

---

POLÍTICAS DE INTERVENCIÓN Y PREVENCIÓN  
EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL  
PARA LA UNIDAD 22-A DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

---



2019

## ÍNDICE

Disposiciones Generales	2
Marco teórico	5
Marco normativo	7
Acciones específicas de prevención de conductas de hostigamiento y acoso sexual dentro de la Unidad	10
Procedimiento de atención e intervención en casos de hostigamiento y acoso sexual dentro de la Unidad	11
Registro de casos	17
Ruta crítica en la atención a casos de acoso y hostigamiento sexual dentro de la Unidad	18
Formato de constancia de entrevista de primer contacto	19
Formato de denuncia de casos ante el Comité	20
Directorio del funcionariado responsable de la aplicación del presente Protocolo	21

## I. DISPOSICIONES GENERALES

### I.1 Objetivo General

Implementar los procedimientos necesarios para prevenir, atender e intervenir en casos de hostigamiento y acoso sexual que se presenten en la comunidad universitaria de la Unidad 22-A de la Universidad Pedagógica Nacional, con el fin de garantizar un ambiente libre de violencia de género.

### I.2. Objetivos específicos

- a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento y acoso sexual y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.
- b) Definir mecanismos para orientar y en su caso, acompañar, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- c) Establecer el procedimiento que permita brindar un acompañamiento especializado a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, que propicien acceso a la justicia.
- d) Señalar las vías e instancias competentes al interior de la Unidad 22-A de la Universidad Pedagógica Nacional que pueden conocer, investigar e intervenir en casos de hostigamiento y acoso sexual.
- e) Contar con registro de los casos de hostigamiento y acoso sexual presentados en la Unidad 22-A de la Universidad Pedagógica Nacional, que permitan su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen.

### I.3. Principios rectores

a) *Confidencialidad.* El manejo y uso de los datos personales de las personas involucradas en los procedimientos, así como el detalle de los hechos será confidencial a efecto de proteger la privacidad de la información en todas las etapas del procedimiento.

b) *Igualdad y no discriminación.* La comunidad académica involucrada en la aplicación del presente protocolo, deberá conducirse sin distinción, exclusión o restricción ejercida por razón de sexo, raza, orígenes étnicos, lengua, religión, ideología o cualquier otro tipo incluyendo género, edad, preferencia u orientación sexual, identidad, estado civil condiciones de salud, capacidades diferentes o cualquiera otra que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad sustantiva de oportunidades de las personas. Toda garantía o mecanismo especial deberá fundarse en razones de enfoque interseccional y situado, refiriéndose éste a que cada caso deberá ser tratado de manera individual tomando en cuenta las características específicas presentadas.

c) *No re victimización.* Se atenderán los casos presentados con absoluto respeto a la dignidad de las personas, con escucha empática y sin señalamientos, cuestionamientos o juicios, evitando que quien haya sido afectado o afectada tenga que narrar su historia a diferentes personas o instancias, a menos que sea estrictamente necesario.

d) *Debida diligencia y efectividad.* La intervención de las autoridades competentes se deberá realizar dentro del tiempo razonable tomando en cuenta las particularidades del caso y adoptando las medidas necesarias para que las personas afectadas accedan a los servicios integrales que garanticen la protección y ejercicio de sus derechos.

e) *Interés superior de la persona afectada.* La comunidad académica involucrada deberá intervenir siempre con el criterio de proteger los derechos e integridad de las personas afectadas mediante la priorización de la relación de desigualdad que pudieran presentar frente a la persona agresora; además de que actuará bajo el principio de prohibición de represalias a la persona afectada respecto a los hechos narrados.

#### **I.4 Ámbito de aplicación**

La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que la Universidad Pedagógica Nacional tiene que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o en su caso, penal. La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este protocolo, no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.

El presente protocolo deberá ser aplicado por la comunidad universitaria perteneciente a la Unidad 22-A de la Universidad Pedagógica Nacional que comprende de manera enunciativa más no limitativa al personal académico y administrativo, alumnado y todas aquellas terceras personas que presten servicios dentro de las instalaciones de la Unidad.

Lo no previsto en el presente Protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual para la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el pasado 31 de agosto de 2016.

La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el presente Protocolo, corresponderá a la Secretaría de Educación Pública, a través de la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

## I.5 Glosario de términos

Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

- a) **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.
- b) **Acuerdo:** Al Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés publicado en el Diario Oficial de la Federación el pasado 20 de agosto de 2015.
- c) **Capacitación:** El proceso por el cual las y los servidores públicos son inducidos, preparados y actualizados para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias.
- d) **Certificación:** El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación.
- e) **Conflicto de interés:** La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de el/la servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisiones o funciones.
- f) **Comité:** Al Comité de ética y de prevención de conflictos de interés, conformado en la Unidad 22-A de la Universidad Pedagógica Nacional de conformidad con los lineamientos del Acuerdo.
- g) **Comunidad universitaria.** Al personal académico y administrativo, alumnado y todas aquellas terceras personas que presten servicios dentro de las instalaciones de la Unidad 22-A de la Universidad Pedagógica Nacional.
- h) **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la comunidad universitaria por la persona afectada o por un tercero, que implican Hostigamiento o Acoso sexual en los que se encuentran involucradas servidoras y servidores públicos en ejercicio de sus funciones.
- i) **Dirección:** A la persona que ostente la titularidad de la Dirección de la Unidad 22-A de la Universidad Pedagógica Nacional al momento de presentarse el caso de hostigamiento u acoso sexual.
- j) **Formación:** El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de servidoras y servidores públicos.
- k) **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.
- l) **Instituto:** El Instituto Nacional de las Mujeres.

