones de queja o denuncias sobre casos de Violencia de Género podrán presentarse ante la comisión *de honor y justicia* por medio del formato de primer contacto elaborado por la persona receptora de queja.

En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, *comisión de honor y justicia* deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y

asesorarlo en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.

La comisión de honor y justicia revisará la denuncia y en caso de que de la misma se identifique la falta de un elemento, contactará a la presunta víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite.

La comisión de honor y justicia valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las unidades correspondientes a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de Violencia de Género.

a) Presentación de pruebas.

La valoración de las pruebas deberá hacerse bajo el principio de igualdad y equidad de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.

Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido.

Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.

Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros. Respecto de la

persona denunciada además corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.

Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la presunta víctima, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.

Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las pruebas periciales en caso necesario correspondientes, sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

b) Sanciones.

Las sanciones van desde la amonestación, la expulsión y el despido siempre y cuando se acredite la violencia de género, la autoridad resolutoria deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora con perspectiva de género.