



CRESON

Centro Regional de Formación
Profesional Docente de Sonora

**Centro Regional de Formación
Profesional Docente de Sonora**

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
PARA LA ATENCIÓN DE HECHOS
POR ACOSO Y HOSTIGAMIENTO
SEXUAL**

Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora
Hermosillo, Sonora. Septiembre de 2020.

Aprobado en el acuerdo 2020.12.16.8 en la XIV Sesión Ordinaria Consecutiva, Cuarta Sesión Ordinaria del año 2020 de la H. Junta Directiva del CRESON, Hermosillo el día 16 de diciembre de 2020.

Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora
Carretera Federal 15, KM. 10.5. Col Café Combate C.P. 83165, Hermosillo,
Sonora. Teléfono: (662) 1080630.
Página oficial: www.creson.edu.mx



CONTENIDO

Introducción	7
Justificación.....	9
I. Disposiciones generales.....	11
1. Objetivo.....	11
2. Ámbito de aplicación	11
3. Glosario	12
4. Conductas de hostigamiento y acoso sexual.....	15
5. Daños como causa del hostigamiento y acoso sexual.....	16
6. Actitudes y aptitudes del personal para intervenir en casos de hostigamiento y acoso sexual	16
II. Principios.....	19
III. Instrumentos legales y aplicables.....	20
1. Instrumentos internacionales de Derechos Humanos	20
2. Instrumentos Nacionales.....	20
3. Instrumentos Locales.....	20
4. Resoluciones de Tribunales Internacionales.....	21
5. Resoluciones de Tribunales Nacionales.....	21
6. Resolución de otros Tribunales.....	21
IV. Procedimiento para la atención de casos y de hostigamiento de naturaleza sexual	22
1. Consideraciones generales en torno a la entrevista.....	22
2. Entrevista a la persona acusada.....	23
3. Presentación de la denuncia.....	24
4. Atención	25
5. Remisión	25
6. Medidas cautelares	25
Transitorios.....	27
Referencias.....	29
Anexos.....	31

No bond

Anexo 1: Entrevista.....	32
Anexo 2: Acciones a desarrollar para la atención de la denuncia por hostigamiento sexual y/o acoso sexual.....	34
Anexo 3: Formato de declaración.....	35
Anexo 4: Formato de seguimiento de denuncia institucional.....	36
Anexo 5: Formato de seguimiento del caso.....	37
Anexo 6: Ejemplos de cartas de notificación.....	39
Anexo 7: Ejemplo de la toma de la declaración de una/un testigo.....	40
Anexo 8: Modelo de resolución de decisión a la parte acusada.....	42
Anexo 9: Carta de decisión a la parte ofendida.....	43

[Handwritten signature]

INTRODUCCIÓN

Consolidar un ambiente estudiantil sano dentro de las Unidades Académicas es una de las principales preocupaciones del Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora (CRESON). Su interés radica en ofrecer orientaciones, a través de mecanismos no vinculantes que procuren una cultura académica donde se respete la dignidad y la no discriminación del alumnado.

Los y las estudiantes conviven en los centros estudiantiles más de la mitad del día, por lo que es esencial que las relaciones sociales y académicas se desarrollen dentro de un clima de respeto y seguridad, tanto física como emocionalmente. En este proceso es relevante construir las bases de la cultura organizacional a partir de una concepción integral del ser humano, que implica un cambio estructural que debe comenzar al interior de las propias unidades académicas.

Cuando el clima estudiantil se ve alterado por situaciones de violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, la consecuencia es un ambiente conflictivo, agresivo y apático por parte de los y las estudiantes, así como una baja productividad y un deficiente desempeño académico. Todo ello limita a su vez el desarrollo integral como personas, ya que se ve afectada no solamente su vida educativa, sino todos los ámbitos en que se desenvuelven. Por esto, es de vital importancia establecer iniciativas que restablezcan la seguridad, el trato digno y respetuoso, con base en una cultura organizacional que dé pautas claras de **detección y actuación** ante situaciones de violencia de cualquier tipo.

En este tenor, el CRESON se pronuncia a favor de mecanismos que propicien el más alto grado de bienestar de sus estudiantes en las Unidades Académicas adscritas al mismo; que mejoren el entorno e incentiven el absoluto respeto a los derechos humanos en el ámbito académico. La creación y difusión de este Protocolo de actuación frente a casos de violencia de género, hostigamiento y acoso de naturaleza sexual, dirigido a las Unidades Académicas reafirma dicho compromiso y sienta las bases sobre las cuales se propone la construcción de una nueva cultura académica, tomando como hilos conductores la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y cualquiera que fuera su preferencia sexual y el derecho a una vida libre de violencia y discriminación.

Resulta importante referir que los diversos ordenamientos de índole internacional, nacional y estatal mencionan que la asistencia a los casos relacionados con conductas de acoso y hostigamiento de naturaleza sexual que se producen en los diferentes ámbitos, pueden ser abordados a través de cuatro dimensiones:

1. La **prevención** hace referencia a las acciones encaminadas a promover y difundir los derechos de los y las estudiantes, así como identificar factores de riesgo con el fin de evitar actos de acoso y hostigamiento con objetivo sexual.

2. La **atención** comprende las acciones realizadas por el personal facultado para la intervención en hechos de acoso u hostigamiento de naturaleza sexual, que se proporcionan a los y las estudiantes que declaran ser víctimas de actos de acoso u hostigamiento de carácter sexual y a los presuntos agresores, con la finalidad de atender el impacto que representan dichos actos.
3. La **sanción** establece los mecanismos y procedimientos que permitan determinar responsabilidades y la aplicación de las sanciones, de conformidad con las normas jurídicas.
4. La **erradicación**, la cual es el objetivo de la implementación de los mecanismos y políticas de combate al acoso y hostigamiento de naturaleza sexual.

Si bien es cierto, se requiere del cumplimiento de las dimensiones de manera integral, mediante la formulación del presente protocolo, las Unidades Académicas adscritas al CRESON, abarcan las dimensiones: prevención, atención y seguimiento, que comprenderán las disposiciones relativas al primer contacto que se presenta entre el personal de las Unidades Académicas y las personas que declaran ser víctimas de actos de acoso u hostigamiento de naturaleza sexual, y que concluye con la descripción general de las vías mediante las cuales se da seguimiento a los procedimientos administrativos de investigación y sanción.