- m) **Órgano interno de control:** Al titular del Órgano Interno de Control de la Secretaría de Educación Pública a nivel federal.
- n) **Persona consejera:** La persona designada que orientará y acompañará a la persona afectada por Hostigamiento sexual o Acoso sexual.
- o) **Persona afectada:** La persona que ha sido vulnerada directa o indirectamente en su esfera jurídica en virtud de actos que impliquen hostigamiento o acoso sexual.
- p) **Perspectiva de género:** La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.
- q) **Políticas:** El presente documento que contiene las políticas para la prevención e intervención del hostigamiento y acoso sexual para la Unidad 22-A de la Universidad Pedagógica Nacional.
- r) **Primer contacto:** El momento en que la persona afectada recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso preferentemente por parte de la persona consejera.
- s) **Probable persona responsable:** Aquella persona a la que se le imputen las conductas de acoso u hostigamiento en contra de la persona afectada.
- t) **Registro:** El Registro de los casos de hostigamiento y acoso sexual presentados en la Unidad 22-A de la Universidad Pedagógica Nacional.
- u) **Secretaría:** a la Secretaría de Educación Pública.
- v) **Sensibilización:** La primera etapa de la formación al funcionariado público perteneciente a la comunidad académica y administrativa, en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género.
- w) **Servidora y servidor público:** La persona que forma parte de la comunidad académica en virtud de que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza dentro de la Unidad 22-A de la Universidad Pedagógica Nacional.
- x) **Unidad:** A la Unidad 22-A de la Universidad Pedagógica Nacional.

## II. MARCO TEÓRICO

Para entrar al estudio del acoso y hostigamiento sexuales como forma de violencia contra las mujeres, resulta importante abordar el concepto del sistema sexo/género, mismo que fue acuñado por Gail Rubin<sup>1</sup> y se crea en base a las diferencias sexuales que dan origen a la discriminación de las mujeres desde las jerarquías sociales establecidas en los distintos contextos sociales.

Asimismo, Susan Bourque y Jill Conway<sup>2</sup>, afirman que desde siempre los sistemas de género han sido binarios ya que oponen al hombre y a la mujer desde un orden jerárquico sin adentrarse a los

procesos sociales y culturales en los que las diferencias entre los sexos no son aparentes; lo cual implica asignación de papeles culturales y sociales, más que biológicos.

De acuerdo con Estela Serret<sup>3</sup>, el género entonces constituye un instrumento para explicar las relaciones sociales de poder entre hombres y mujeres cuestionando la subordinación de un colectivo humano; es por ello, que el vocablo género no debe considerarse como exclusivo de las mujeres aun cuando implica partir de una perspectiva feminista.

Martha Lamas, conceptualiza al género tomando en cuenta la diferencia sexual como argumento base, por lo que afirma “que se trata de un conjunto de ideas sobre la diferencia sexual que atribuye características femeninas y masculinas a cada sexo, en una época y sociedad determinadas. Es por ello, que la existencia en la naturaleza de hembras con características masculinas y machos con características femeninas, evidencia que la biología por sí misma no garantiza las características del género; por lo que este último es una construcción social que deriva de una interpretación de lo biológico<sup>4</sup>”.

En ese orden de ideas, Marcela Eternod<sup>5</sup> afirma que se habla de sexo respecto a las características fisiológicas de las personas; mientras que el género se reconoce como una construcción social y cultural ligada a los roles que desempeñamos diariamente.

Una vez entendido el concepto de género, es importante entender su relación con la violencia contra las mujeres. En la Declaración 48/104 de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, propuesta por la Organización de los Estados Americanos por intermedio de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de 1994, se reconoce la necesidad de garantizar a las mujeres los derechos de igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad.

En su artículo primero, la Declaración define la violencia contra la mujer como “todo acto de violencia basado en la diferencia de género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada”.

En el artículo segundo, se considera que la violencia de género abarca “b) la violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y las intimidaciones en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada; c) la violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra”.

<sup>3</sup> Para mayor referencia véase SERRET Bravo, Estela. *Qué es y para qué es la perspectiva de género*, ed. Instituto de la Mujer Oaxaqueña, Oaxaca, 2008. p. 51

<sup>4</sup> LAMAS, Martha. “La antropología feminista y la categoría género” en *El Género, la Construcción Cultural de la Diferencia Sexual*, op. cit., pág. 110.

<sup>5</sup> Para mayor referencia véase ETERNOD Arámburu, Marcela. “Igualdad y no violencia: en construcción” en DE BUEN Unna, Claudia y Mario DE LA GARZA, *El Derecho desde una perspectiva de género*, ed. Tirant Lo Blanch, Ciudad de México, 2018, p.186.

En síntesis, los avances logrados se centran fundamentalmente en dos áreas: 1) hacer visible la violencia contra las mujeres y las violaciones de sus derechos humanos y 2) la consideración de sus intereses y demandas en los instrumentos sobre protección y promoción de los derechos humanos de las Naciones Unidas.

Es por ello, que las conductas de acoso y hostigamiento sexual se han tipificado y conceptualizado como una modalidad de la violencia contra las mujeres, en la que se daña la autoestima de las víctimas mediante actos de discriminación y el ejercicio abusivo del poder, en una relación de subordinación o no 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 que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

### III. MARCO NORMATIVO

Sirve de fundamento a las presentes políticas lo establecido en los artículos 89, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 17 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; disposiciones normativas que dan sustento al Decreto del Ejecutivo Federal de fecha 25 de agosto de 1978, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de agosto del mismo año, que da origen a la Universidad Pedagógica Nacional, en adelante UPN, como organismo desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública adscrita a la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica, según el Acuerdo secretarial número 299 de fecha 12 de junio de 2001, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 21 de junio del mismo año.

Así pues, la existencia de la Unidad 22A del Estado de Querétaro, se fundamenta en el propio Decreto de creación de la UPN, que en su artículo 7º establece que el titular de la Secretaría de Educación Pública establecerá las modalidades académicas y de organización que requiera el desarrollo de la Universidad Pedagógica Nacional; y en el artículo 8º determina que el Secretario de Educación Pública, cuando lo estime conveniente, propondrá al Ejecutivo Federal el establecimiento de instituciones similares a la Universidad Pedagógica Nacional y vinculadas con la misma, para atender las necesidades de servicios educativos en regiones determinadas del país. De igual forma, la emisión de las presentes políticas encuentra su fundamento el artículo 12 fracción V del Decreto multicitado en donde señala expresamente la facultad del rector de dictar las políticas generales a las que se sujetará la Universidad.

Asimismo, las presentes políticas se emiten con el fin de dar cabal cumplimiento a lo dispuesto por el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal en concatenación con lo dispuesto por el ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de



Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

En materia internacional, la Recomendación al Estado Mexicano por parte del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer realizada en el 52° Periodo de sesiones, señala a la letra lo siguiente: “deberá garantizar la implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la administración pública y adopte medidas semejantes para prevenir ese delito en el sector privado.”

En materia local, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el tercer párrafo de su artículo 1, 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...”

Las conductas de acoso y hostigamiento sexual son consideradas como formas de violencia de género. Esta última se entiende como “cualquier violencia ejercida contra una persona en razón de su identidad o condición de género, sea hombre o mujer, tanto en el ámbito público como privado.” Sin embargo, se reconoce que las niñas, jóvenes y mujeres son las principales receptoras de este tipo de violencia, por lo que la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida libre de violencia en su artículo quinto define la violencia contra las mujeres como “cualquier acción u omisión basada en el género de las personas que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito público como en el privado.”

Asimismo, el Título Segundo de la legislación descrita define los ámbitos en donde ocurre la violencia contra las mujeres a los que denomina “modalidades de violencia” y dentro de los que se encuentra la violencia docente, el hostigamiento sexual y el acoso sexual, mismos que se describen en los artículos 12 y 13 que se transcriben a continuación:

*ARTÍCULO 12.- Constituyen violencia docente: aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.*

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

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

De igual forma, el Código Penal Federal tipifica como delito las conductas de hostigamiento sexual en su artículo 259 Bis que a letra señala:

*Artículo 259 Bis. Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o*

*cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año.*

*Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.*

*Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.*

Por su parte, el Código Penal para el Estado de Querétaro a la letra señala:

*ARTÍCULO 167 BIS. - Comete el delito de acoso sexual la persona que con fines sexuales para sí o para un tercero, asedie a cualquier persona, o solicite favores de naturaleza sexual; al responsable se le impondrá pena de 1 a 3 años de prisión y de 100 a 600 días multa. Este delito se perseguirá por querrela. Si el sujeto pasivo fuera menor de 18 años o persona que no tenga capacidad para comprender el significado del hecho o capacidad para resistirlo, la pena se duplicará y el delito se perseguirá de oficio.*

*ARTÍCULO 167 TER.- Comete el delito de hostigamiento sexual la persona que con fines sexuales para sí o para un tercero, asedie a cualquier persona, o solicite favores de naturaleza sexual valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivada de sus relaciones laborales, docentes, religiosas, domésticas, o cualquier otra que implique subordinación de la víctima; al responsable se le impondrá pena de 2 a 4 años de prisión y de 200 a 800 días multa.*

*El delito previsto en este artículo se perseguirá por querrela*

*Si el sujeto pasivo fuera menor de 18 años o persona que no tenga capacidad para comprender el significado del hecho o capacidad para resistirlo, la pena se duplicará y el delito se perseguirá de oficio.*

*Cuando el sujeto activo sea servidor público, docente o parte del personal administrativo de cualquier institución educativa o de asistencia social, y utilice los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, el delito se perseguirá de oficio, y además de la pena que corresponda, se le destituirá de su cargo y se le inhabilitará para ocupar cualquier otro en el sector público hasta por dos años; en caso de reincidencia, la inhabilitación será definitiva.*

En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley General de Responsabilidades Administrativas y demás disposiciones jurídicas aplicables en la materia.