JUSTIFICACIÓN

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

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

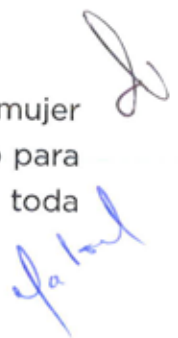
El artículo 3, párrafo segundo Constitucional establece que “La educación que imparta el Estado tenderá a desarrollar armónicamente, todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria, el respeto a los derechos humanos y la conciencia de la solidaridad internacional,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

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

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley de Seguridad Escolar, en el artículo 2. señala los siguientes objetivos: “I.- Establecer las normas conforme a las cuales se llevarán a cabo las acciones en materia de seguridad escolar; II.- Procurar la creación de vínculos permanentes entre los diversos elementos que interactúan en el ámbito de la comunidad escolar y la propia sociedad, así como establecer las bases para el funcionamiento de los organismos encargados de diseñar y aplicar las políticas que surjan sobre la base de dicha comunicación”.

Además, es importante considerar que acorde a dicha Ley, en el artículo 13, menciona que “Corresponde a los Directores Generales de los órganos de gobierno de los Organismos Públicos Descentralizados del Ejecutivo del Estado, a que se refiere la fracción IX del artículo 7 de esta ley: I.- Aplicar, en la esfera de su competencia, esta ley y sus reglamentos, así como vigilar su observancia”.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW, por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado Mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda



discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

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

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

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

En el Estado de Sonora contamos con la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que busca lograr la igualdad sustantiva, la equidad de género, la no discriminación y todos aquellos aplicables contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los instrumentos internacionales de los que México sea parte, la Constitución Política del Estado de Sonora y la Legislación Sonorense.

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

Con lo anterior expuesto es necesario establecer un protocolo de atención específico y especializado, que permita detectar y atender las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Unidades Académicas del CRESON.

I. DISPOSICIONES GENERALES

1. Objetivo

El presente Protocolo tiene por objetivo establecer el mecanismo de concertación entre autoridades centrales y las Unidades Académicas del Centro Regional de Formación Profesional Docente con la finalidad de prevenir, atender, sancionar y erradicar las conductas de acoso y de hostigamiento sexual, cometidas por cualquier persona integrante de la comunidad universitaria y en perjuicio de estudiantes, lo cual incluye establecer tiempos de respuesta a quejas y denuncias; así como generar un programa, registro de quejas y denuncias que garantice la confidencialidad de los casos y crear una instancia colegiada que dirima los asuntos relacionados con el hostigamiento sexual y acoso sexual entre la comunidad estudiantil.

El presente documento será de observancia general para quienes integran la comunidad universitaria, así como para aquellas personas que estén vinculadas de cualquier forma con la misma, y se aplicará en los casos de acoso y hostigamiento sexual en los que se involucren sus integrantes.

Lo anterior con independencia de lo establecido en otras disposiciones del CRESO, y de otros procedimientos que pudieran instaurarse en otros ámbitos jurídicos.

2. Ámbito de aplicación

I. El procedimiento que se establece en el presente protocolo aplica para todos los actos de acoso y hostigamiento sexual que atenten contra los y las estudiantes cometidos por el personal directivo, administrativo y de servicios, docentes y estudiantes de las Unidades Académicas adscritas al CRESO, cualquiera que sea su naturaleza, y que ocurran en el ámbito de las relaciones escolares, ocurridos en los espacios escolares así como en espacios distintos a los recintos institucionales donde el CRESO realice una actividad estudiantil, siempre y cuando intervenga una persona perteneciente a la comunidad escolar en la que vulneren los principios, valores y la normativa que guían el comportamiento de la comunidad escolar.

II. El presente protocolo será aplicable a los casos de acoso y hostigamiento de naturaleza sexual, cuando la persona presuntamente agresora forme parte del personal o del alumnado del CRESO y la presunta víctima forme parte de la comunidad estudiantil de las Unidades Académicas adscritas al CRESO.

III. Serán atendidos conforme a lo establecido en el presente protocolo, los casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual cuando la persona presuntamente agresora sea miembro de la Unidad Académica y la víctima sea estudiante de la misma, una vez que la presunta víctima decida presentar su denuncia en términos del presente protocolo.

IV. Este protocolo sirve para orientar a las presuntas víctimas de acoso y hostigamiento para encauzar sus denuncias a través de los mecanismos reconocidos por la normatividad interna de la Unidad Académica y la normatividad externa, fundamentado en el artículo 5 de la Ley de Seguridad Escolar del Estado de Sonora, en el que se establece que “Los programas y acciones de enlace escolar y de seguridad pública, tenderán principalmente a modificar las actitudes, y formar hábitos y valores de los estudiantes a efecto de prevenir inseguridad”.

3. Glosario

Para efectos del presente Protocolo se considerarán los siguientes conceptos:

I. El procedimiento que se establece en el presente protocolo aplica para todos los actos de acoso y hostigamiento sexual que atenten contra los y las estudiantes cometidos por el personal directivo, administrativo y de servicios, docentes y estudiantes de las Unidades Académicas adscritas al CRESO, cualquiera que sea su naturaleza, y que ocurran en el ámbito de las relaciones escolares, ocurridos en los espacios escolares así como en espacios distintos a los recintos institucionales donde el CRESO realice una actividad estudiantil, siempre y cuando intervenga una persona perteneciente a la comunidad escolar en la que vulneren los principios, valores y la normativa que guían el comportamiento de la comunidad escolar.

- **Acoso Escolar:** acto u omisión realizado por un(a) estudiante o grupo de estudiantes, en los espacios escolares, que de manera reiterada agrede en forma física, verbal, psicoemocional, patrimonial o sexual, o realice ciberacoso a otro estudiante.

- **Acoso Sexual:** la forma de violencia que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, en la que si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima mayor de edad; independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

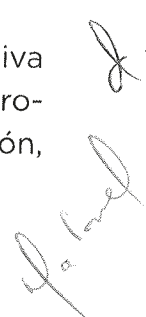
- **Acoso:** la forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder, que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. El acoso puede ser sexual, escolar o cibernético.