#### **IV. ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DENTRO DE LA UNIDAD.**

La comunidad académica capacitada en el ámbito de sus competencias, con el fin de prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual, realizará al menos las siguientes acciones:

- a)** Adoptar, a través de el/la titular de su Dirección, un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de Hostigamiento y Acoso sexual, que deberá comunicarse a las y los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.
- b)** Asegurar que la totalidad del personal académico y administrativo reciba al menos una sesión anual de sensibilización sobre conductas de hostigamiento y acoso sexual conforme al contenido que propone el Instituto para tal efecto.
- c)** Brindar facilidades para el proceso formativo de sensibilización de las y los integrantes de los Comités, así como para la certificación de las Personas consejeras ante el Instituto.
- d)** Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, mediante una campaña de difusión anual con el fin de prevenir y erradicar el hostigamiento y Acoso sexual dentro de la Unidad.
- e)** Certificar a la totalidad de Personas consejeras de acuerdo a los lineamientos del Instituto para la atención del Primer contacto.
- f)** Adoptar medidas precautorias para proteger a la persona afectada.
- g)** Brindar herramientas a la comunidad académica y administrativa en general, para prevenir e identificar conductas que impliquen Hostigamiento y Acoso sexual.
- h)** Proporcionar a las Personas consejeras los medios necesarios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, capacitándolas en técnicas de contención emocional, primeros auxilios psicológicos e intervención en crisis; así como en materia legal respecto a los procedimientos y consecuencias que correspondan a las denuncias en instancias externas.

## V. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DENTRO DE LA UNIDAD.

El proceso de atención e intervención de casos de hostigamiento y acoso sexual que se presenten en la Unidad se realizará en cuatro etapas:

1. Entrevista de Primer contacto
2. Presentación de la denuncia ante el Comité
3. Medidas precautorias y sustanciación
4. Investigación y sanción

La persona afectada podrá seguir el procedimiento que sugiere el presente Protocolo y/o denunciar los hechos ante instancias externas dejando a salvo su derecho a elegir la vía que estime más adecuada a sus intereses, lo cual hará constar por escrito en la constancia o formato de denuncia respectivo.

### 1. ENTREVISTA DE PRIMER CONTACTO

#### 1.1. Personas consejeras

En esta etapa, la Persona consejera deberá identificar si la persona afectada, requiere de atención médica, psicológica, o cualquiera otra que resulte necesaria garantizando la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la persona afectada, así como de las constancias, registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

La persona consejera será quien conozca del caso en primera instancia, además de que orientará y, en su defecto, acompañará a la persona afectada ante las diferentes autoridades competentes, por lo que deberá contar con el perfil y los conocimientos básicos para tal función; para lo cual la Dirección a través de las unidades administrativas que considere competentes, generará las acciones necesarias para que las personas consejeras puedan capacitarse de manera progresiva de acuerdo a las habilidades profesionales o competencias que determine el Instituto.

La Dirección de la Unidad, deberá designar como personas consejeras a las/los servidores públicos que formen parte de la comunidad académica y cuenten con el siguiente perfil:

- Aceptar de manera voluntaria fungir como persona consejera
- Fungir como tutor/a, orientador/a del alumnado o figura equivalente dentro de la Unidad.
- Tener conocimientos básicos en contención emocional, primeros auxilios psicológicos y/o consejería.
- Estar capacitada/o en la aplicación del protocolo a seguir en casos de acoso u hostigamiento sexual.

- Aprobar el proceso de entrevista y batería de pruebas, aplicadas por una persona especialista en temas de género.
- Obtener el visto bueno del Comité por contar con probado compromiso con la comunidad académica.
- No tener antecedentes que le involucren en casos de hostigamiento o acoso sexual o cualquier modalidad de violencia de género a lo largo de su carrera.
- No tener conflicto de intereses en un caso en particular.
- Estar dispuesta a recibir asesoría y supervisión durante sus funciones como persona consejera por parte de INMUJERES o un especialista certificado.

La designación a la que se refiere el párrafo anterior deberá realizarse por escrito, en un plazo no mayor a 10 días hábiles contados a partir de la expedición del presente Protocolo, teniendo como fundamento lo establecido en la normatividad aplicable.

Una vez designadas, las Personas consejeras deberán contar con la Certificación a que se refiere el numeral IV incisos c) y e) y procurar actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- a) Generar confianza en las personas afectadas que expongan hechos o conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.
- b) Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor.
- c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona.
- d) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad.
- e) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional.
- f) Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple.
- g) Comunicar a la persona afectada con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada.
- h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.

Derivado de lo anterior, son funciones de la Persona consejera en la aplicación del presente Protocolo, las siguientes:

- a) Dar atención de Primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la persona afectada para que reciba atención especializada que corresponda.
- b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el Hostigamiento sexual y Acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos.
- c) Apoyar y auxiliar a la persona afectada en la narrativa de los hechos ante el Comité, en la toma de la declaración respectiva, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.
- d) Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.
- e) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las

instrucciones que reciba del/a Titular de la Dirección de la Unidad para actuar en determinado sentido.

- f) Hacer del conocimiento por escrito del Órgano interno de control y/o al Instituto cuando el Comité o alguna Servidora o servidor público se niegue a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la Secretaría cuando la negativa sea del propio Órgano interno de control.
- g) Brindar atención a la persona afectada conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo.
- h) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles al Comité y/o al Órgano interno de control, a través del área de quejas, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer contacto.
- i) Analizar si de la narrativa de los hechos de la Presunta víctima se identifican conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual descritas en el Acuerdo y la normatividad aplicable para orientar y acompañar adecuadamente a la persona afectada.
- j) Capturar las Denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la Dirección.
- k) Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo.

Las personas consejeras deberán limitarse a sus facultades, de tal forma que en caso de considerar necesaria una atención especializada para la persona afectada, la Dirección a través de las unidades administrativas que considere competentes, deberá gestionar el apoyo con las instituciones públicas que considere pertinentes.

## 1.2 Consideraciones Generales en torno a la entrevista

- Como primer contacto, la persona consejera realizará una entrevista con la persona afectada que deberá llevarse a cabo en un lugar adecuado donde no se presenten interrupciones, que sea neutral, seguro, cómodo y privado. La persona afectada podrá elegir un lugar distinto al de las instalaciones universitarias para tal efecto.
- En el desarrollo de la entrevista, la persona consejera deberá hacer del conocimiento a la persona afectada que su información será confidencial y que se adoptarán las medidas para protegerla.
- La persona consejera deberá identificarse, proporcionando su nombre y la dependencia de su adscripción y expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar y que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada.
- La persona afectada decidirá si se hace acompañar por algún familiar o alguna persona de su confianza, pero se deberá aclarar que las personas acompañantes no podrán intervenir en la entrevista.
- La persona consejera buscará que la persona afectada proporcione datos que permitan identificar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron los hechos y la identidad de la persona probable responsable.

- La persona consejera deberá hacer énfasis en que la Universidad se guía por el principio de cero tolerancia a las conductas de acoso y hostigamiento y tiene un compromiso para su erradicación.
- Se deberá tomar nota de lo que se narre en ese momento, generando un ambiente de confianza y escucha empática.
- Informar a la persona afectada que de la entrevista se generará una constancia, independientemente de que decida o no interponer la denuncia ante el Comité.
- Abstenerse de culpar a las personas afectadas por el supuesto acoso u hostigamiento (no se deben llegar a conclusiones prematuras o anticipar ciertas respuestas) o sugerir que todo es una mala interpretación por parte de ellas.
- Las personas consejeras deberán ser imparciales y evitar expresiones, sean o no verbales, que invaliden el dicho de la persona afectada, así como evitar cuestionar por qué si una situación ha durado mucho tiempo no la denunció antes o por qué ha tardado tanto tiempo en denunciarla.
- Recabar en una sola entrevista los elementos necesarios para iniciar una investigación completa en caso de que la persona afectada decida iniciar el proceso de denuncia correspondiente.
- Si la persona afectada se encuentra en crisis emocional, ésta podrá decidir si desea posponer la entrevista.
- Explicar a la persona afectada el procedimiento para la atención de casos de acoso y hostigamiento dentro de la Unidad incluyendo las medidas precautorias existentes, así como las diferentes vías externas y resoluciones posibles.
- Evitar realizar alguna advertencia sobre las represalias que se pueden producir por interponer la denuncia.
- Evitar proporcionar consejo legal y/o terapia psicológica si no se cuenta con los atributos y/o facultades para ejercer dichas actividades.

Una vez realizada la entrevista y brindada la información necesaria respecto a los procedimientos internos y externos a seguir para la defensa de sus derechos y las medidas precautorias correspondientes, la persona consejera deberá preguntar a la persona afectada si desea o no iniciar el procedimiento de denuncia interno ante el Comité.

En caso de que la persona afectada decida iniciar dicho procedimiento interno, la persona consejera realizará las acciones que contempla la siguiente etapa; en caso de que no sea su deseo iniciar el procedimiento de denuncia interno, la persona consejera llenará el formato de constancia en el que se asentará dicha negativa y registrará el caso en el sistema correspondiente. Dicha constancia deberá ser firmada de conformidad por la persona afectada.