- **Acto de Violencia de Género:** se entenderá como acto de violencia de género a cualquier acto u omisión considerado como violento o discriminatorio por razón de género o sexo, realizado por una persona o grupo de personas integrantes de la comunidad escolar, siempre que exista un daño físico o psicológico y que dicho acto u omisión se efectúe sin el consentimiento de la persona agraviada. Para determinar si el acto de violencia de género que se denuncia puede ser considerado como tal, los siguientes conceptos de este glosario podrán ser tomados como indicadores (Instituto Sonorense de la Mujer, 2018).
- **Atención:** conjunto de acciones encaminadas a informar, orientar y asesorar jurídica, psicológica y psicosocialmente a las presuntas víctimas, desde el momento en que el primer contacto tiene conocimiento de los hechos, hasta que este notifica a las autoridades de las Unidades Académicas competentes para que den inicio al procedimiento correspondiente.
- **Ciberacoso:** acciones mediante las que una persona amenaza, hostiga, humilla o molesta a otra, por medios electrónicos como Internet, páginas web, redes sociales, blogs, correo electrónico, mensajes de teléfono celular o videograbaciones, entre otros.
- **Comunidad escolar:** Conjunto de personas que comparten espacios educativos, dentro de los cuales se consideran a los y las estudiantes, docentes, personal de apoyo y administrativo, padres de familia, vecinos y autoridades educativas.
- **Comunidad Estudiantil:** son los y las estudiantes que forman parte, influyen y son afectadas por el ámbito educativo, dentro de las Unidades Académicas adscritas al CRESO.
- **Denunciante:** cualquier persona que tenga conocimiento de algún posible acoso u hostigamiento sexual y lo haga por escrito del conocimiento al primer contacto.
- **Director(a) de la Unidad Académica:** persona que tiene a su cargo la Dirección de la Unidad Académica adscrita al CRESO.
- **Estudiante:** persona que se encuentra inscrita y cursando un programa académico en una de las Unidades Académicas adscritas al CRESO.
- **Género:** entramado de creencias, ideas y atribuciones sociales, culturales e históricamente condicionadas a partir de las distinciones de carácter sexual percibidas por cada



comunidad; sirven de base para el establecimiento de las nociones de “masculinidad” y “feminidad”, que a su vez orientan los comportamientos, las funciones, las oportunidades, las valoraciones y las relaciones entre mujeres y hombres. Una distinción básica entre ambas nociones, parte de la idea del sexo centrada en las diferencias biológicas que se manifiestan físicamente en hombres y mujeres, mientras que el género se concibe como producto de un proceso de formación y socialización, de ahí que se defina como una construcción cultural.

- **Hostigamiento Escolar:** acto u omisión realizado por una persona que mediante un ejercicio abusivo de poder en una relación de subordinación, en los espacios escolares, que de manera reiterada agrede física, verbal, psicoemocional, patrimonial o sexual, o en forma de ciberacoso, a uno(a) o varios integrantes de la comunidad estudiantil de la Unidad Académica.
- **Hostigamiento Sexual:** la forma de violencia que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, mediante un ejercicio abusivo de poder, en una relación de subordinación, conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- **Hostigamiento:** comportamiento ofensivo, incómodo o humillante que se da mediante un ejercicio abusivo del poder, en una relación de subordinación real de la víctima respecto a la persona agresora, expresado a través de conductas verbales, no verbales y físicas. El hostigamiento puede ser sexual o escolar.
- **Presunta víctima:** la persona que considera haber sufrido acoso u hostigamiento, en los términos del presente protocolo.
- **Presunto(a) agresor(a):** la persona a la que se denuncia por acosar u hostigar a otra persona, en los términos del presente protocolo.
- **Primer contacto:**
 - a) **Persona consejera:** persona designada en las Unidades Académicas, en términos del presente protocolo, que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual.
 - b) **En las Unidades Académicas:** Directivo de la Unidad Académica/Departamento de Trabajo Social.
 - c) **En la Administración General:** Titular de la Rectoría/ Órgano Interno de Control.
- **Seguridad Escolar:** la condición referida al resguardo de la integridad física, afectiva y social de los integrantes de la comunidad escolar, al interior y en el entorno que rodea el plantel educativo, derivada del conjunto de acciones preventivas y de atención, coordinadas por la autoridad competente en la materia.



- **Sexo:** diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres.
- **Unidad Académica:** el establecimiento público o privado, donde se brinda educación básica, media superior y superior.
- **Victimización Secundaria:** la acción u omisión institucional que genera un maltrato físico y/o psicológico a las víctimas y/o testigos en el proceso de atención previsto en el presente protocolo. También se presenta victimización secundaria cuando se culpa del acoso u hostigamiento a la presunta víctima, se utiliza un lenguaje inapropiado por parte del personal con quien tiene contacto, se destinan espacios inadecuados para las entrevistas o la recepción de las denuncias, se formulan preguntas repetitivas y excesivas por parte del personal sobre los mismos hechos del acoso u hostigamiento, entre otras.
- **Violencia de Género:** celotipia, insultos, devaluaciones, chistes sexuales u obscenos; comentarios o bromas acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales de una persona; toma o difusión de fotografías y videos de carácter sexual sin el consentimiento de la persona; invitaciones, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables y persistentes, seguir a una persona de la Unidad Académica (acecho); amenazas, tratos o comentarios discriminatorios, gestos ofensivos con las manos o el cuerpo; contactos físicos indeseados (tocamientos); insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales; violación, exhibición no deseada de pornografía.

4. Conductas de acoso y hostigamiento sexual

Los siguientes ejemplos de conductas nos ayudarán a identificar hechos que pueden constituir acoso y hostigamiento sexual entre miembros de la comunidad escolar (Instituto Sonorense de la Mujer, 2018).

- Realizar silbidos, señales lascivas, miradas incómodas e insinuantes, muecas o gestos que generen pensamientos de connotación sexual.
- Expresar chistes sexuales molestos, comentarios insinuantes u obscenos, así como adulaciones sobre el físico o la imagen corporal.
- Presionar para obtener fotografías o imágenes de la persona en ropa íntima, desnuda o en posturas de connotación sexual.
- Utilizar palabras peyorativas o misóginas.
- Hacer preguntas, referencias o insinuaciones sobre la vida sexual.
- Presionar para regresar a una relación afectiva.
- Realizar llamadas telefónicas o mensajes de texto con insinuaciones de connotación sexual o íntima no aceptadas.



- Visitar insistentemente las redes sociales de la víctima (conocido coloquialmente como “stalker”) y generar comentarios sugestivos o de connotación sexual o íntima.
- Insistir para tener encuentros privados o íntimos dentro o fuera de la Unidad Académica.
- Llevar a cabo acercamientos excesivos no deseados como abrazos, besos o tocamientos, pellizcos, roces, acorralamientos.
- Exhibir fotografías, imágenes, u objetos sexualmente sugestivos, pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes.
- Realizar promesas expresas al estudiante de obtener un beneficio personal a cambio de favores sexuales (**Hostigamiento sexual**).
- Llevar a cabo amenazas (directas o indirectas) mediante las cuales el estudiante agresor, exige al estudiante víctima realizar conductas sexuales contra su voluntad o con la amenaza de que, en caso de negativa, se generará un mal futuro.
- Usar expresiones físicas, gestuales o verbales con connotación sexual, insinuaciones sexuales o proposiciones sexuales.

5. Daños como causa del acoso y hostigamiento sexual

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

- **Problemas psicológicos:** duda, depresión, ansiedad, fatiga, falta de motivación, dificultad en la concentración, baja autoestima y relaciones personales restringidas;
- **Problemas fisiológicos:** dolores de estómago y cabeza, náuseas, disturbios del sueño, entre otros;
- **Problemas relacionados con el desarrollo educativo:** reducción de la satisfacción con el estudio, ausentismo, cambio de carrera, etc.

6. Actitudes y aptitudes del personal para intervenir en casos de acoso y hostigamiento sexual

Derivado de lo anterior uno de los puntos importantes a considerar es la existencia de un grupo multidisciplinario que cuente con actitudes y aptitudes que brinden apoyo, asertividad y confianza, para que puedan intervenir de manera eficaz en la prevención y atención de los y las estudiantes víctimas de alguno de los supuestos aquí presentados, así como el seguimiento al procedimiento para la sanción de las personas agresoras, por lo que los principios de actuación deben ser congruentes con lo siguiente (Instituto Sonorense de la Mujer, 2018):

A. Calidad en la atención. El trato que se ofrezca a las personas víctimas se regirá por la empatía, calidez y respeto, y estará libre de toda estigmatización y prejuicio, así como de todo acto de coacción, inducción o inhibición que busque el desistimiento de la víctima de exigir sus derechos. En caso de que el o la estudiante en su carácter de presunta víc-

tima se encuentre en situación de vulnerabilidad, por ejemplo, en razón de discapacidad, pobreza extrema, origen étnico, etc. se deberán desarrollar medidas especiales que respondan a enfoques especializados.

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

C. Confidencialidad. Toda persona involucrada en alguno de los casos previstos en este protocolo tiene derecho a la protección de sus datos personales en términos de la ley aplicable para tal efecto, 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.

D. Debida diligencia. Todas las autoridades del ámbito del gobierno estatal involucrada en los casos que refiere este protocolo asumirán sus responsabilidades de manera proactiva, llevando a cabo las acciones necesarias y de manera oportuna para cumplir con el objetivo del mismo, tratando en todo momento a las personas involucradas en el proceso como titulares de derechos. En atención a este principio, se deberán promover acciones de prevención pertinentes y su reparación desde un enfoque de justicia restaurativa que lo garantice de manera suficiente e integral.

E. Debido proceso. Todas las autoridades involucradas en los casos que refiere este protocolo garantizarán el desahogo del proceso conforme a las etapas y procedimientos establecidos para ello, y a tomar en cuenta los contenidos y ordenamientos fundados en las normas, todo lo cual garantice un resultado justo y equitativo.

F. Gratuidad. Todas las acciones y trámites que se lleven a cabo para la atención y el acceso a la justicia por parte de las víctimas serán gratuitas.

G. Igualdad y no discriminación. Se deberá atender a las víctimas en condiciones de igualdad desde la perspectiva de género, y sin hacer distinción alguna que, por motivos de origen étnico, sexo, género, edad, situación socioeconómica, preferencia sexual o cualquier otro, tenga por objeto o resultado el menoscabo de sus derechos y libertades.

H. Interpretación normativa pro persona. Toda norma de derechos humanos invocada en el proceso de atención de los casos será interpretada en todo momento conforme a la máxima protección que ofrezca a las personas.

I. Participación conjunta. La víctima tiene derecho a recibir asesoría y acompañamiento por parte de la persona de su confianza a lo largo del desarrollo de los casos, y a colaborar con las investigaciones, sin que ello implique menoscabar en alguna situación sus derechos ni eximir a las autoridades de las Unidades Académicas competentes de sus responsabilidades.

J. Respeto y protección de la dignidad e integridad. Todo acto realizado en el marco de este protocolo deberá garantizar en todo momento y circunstancia el respeto y protección de la dignidad e integridad de los y las estudiantes, particularmente de la víctima, a quien se le deberá evitar trámites, procedimientos o actos que puedan revictimizarla.

Handwritten signature and date in the bottom right corner of the page.

II. PRINCIPIOS

1. Los principios con los que se desahogará el procedimiento contenido en el presente protocolo serán los siguientes:
 - A. Cero tolerancias a las conductas de acoso y de hostigamiento.
 - B. Igualdad
 - C. Respeto
 - D. Confidencialidad
 - E. Protección de la dignidad y la integridad
 - F. Accesibilidad e inmediatez
 - G. No causar victimización secundaria
 - H. Prohibición de actos de represalia
 - I. Imparcialidad
 - J. Debida diligencia
 - K. Transparencia
 - L. Debido proceso

2. La información confidencial que se obtenga, genere o resguarde por las Unidades Académicas con motivo de la aplicación del presente protocolo, no podrá divulgarse, ni transmitirse y su manejo estará sujeto a lo establecido en las disposiciones legales aplicables.

3. La información de la presunta víctima de acoso u hostigamiento sexual, y de la persona presuntamente agresora, tiene el carácter de información confidencial.