## **2. PRESENTACIÓN DE DENUNCIA ANTE EL COMITÉ**

En esta etapa, la persona consejera elaborará el formato de denuncia contenido en el presente protocolo, detallando los hechos y enlistando las pruebas que considere pertinentes y lo remitirá a la persona que ostente el cargo de la Secretaría Ejecutiva del Comité, dando seguimiento de su atención ante ésta.

Podrán ser consideradas como pruebas las siguientes, mismas que se anuncian de manera enunciativa más no limitativa:

1. Testigos que no tengan un conflicto de interés con alguna de las partes.
2. Correos electrónicos.
3. Fotografías o capturas de pantalla.



4. Mensajes de texto, WhatsApp o cualquiera otra aplicación.
5. Grabaciones.
6. Cualquier otro medio por el cual se acredite una conducta de acoso u hostigamiento.

Para efectos del presente Reglamento, el Comité de ética y de prevención de conflictos de interés de la Unidad conocerá de las denuncias presentadas por acoso y hostigamiento sexual y se integrará de la siguiente manera:

- a) El/la Titular de la Dirección de la Unidad, quien presidirá el Comité y será miembro propietario con voz y voto.
- b) El/la titular de la Subdirección Académica, quien será Secretario Ejecutivo y miembro temporal con voz y voto.
- c) El/la titular de la Jefatura Administrativa, quien será miembro temporal con voz y voto.
- d) El/la titular de la Coordinación de Sede Regional en la que se presentó el caso, quien será miembro temporal con voz y voto.
- e) El/la titular académico, quien será miembro temporal con voz y voto.
- f) El/la titular administrativo, quien será miembro temporal con voz y voto.

Por cada miembro propietario temporal electo, se elegirá un suplente que en ningún caso podrá ser persona consejera y deberá acreditar su suplencia por escrito signado por la persona que ostente el cargo de miembro propietario.

El Comité sesionará para conocer del caso que corresponda, previa convocatoria por escrito de la persona titular de la Secretaría Ejecutiva del Comité en un plazo no mayor a 5 días hábiles contados a partir de la recepción del formato de denuncia.

### **3. MEDIDAS PRECAUTORIAS Y SUSTANCIACIÓN**

#### **3.1 Medidas precautorias**

La persona que preside el Comité tomando en cuenta siempre la perspectiva de género, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos y dependiendo de la urgencia, la gravedad, la frecuencia, la posición de poder, la probable recurrencia de la conducta denunciada, y la inminencia del riesgo, podrá determinar medidas precautorias que tiendan a la protección de la persona afectada y que sean eficaces para procurar su integridad, determinando la vigencia de las mismas como:

- La reubicación física de la persona probable responsable o bien de la persona afectada siempre que se cuente con su consentimiento.
- El cambio de unidad administrativa de la probable persona responsable o bien de la persona afectada siempre que se cuente con su consentimiento.
- Cambio de grupo u horario de la probable persona responsable o bien de la persona afectada siempre que se cuente con su consentimiento.
- Separación provisional del cargo, comisión o empleo de la probable persona responsable
- Apercibimiento a la probable persona responsable para que cese la conducta denunciada y evite todo contacto con la persona afectada.



- Apoyo académico, psicológico, médico o cualquier otro necesario.

Para implementar las medidas referidas en el párrafo anterior, la persona que preside el Comité deberá contar con la anuencia de la persona afectada y deberán notificarse a la probable persona responsable, así como al titular de la dependencia de adscripción a la que pertenezca esta última.

### 3.2 Sustanciación

El Comité realizará las indagatorias correspondientes y comunicará a la persona afectada y a la persona consejera las observaciones o recomendaciones adoptadas por éste mediante la emisión de un dictamen de resolución. Dicho dictamen deberá ser emitido dentro de los diez días hábiles siguientes a la sesión del Comité, deberá formularse por escrito y contener:

1. Lugar y fecha de emisión
2. Narración de los hechos que motivaron la denuncia
3. Informe detallado de las indagatorias y valoración de pruebas en su caso realizadas
4. Conclusiones que indiquen si se detectaron o no conductas de acoso y hostigamiento sexual

El dictamen deberá tener como efecto el inicio o no del procedimiento de rescisión laboral, así como el inicio del procedimiento de responsabilidad administrativa; mismo que deberá iniciarse ante el Órgano Interno de Control sin importar el sentido del dictamen de resolución, por lo que el Comité dará vista a dicho Órgano con el fin de que determine la existencia o no de responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable en la materia.

En caso de que el Comité determine que en efecto se trata de conductas de acoso y hostigamiento sexual, además de turnar el expediente al Órgano Interno de Control, deberá iniciar el procedimiento de rescisión de la relación laboral contemplado en el Capítulo VII del título Segundo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Cuando la Unidad tenga celebrado un convenio o contrato con un externo, y sus empleados sean probables personas responsables de conductas de acoso u hostigamiento en contra del alumnado, personal administrativo, de confianza o académico, la persona afectada notificará a la persona consejera y ésta lo informará de manera inmediata tanto al Comité como al área responsable de su contratación. Lo anterior con el fin de que en caso de que el Comité así lo determine, esta última de inicio al proceso de rescisión del convenio o contrato correspondiente.