4. En lo no previsto en el presente protocolo, se observará lo dispuesto en:
 - Decreto por el que se crean las Unidades Académicas, y en observancia a sus reglamentos.
 - Código de Ética del Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora.
 - Código de Conducta del Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora.
 - Reglamento Interno del CRESON.

III. INSTRUMENTOS LEGALES Y APLICABLES

1. Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención Belém do Pará".
- Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de Género.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

2. Instrumentos Nacionales

- Código Nacional de Procedimientos Penales.
- Código Penal Federal.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 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 Educación.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Todas las leyes aplicables.

3. Instrumentos Locales

- Código Penal del Estado de Sonora.
- Constitución Políticas del Estado Libre y Soberano de Sonora.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora.
- Ley de Atención a Víctimas para el Estado de Sonora.
- Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Sonora.
- Ley de Derechos de los Pueblos y Comunidades Indígenas de Sonora.
- Ley de Desarrollo Social del Estado de Sonora.
- Ley General de Educación del Estado de Sonora.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sonora.
- Ley de las y los Jóvenes del Estado de Sonora.
- Ley de Seguridad Escolar para el Estado de Sonora.



Reglamentos

- Reglamento de la Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Sonora
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora
- Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad
- Reglamento de la Ley General para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia
- Reglamento de la Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de Sonora
- Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Sonora

4. Resoluciones de Tribunales Internacionales

- Corte IDH. Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México.
- Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205.
- Corte IDH. Caso Radilla Pacheco Vs. México. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre de 2009. Serie C No. 209.
- Corte IDH. Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010. Serie C No. 216.

5. Resoluciones de Tribunales Nacionales

- Tesis Jurisprudencial: Tesis XXI.1º. J/23, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, tomo XVII, marzo de 2003, p. 1549. Reg. 184610. VALOR DE LA DECLARACIÓN DE LA OFENDIDA.
- Tesis Aislada: Tesis I.3º.C.739 C, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXX, agosto de 2009, p. 1597. Reg. 166676. Derechos Fundamentales. son susceptibles de analizarse, vía amparo directo interpuesto contra la sentencia definitiva que puso fin al juicio, en interpretación directa de la constitución, aun cuando se trate de actos de particulares en relaciones horizontales o de coordinación.
- Amparo en revisión 595/97. Tercer Tribunal Colegiado en materia penal del primer circuito.
- Tesis Jurisprudencial: Tesis 22/2016 1a. /J. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, tomo II; Libro 29, Abril de 2016, Pág. 836 Acceso a la justicia en condiciones de igualdad. Elementos para juzgar con perspectiva de género. Jurisprudencia.

6. Resoluciones de otros Tribunales

- Estados Unidos de América - Corte Federal de Apelaciones (noveno circuito).
- Ellison v. Brady, 924 F. Rep. 2d ser. 872 (9th Cir. 1991).

IV. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO Y DE HOSTIGAMIENTO DE NATURALEZA SEXUAL

1. Consideraciones Generales en torno a la entrevista: el primer contacto (persona consejera) podrá realizar, en caso de que lo acepte la presunta víctima, una entrevista en preparación para su denuncia, misma que se sujetará a lo establecido en el presente protocolo. El primer contacto (persona consejera) deberá preparar un lugar para la entrevista, que reúna las siguientes condiciones:

- A. Un lugar adecuado donde no se presenten interrupciones.
- B. Neutral, seguro, cómodo y privado. El o la estudiante en su carácter de víctima podrá elegir un lugar distinto de donde curse sus estudios, siempre y cuando se trate de instalaciones de las Unidades Académicas.

El primer contacto deberá:

- A. Hacer del conocimiento a la presunta víctima que su información será confidencial y que se adoptarán las medidas para protegerla.
- B. Asegurar la confidencialidad de la entrevista y de la información proporcionada por la presunta víctima.

La presunta víctima decidirá si se hace acompañar por algún familiar o alguna persona de su confianza, pero se deberá aclarar que los acompañantes no podrán intervenir en la entrevista.

En caso de que la presunta víctima sea menor de edad, la entrevista (ver anexo 1) se llevará a cabo con la presencia de quien ejerce la patria potestad, custodia, tutor(a), o cualquier otra persona autorizada por la legislación aplicable.

El primer contacto buscará que la presunta víctima proporcione datos que permitan identificar las circunstancias de **MODO, TIEMPO y LUGAR** en que ocurrieron los hechos y la identidad del presunto agresor.

El primer contacto, a efecto de no causar victimización secundaria, deberá seguir las siguientes pautas de conducta:

- A. Proporcionar su nombre, el área de su adscripción y expresar con pertinencia el alcance de su función, del acompañamiento que puede otorgar y que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada.
- B. Hacer énfasis en que la Unidad Académica se guía por el principio de **CERO TOLERANCIA** a las conductas de acoso y hostigamiento sexual y tiene un compromiso para sancionarlos y erradicarlos.

- C. Tomar nota de lo que se narre en ese momento, generando un ambiente de confianza para que las personas entrevistadas se sientan escuchadas y debidamente atendidas.
- D. Indicar que de la entrevista se generará un informe, independientemente de que la presunta víctima decida o no interponer la denuncia.
- E. Abstenerse de expresar a la presunta víctima o terceros ajenos al procedimiento, opinión acerca de la existencia o inexistencia de violencia o respecto de las posibles consecuencias del procedimiento.
- F. Evitar culpar a las presuntas víctimas por el supuesto acoso u hostigamiento de naturaleza sexual (**no se deben llegar a conclusiones prematuras o anticipar ciertas respuestas**) o sugerir que todo es una mala interpretación por parte de la víctima.
- G. Ser imparcial y evitar expresiones, sean o no verbales, que den a entender que no se le cree a la persona, por ejemplo, “**entendiste mal**”, “**a poco**”, “**no me digas**”, “**no puede ser**” o “**pero si la persona que acusas es un/una caballero/dama**” u otras análogas.
- H. Evitar cuestionar por qué si una situación ha durado mucho tiempo no la denunció antes o por qué ha tardado tanto tiempo en denunciarla.
- I. Mostrar respeto, generar empatía y escuchar atentamente lo que dice la presunta víctima o darle la opción de que pueda asentarlo por escrito. En el caso de que se considere prudente grabar la entrevista, se deberá solicitar el consentimiento expreso de la presunta víctima.
- J. Recabar en una sola entrevista los elementos necesarios para iniciar una investigación completa. Sin embargo, si la persona se encuentra en crisis emocional, la presunta víctima podrá decidir si desea posponer la entrevista.
- K. Explicar a la presunta víctima el procedimiento para la atención de casos de acoso y hostigamiento sexual, las diferentes vías y resoluciones posibles.
- L. Evitar realizar alguna advertencia sobre las represalias que se pueden producir por interponer la denuncia.
- M. Evitar proporcionar consejo legal y/o terapia psicológica si no se cuenta con los atributos y/o facultades para ejercer dichas actividades.
- N. En caso de violencia física, se deberán certificar las lesiones de la presunta víctima de manera inmediata y dentro de las veinticuatro horas en que ocurrieron los hechos, a través de un médico certificado, en caso de que la Unidad Académica no cuente con dicho servicio.

2. Entrevista a la persona acusada

• Antes de la entrevista

- A. Explicar a la persona entrevistada que la intención de la entrevista es iniciar un procedimiento de investigación que pretende ser íntegro y justo.
- B. Explicar el procedimiento administrativo y la política que lo sustenta.
- C. Transmitir sus derechos.

- **Durante la entrevista**

- A. Darle a conocer la declaración de quien acusa, leyéndola en el acto.
- B. Escuchar a la persona acusada sobre lo expresado previamente y recoger comentarios sobre cada uno de los hechos manifiestos por la persona que presentó la queja.
- C. Si la persona admite las acusaciones, se le debe informar que la Unidad Académica no tolera ese tipo de acciones, las que están reguladas por ley y que, por tanto, tiene que cesar inmediatamente. Asimismo, se le debe informar sobre las medidas y sanciones que puedan tomarse.
- D. Si niega las acusaciones, deberá esclarecer cuáles admite y cuáles niega y en cuyo caso, deberá presentar testigos u otros medios de prueba que puedan respaldar su defensa.

- **Después de la entrevista**

- A. Informarle que no es conveniente que se comunique con la persona que presentó la queja, enfatizando que cualquier acción de amenaza o represalia podría ser considerada un acto de violencia, acoso y hostigamiento sexual en sí mismo y que podría agravar la situación.
- B. Refrendar el compromiso de la institución para erradicar las prácticas violentas.

3. Presentación de la denuncia

- El procedimiento de presentación de la denuncia podrá ser iniciado por la presunta víctima o por alguna persona que haya presenciado el hecho o que tenga conocimiento de lo sucedido, quienes podrán acudir al primer contacto a denunciar los actos infligidos.
- La denuncia se interpondrá por escrito. En caso de que se exprese verbalmente, el primer contacto levantará un acta en la que consten de manera clara y concreta los hechos narrados, acta que servirá de base para la presentación de la denuncia. El escrito de denuncia deberá contener los siguientes elementos:
 - A. Los datos de identificación y de contacto de la presunta víctima.
 - B. Los datos de identificación del presunto agresor, considerando su adscripción escolar.
 - C. La narración cronológica de los hechos que se denuncian, estableciendo circunstancias de modo, tiempo y lugar.
 - D. Los medios de prueba que ofrezca, en su caso, la presunta víctima, incluyendo el nombre y los datos de localización de los testigos en caso de que los hubiera.
 - E. La firma o rúbrica de la presunta víctima y del primer contacto.
- Cuando sea un denunciante quien presente la denuncia, el primer contacto solicitará a la presunta víctima que ratifique el escrito correspondiente.
- El primer contacto deberá entregar a quien presente la denuncia una constancia de su recepción, en la que conste fecha y hora.
- Las denuncias que involucren menores de edad, deberán presentarse por conducto de quien ejerce la patria potestad, custodia, tutor(a) o cualquier otra persona autorizada

por la legislación aplicable. Las actuaciones en las que intervengan menores de edad, se sujetarán adicionalmente a las disposiciones legales en la materia, y su seguimiento será **OFICIOSO**.

- El primer contacto deberá registrar las denuncias que se le presenten e integrar un expediente, el cual remitirá a las autoridades señaladas en el presente protocolo.

4. Atención. En caso de que la presunta víctima solicite atención o en caso de que se encuentre en un evidente estado de alteración, el primer contacto deberá canalizarla a la instancia de contención psicológica, atención médica, consejería jurídica, o apoyo de trabajo social que para tal efecto determine la Unidad Académica.

5. Remisión. El primer contacto deberá notificar de manera inmediata vía telefónica la denuncia a las siguientes autoridades del CRESO:

- A. Director de la Unidad Académica
- B. Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos
- C. Órgano Interno de Control
- D. Titular de la Rectoría

Dentro de los tres días hábiles siguientes a la presentación de la denuncia, el primer contacto remitirá en físico o mediante correo electrónico a la autoridad de la Unidad Académica competente, el expediente con la información que se integró con motivo de la presentación de la denuncia.

Se deberá integrar un registro estadístico en cada Unidad Académica de denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual en el cual constarán los elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos. El registro debe estar sujeto a lo establecido en las disposiciones en materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable para el caso.

6. Medidas Cautelares

En su ámbito de competencia el Director de la Unidad Académica, titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos, y/o titular de la Rectoría a propuesta del primer contacto, podrá tomar medidas cautelares de protección para proteger los derechos de las presuntas víctimas y garantizar su seguridad e integridad, previa consulta con las mismas.

Las medidas cautelares provisionales que se pueden tomar, dependiendo de la urgencia, la gravedad, la frecuencia, la posición de poder, la probable recurrencia de la conducta denunciada y la inminencia del riesgo, son las siguientes:

- Cambio de horario, turno o grupo de la persona presuntamente agresora.
- Apercebimiento a la persona presuntamente agresora para que cese la conducta denunciada y evite todo contacto con la presunta víctima.
- Garantía a la víctima del goce de sus derechos establecidos en los lineamientos internos de las Unidades Académicas.
- Apoyo académico, psicológico, médico o cualquier otro necesario.
- Dar parte a las instancias responsables de la seguridad pública.
- Cualquier otra medida que se considere conveniente a juicio de las autoridades, considerando que predomine **el interés superior de la víctima**.
- Estas medidas cautelares deberán notificarse a la persona presuntamente agresora, a la presunta víctima, al titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos y a la Rectoría del CRESO. Las medidas cautelares podrán hacerse extensivas en favor de otras personas relacionadas con los hechos, las cuales se aplicarán en coordinación y con apoyo de las áreas administrativas y académicas de la institución. Asimismo, serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia, sin que constituyan en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad que resulte.