## 4. INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

En esta etapa se da resolución al caso presentado desde dos ámbitos: laboral y administrativo.

Por cuanto ve al ámbito administrativo, el Comité deberá presentar la queja correspondiente ante el Órgano interno de control de la SEP, con la aprobación y participación de la persona afectada en la que se deberán indicar circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos denunciados, así como la voluntad expresa de la persona afectada para realizar la denuncia.

El Órgano interno de control llevará a cabo el procedimiento administrativo que corresponda, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables en torno a la investigación de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual y fincarán las responsabilidades a que haya lugar e impondrán, en su caso, las sanciones administrativas respectivas.

En el ámbito laboral, en caso de que el Comité lo considere procedente, la Dirección deberá notificar a la instancia competente que funja como patrón respecto a la conducta de acoso u hostigamiento de la persona probable responsable, con el fin de que dicha instancia evalúe la procedencia o no de la rescisión laboral como despido justificado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley federal de los trabajadores al Servicio del Estado y el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, las investigaciones relacionadas con el Hostigamiento y Acoso sexual serán conducidas por las autoridades que correspondan, de manera que la persona afectada no sufra un mayor agravio.

## VI. REGISTRO DE CASOS

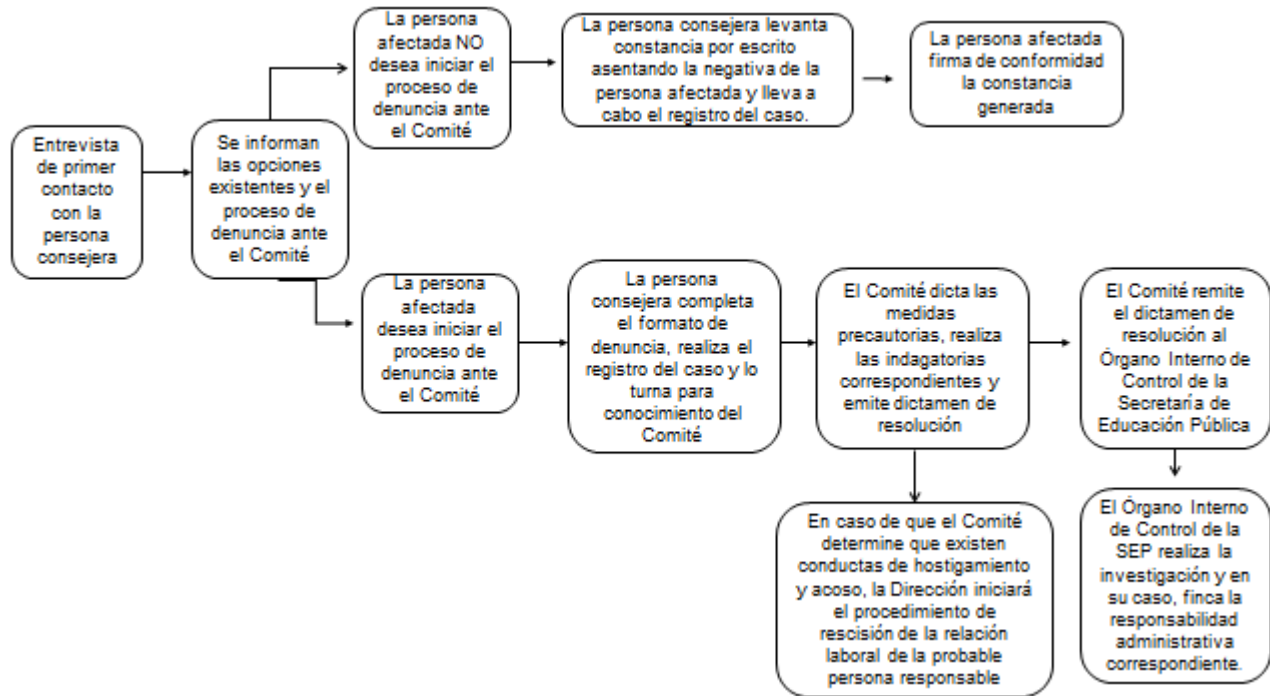
La información que se obtenga, genere o resguarde por la Unidad con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

El nombre de la persona afectada y sus datos personales tendrán 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 probable persona responsable, en tanto no se emita una resolución.

La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la protección de datos personales.

La Dirección designará a la unidad administrativa responsable de la emisión, manejo, control y análisis del Registro de casos de Hostigamiento y Acoso sexual que deberá comprender: datos generales de las personas afectadas y de las probables personas responsables, así como las modalidades en el servicio público, causas, características y de las determinaciones o recomendaciones que se hayan adoptado sobre éstos.