Los procedimientos a que darán lugar las denuncias pueden ser:

- A. Penal:** aquéllos que realiza el Director de la Unidad Académica y/o el titular de la unidad de asuntos jurídicos o la presunta víctima personalmente, en los términos señalados en las leyes de la materia.
- B. Derechos humanos:** aquéllos que se opten presentar ante la Comisión de los Derechos Humanos por parte de la presunta víctima personalmente, en los términos señalados en las leyes de la materia. Cada procedimiento seguirá su curso, conforme a las disposiciones normativas aplicables en la materia.
- C.** El titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos o titular de la Rectoría podrán solicitar información que coadyuve a esclarecer el caso de acoso u hostigamiento que se esté investigando, a las áreas de la Unidad Académica que puedan aportar datos valiosos para el desahogo de los procedimientos que les competen. Quienes sean requeridos deberán responder en los términos establecidos en la propia solicitud.
- D.** La determinación que dé fin al procedimiento deberá ser notificada a los involucrados, por escrito.
- E.** En caso de que los actos de acoso u hostigamiento sexual se hayan realizado en contra de un(a) trabajador(a) del CRESO y/o sus Unidades Académicas, y la persona presuntamente agresora sea estudiante, la presunta víctima notificará al primer contacto de su área de adscripción, para que se proceda conforme a lo previsto por el Reglamento interior de las Unidades Académicas y al presente protocolo.
- F.** De igual manera, en caso de que los actos de acoso u hostigamiento sexual se hayan realizado en contra de un(a) estudiante o persona ajena a la Unidad Académica y la persona presuntamente agresora sea un(a) funcionario(a) de la Unidad Académica, la

queja será recabada de manera personal por una instancia receptora ajena a la Unidad Académica, la presunta víctima notificará al primer contacto de su área de adscripción, para que se proceda conforme a lo previsto por el Reglamento interior de las Unidades Académicas.


La Unidad de Asuntos Jurídicos analizará el caso, y de existir elementos podrá iniciar la **RESCISIÓN DEL CONVENIO O CONTRATO**, en el caso de que a la persona presuntamente agresora labore en la Unidad Académica, y/o persona ajena a esta (proveedor y/o prestador de servicios, etc.); en el caso de que el agresor sea estudiante se iniciará lo correspondiente a la **SUSPENSIÓN O EXPULSIÓN** dependiendo de la gravedad del hecho que se le señala y ofrecerá asesoría jurídica a la presunta víctima.

TRANSITORIOS

Primero.- El presente protocolo de actuación para la atención de hechos de acoso y hostigamiento sexual en la comunidad escolar de las Unidades Académicas adscritas al Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora, entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

Segundo.- El incumplimiento del presente protocolo dará lugar a las responsabilidades establecidas en la norma aplicable.

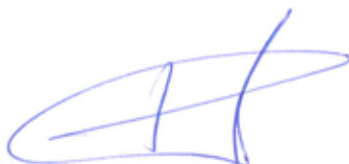
H. JUNTA DIRECTIVA CENTRO REGIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL DOCENTE DE SONORA.



Mtro. Onésimo Marscales Delgadillo
Subsecretario de Educación Media y Superior
Representante del Secretario de Educación y Cultura
Presidente de la H. Junta Directiva



Mtro. Francisco Antonio Zepeda Ruiz
Rector del Centro Regional de Formación
Profesional Docente de Sonora
Secretario Técnico de la H. Junta Directiva



C.P. Yadira Tiznado García
Representante del Secretario de Hacienda

Lic. Isaac Salazar Saldaña
Representante del Director General de
Educación Superior para el Magisterio



Lic. Guadalupe Janeth Gálvez Navarro
Titular de la Oficina de Enlace Educativa en
el Estado de Sonora

Dr. Juan Carlos Rodríguez Macías
Representante del Sector Académico



Lic. María Isabel Acuña Ocejo
Titular del Órgano Interno de Control



Lic. Javier González Nemer
Comisario Público Oficial

REFERENCIAS

- Código de Conducta. (CC). (9 de septiembre de 2019). CRESO. (Hermosillo, Sonora).
- Constitución Política de México (Const). Art. 1º y Art. 3º. 8 de mayo de 2020. Ciudad de México.
- Comunicado de Prensa. No. 045/2017. (30 de junio de 2020). Establece primera sala criterios para valorar con perspectiva de género, testimonios de víctimas en casos de hostigamiento sexual. 1 de marzo de 2017. Ciudad de México.
<https://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/noticia.asp?id=4489>.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belem Do Pará). (30 de junio de 2020). <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/Folleto-BelemDoPara-ES-WEB.pdf>.
- Decreto por el que se aprueba el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, abierto a firma en la ciudad de Nueva York, E.U.A., el día 19 de diciembre de 1966, con las declaraciones interpretativas a los artículos 9, párrafo 5, y al artículo 18, y las reservas al artículo 13 y al inciso B) del artículo 25, que efectuará el Ejecutivo de la Unión al proceder a su adhesión. (9 de enero de 1981). DOF. México. D.F.
- Instituto Sonorense de la Mujer. (2018). Modelo de Protocolo de Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Instituciones Públicas y Privadas de Educación Media Superior y Superior para el Estado de Sonora. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/1tLBMMmwptQQrf3xsqI-5FHtpdCm4IJos/view>
- Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. (1º de febrero de 2007). DOF.
- Ley de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia para el Estado de Sonora. (30 de junio de 2020). <http://www.sspsonora.gob.mx/images/noticias/comunicacionsocial/NORMATIVIDADPERSPECTIVAGENERO/LEY%20CONTRA%20LA%20VIOLENCIA%20A%20LA%20MUJER%20DEL%20EDO.%20DE%20SONORA.pdf>.
- Ley para la igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Sonora. (25 de septiembre de 2008). BO. Sec. IX. Hermosillo, Sonora.
- Ley de Seguridad Escolar. (15 de enero de 2009). BO. Sección I. Hermosillo. Sonora.
- Reglamento Interior del Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora. (12 de octubre de 2017). BO. Tomo CC. Edición Especial. Hermosillo, Sonora.