**VII. RUTA CRÍTICA EN LA ATENCIÓN A CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL DENTRO DE LA UNIDAD**



### VIII. FORMATO DE CONSTANCIA DE ENTREVISTA DE PRIMER CONTACTO



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
UNIDAD 22-A QUERÉTARO**

Número \_\_\_\_\_  
Fecha de la entrevista \_\_\_\_\_

#### CONSTANCIA DE ENTREVISTA DE PRIMER CONTACTO

Nombre de la persona afectada \_\_\_\_\_  
 Edad \_\_\_\_\_  
 Programa de estudios/Grupo \_\_\_\_\_ **No aplica** \_\_\_\_\_  
 Puesto y departamento de adscripción \_\_\_\_\_ **No aplica** \_\_\_\_\_  
 Nombre de la persona probablemente Responsable \_\_\_\_\_  
 Edad \_\_\_\_\_  
 Cargo \_\_\_\_\_

#### Descripción breve de los hechos

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

#### Información que deberá responder la persona afectada

	CIERTO	FALSO
La persona consejera brindó la información básica respecto al procedimiento penal procedente ante la Fiscalía General en casos de acoso y hostigamiento sexual.		
La persona consejera brindó información respecto al procedimiento de denuncia ante el Comité, las medidas precautorias y las consecuencias de dicho procedimiento.		
La persona consejera ofreció el apoyo de atención psicológica o asesoría legal especializada en instancias externas.		
La persona consejera se condujo con respeto, escucha empática sin cuestionar mi dicho.		
La persona consejera explicó la política de cero tolerancia a casos de acoso y hostigamiento dentro de la Unidad 22-A de la Universidad Pedagógica Nacional.		
La persona afectada, hago constar y manifiesto bajo protesta de decir verdad, que conozco las medidas precautorias, opciones legales y apoyo psicológico que ofrece la Unidad 22-A de la Universidad Pedagógica Nacional, así como el procedimiento de denuncia interna correspondiente y por lo tanto NO ES MI VOLUNTAD iniciar el procedimiento de denuncia ante el Comité.		
La persona afectada hago constar y manifiesto bajo protesta de decir verdad que conozco las medidas precautorias, opciones legales y apoyo psicológico que ofrece la Unidad 22-A de la Universidad Pedagógica Nacional, así como el procedimiento de denuncia interna correspondiente y por lo tanto DESEO iniciar el procedimiento de denuncia ante el Comité.		

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma de la persona afectada

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma de la persona consejera

FORMATO PG 1

## IX. FORMATO DE DENUNCIA DE CASOS ANTE EL COMITÉ




**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL** Número de caso \_\_\_\_\_  
**UNIDAD 22-A QUERÉTARO** Fecha de la entrevista \_\_\_\_\_

**POLÍTICAS DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL**

**FORMATO DE DENUNCIA DE CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Nombre de la persona afectada \_\_\_\_\_

Edad \_\_\_\_\_

Programa de estudios/Grupo \_\_\_\_\_ No aplica \_\_\_\_\_

Puesto y departamento de adscripción \_\_\_\_\_ No aplica \_\_\_\_\_

Nombre de la persona probablemente Responsable \_\_\_\_\_

Edad \_\_\_\_\_

Cargo \_\_\_\_\_

**Descripción detallada de los hechos (indicando circunstancias de modo, tiempo y lugar)**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Elementos presentados que se consideran medios de prueba (se anexan y se folian)**

1. Testigos que no tengan un conflicto de interés con alguna de las partes.	
2. Correos electrónicos.	
3. Fotografías o capturas de pantalla.	
4. Mensajes de texto, WhatsApp o cualquiera otra aplicación.	
5. Grabaciones.	
6. Cualquier otro medio por el cual se acredite una conducta de acoso u hostigamiento.	

La persona afectada y la persona consejera, firman al calce manifestando bajo protesta de decir verdad que los hechos y las pruebas que aquí se narran son certeros, verdaderos y puntuales; además de que conocen el procedimiento a seguir para la denuncia de casos ante el Comité asentando su voluntad plena para llevarlo a cabo al momento de la presentación de esta denuncia. Así mismo la parte afectada conoce y acepta el alcance del Comité estipuladas en las Políticas de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento y Acoso sexual en la Universidad Pedagógica Nacional 22-A. Las partes se ciñen de voluntad propia a la discrecionalidad del caso sin menoscabo de ninguno de sus derechos.

Nombre y firma de la persona afectada

Nombre y firma de la persona consejera

**FORMATO PG 2**

**X. DIRECTORIO DEL FUNCIONARIADO A LA FECHA RESPONSABLE DE LA APLICACIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO.**

J. Guadalupe Rivas Guzmán  
**Director**

Juan Ignacio Briseño Pérez  
**Subdirector Académico**

José Alejandro Cabello Moya  
**Jefe Administrativo**

René Herrera Castillo  
**Coordinador Sede Regional Cadereyta de Montes**

José Luis Castillo Rodríguez  
**Coordinador Sede Regional Jalpan de Serra**

Álvaro Montoya Álzaga  
**Coordinador Sede Regional San Juan del Río**