ANEXOS

Handwritten signature

Anexo 1

Entrevista para víctima de acoso y hostigamiento sexual

La entrevista tiene el propósito de investigar lo sucedido para que la Unidad Académica le apoye y proponga una solución; es difícil tratar el tema y puede resultarle incómodo, por lo que no se debe preocupar ya que toda la información que proporcione quedará en anonimato. Se agradece su tiempo otorgado para la entrevista.

Nombre: _____

Semestre que cursa: _____

Carrera: _____

1. ¿Quién es la persona acusada?
2. ¿Qué hizo la persona acusada?
3. ¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de la frase exacta?
4. ¿Cuándo sucedió?
5. ¿Qué sucedió?
6. ¿Qué le impidió denunciar antes?
7. ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
8. ¿Hubo testigos presentes?
9. ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
10. ¿Ha ocurrido anteriormente?
11. ¿Sabe o conoce a otras víctimas?
12. ¿A quién más le ha avisado?
13. ¿Cómo le ha afectado?



14. ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
15. ¿Qué es lo que quiere que yo haga?
16. ¿Necesita que yo le ayude a encontrar apoyo?
17. ¿Siente que podrá regresar a su lugar de estudio?
18. ¿Cómo piensa que se debería solucionar el problema que está enfrentando?
19. ¿Qué es lo que usted quiere hacer al respecto?
20. ¿Considera que necesita atención psicológica, médica, consejería jurídica o apoyo de trabajo social?
21. ¿Le gustaría hacer un último comentario?

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is cursive and appears to read "Patricia".

Anexo 2

Acciones a desarrollar para la atención de la denuncia por hostigamiento sexual y/o acoso sexual



Ma Lourdes

Anexo 3

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

No. de expediente: _____

Nombre completo: _____

Identificación (INE, credencial escolar) núm. _____

Lugar de entrevista: _____

Fecha y hora: _____

DETALLES DE LA DECLARACIÓN

La persona quien declara protesta decir la verdad, conociendo que puede ser acreedora a una sanción en caso de que como resultado de la investigación de los hechos y/o actos que denuncia, resulten falsos, conforme a lo establecido en la normatividad aplicable a los estudiantes.

Nombre y firma del o la estudiante
declara

Firma y nombre del primer
contacto o de quien recibe la denuncia

Yolanda

Anexo 4

Formato de Seguimiento de Denuncias Institucional

No.	No. de expediente	Estudiante	Fecha de denuncia	Presunto acto cometido (gravedad)	Estatus del caso

Ya soy D.

Anexo 5

Formato de seguimiento del caso

No. de expediente: _____

Presunto acto cometido: _____

Fecha y hora de la denuncia: _____

Nombre completo de la persona afectada: _____

Nombre completo de la persona presuntamente agresora: _____

Semestre que cursa la persona presuntamente agresora: _____

Programa educativo que cursa la persona presuntamente agresora: _____

Programa educativo que cursa la persona víctima: _____

Nombre del primer contacto quien atiende el caso: _____

Breve descripción del caso: incluir pruebas testimoniales y/o documentales si las hubiera: grabación audio, video, fotos, fotos de pantalla, testigos, conversaciones (chat), publicaciones en redes sociales, etc.

Handwritten signature and date:
21/12/20

Acciones que deben realizarse como medidas precautorias y correctivas

ACCIÓN	RESPONSABLE	FECHA DE COMPROMISO

Resolución (descripción del fallo y de la sanción correspondiente)

Autoridades que intervienen (Director de la Unidad Académica, Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos, Titular de Rectoría)

NOMBRE	FIRMA	FECHA

Handwritten signature in blue ink.

Anexo 6

Ejemplos de cartas de notificación (Modelo de notificación a la parte acusada por parte de la institución)

En la ciudad de _____, Sonora; a _____ de _____ del 20____
Estudiante: _____
Dirección: _____

Existe una queja formal interna presentada contra usted por (nombre de la/el denunciante), en la que se afirma que usted la/lo ha *(violentado/hostigado/acosado en la institución)*, lo que va en contra de la política de *(nombre de la dependencia/entidad)* contra el acoso sexual y el hostigamiento sexual en el interior de las unidades académicas. Adjunto una copia de la declaración de esta política para su información y referencia.

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

Para su información incluyo una copia de la queja, a fin de que usted conozca las acusaciones y pueda preparar su respuesta. Durante este proceso, usted puede ser representada por algún familiar o alguien de su confianza, persona a la cual se le harán saber las reglas del procedimiento a seguir.

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

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

Con cordiales saludos

ATENTAMENTE

Nombre y Firma de la persona facultada por la Unidad Académica



Anexo 7

(Entrevista)

Ejemplo de la toma de la declaración del testigo

Declaración de: (nombre de la persona entrevistada)

Lugar de la entrevista: _____

Fecha y hora: _____

Mi nombre es _____ y actualmente estudio el
programa de _____ en la
Unidad Académica de _____
en la Ciudad de: _____

Descripción de los hechos

El día _____ del mes de _____ de _____ yo (presencie o soy testigo)

Nombre y Firma

(de la persona entrevistada)

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Leída y firmada ante mí el día de hoy. _____

Firma del primer contacto o persona que
recaba la entrevista/y a fecha

O bien:

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

Firma del primer contacto o persona
que recaba la entrevista

Handwritten signature

Anexo 8

Modelo de resolución de decisión a la parte acusada

Nombre de la parte acusada

Estimada/o

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

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

(Si son infundadas)

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

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

(Si son fundadas)

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

Agradecemos su atención.

Atentamente

(Firma) (Nombre)

(del primer contacto o persona designada para ello).



Anexo 9

Carta de decisión a la parte ofendida

En la ciudad de _____ Sonora; a _____ de _____ del 20 _____.

Estudiante: *(de la parte ofendida)*

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

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

(Si son infundadas)

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

(Si son fundadas)

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

Le agradecemos habernos llamado la atención sobre este asunto.

Le saludamos cordialmente, reiterando nuestro apoyo y gestión al respecto

Atentamente

Autoridad de la Unidad Académica