



IGUALDAD DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN • UPV



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, CUALQUIER OTRA FORMA DE VIOLENCIA EN RAZÓN DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VICTORIA

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, CUALQUIER OTRA FORMA DE VIOLENCIA EN RAZÓN DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VICTORIA

EL CONSEJO DE CALIDAD de la Universidad Politécnica de Victoria, con fundamento en los artículos 1º., 3º. y 4º. de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos; 43 fracción I, inciso a) de la Ley General de Educación Superior; 1; 6; 17, fracción X, y 36, fracción II, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 10 a 13 y 15 de Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual de la Administración Pública Federal; Reglamento de la Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el Estado de Tamaulipas; Decreto publicado en periódico oficial del estado de Tamaulipas Número 141. Decreto por el que se Crea la Universidad Politécnica de Victoria; el Código de Conducta para las Personas Servidoras Públicas de la Universidad POLITÉCNICA DE VICTORIA.

CONSIDERANDO

Que, de acuerdo con investigaciones elaboradas por diversas instituciones públicas sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres, se obtuvo como dato principal que en su mayoría son mujeres las personas afectadas por casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como personas integrantes de la comunidad LGBTTTIQ+, y de ellas muy pocas denunciaron ante las autoridades.

Que la importancia de los tratados internacionales que han sido suscritos por el Estado mexicano y que obligan a prevenir, atender y sancionar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, violencia en razón de género y discriminación que, de conformidad

con el artículo 133 constitucional, forman parte de la normatividad nacional, hace necesaria la armonización de las leyes de nuestro país en relación con este tipo de conductas, es así que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia retoma aquellas definiciones establecidas en los instrumentos internacionales, las cuales también se encuentran determinadas en el Protocolo para la prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual de la Administración pública federal, mismas que ahora se contemplan en el presente protocolo.

Que la Constitución política de los Estados Unidos mexicanos en el artículo 1º. establece que queda prohibida toda discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, motivada por cualquier origen o condición, entre ellas, el género.



Que la transversalidad de la perspectiva de género señalada en el Plan Nacional de Desarrollo determina promover y desarrollar acciones dirigidas a disminuir las diferencias radicales de género para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres a partir de la institucionalización de la perspectiva de género. La igualdad, la no discriminación y la no violencia son compromisos de toda institución de educación, de ahí que la Universidad Politécnica de Victoria determine la ejecución de acciones encaminadas a contribuir a una igualdad de género, atendiendo con este protocolo a la erradicación de los diferentes tipos de violencia en razón de género, entre ellas, el hostigamiento sexual y el acoso sexual, así como las prácticas discriminatorias que están relacionadas con roles y estereotipos históricamente inmersos en nuestra sociedad.

Que las acciones u omisiones derivadas de actos de violencia de género, en sus diversas modalidades y tipos, y aquellas que puedan suscitarse en los diferentes medios electrónicos, podrían ser constitutivas de delitos penales, faltas administrativas y conductas inadecuadas conforme al Código Penal Federal, la Ley General de Responsabilidades Administrativas, las normas en materia laboral y violencia de género, sugiero reemplazar esta parte por lo siguiente: Que el Código de Conducta y Prevención de Conflictos de interés de la Universidad Politécnica de Victoria señala en su artículo 3º, fracción II, como principios institucionales la integridad y la igualdad entre servidores públicos, por lo que en este contexto el presente instrumento aludirá a las acciones institucionales que se hacen necesarias para prevenir y atender la violencia en todas sus manifestaciones y sancionar aquellas que en el ámbito de sus atribuciones corresponda.

Que en el Marco General del Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior se señalan como criterios transversales fundamentales la inclusión y la equidad social y de género en todos los ámbitos institucionales.

Que la elaboración del presente protocolo surge del interés de grupos académicos y eminentemente de la preocupación de los y las estudiantes por participar en estrategias de prevención, atención y sanción a estas formas de violencia, y que la Rectoría de esta Casa de Estudios, preocupada por salvaguardar la integridad de todas y cada una de las personas integrantes de su comunidad universitaria, se dio a la tarea de elaborar un instrumento normativo que atendiera puntualmente el compromiso del pronunciamiento de cero tolerancia de la violencia en razón de género, atendiendo a su *Política*

institucional de igualdad de género, inclusión y no discriminación por lo que he tenido a bien expedir el siguiente:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN

Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, CUALQUIER OTRA FORMA DE VIOLENCIA EN RAZÓN DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD POLÍTÉCNICA DE VICTORIA

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Objeto. El presente protocolo tiene como objeto establecer las bases de actuación para la implementación coordinada y efectiva de los procedimientos institucionales para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en la Universidad Politécnica de Victoria, a fin de establecer la coordinación entre las autoridades institucionales y la comunicación con aquella persona de la comunidad universitaria que considere haber sido víctima de las conductas mencionadas en cualquier espacio físico o virtual, suscitadas incluso fuera del centro de trabajo que trasciendan al clima organizacional de esta Institución.

Objetivos. Son objetivos específicos del presente protocolo los siguientes:

Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en la Universidad Politécnica de Victoria y promover una cultura organizacional basada en la igualdad de género y la inclusión y libre de discriminación, sexismo y violencia en cualquiera de sus formas;

Establecer procedimientos claros y efectivos de denuncia en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en los que se involucre cualquier persona de la comunidad universitaria en los espacios físicos o virtuales, suscitadas incluso fuera del centro de trabajo que trasciendan al clima organizacional de la Universidad Politécnica de Victoria;

Señalar las vías e instancias competentes en la Universidad Politécnica de Victoria que pueden conocer, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación;

Definir mecanismos para orientar, en el Comité de Ética de la Politécnica de Victoria o en el Consejo de Calidad, a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, y dirigirla ante las personas consejeras o, en su caso, ante el personal del departamento de Servicios Estudiantiles, a fin de



garantizar medidas de reparación y acceso a la justicia;

Establecer un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, a fin de permitir su análisis, facilitar suseguimiento, identificar patrones e implementar acciones de prevención que las inhiban y erradiquen;

Establecer mecanismos de coordinación y trabajo conjunto entre las diferentes instancias del presente protocolo para la prevención, Atención y Sanción de las Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en la Universidad Politécnica de Victoria, y

Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicie la ocurrencia de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en la Universidad Politécnica de Victoria.

Aplicación. La aplicación del presente protocolo es de observancia general para toda la comunidad universitaria y deberá realizarse sin perjuicio de los procedimientos establecidos en la materia para las dependencias y entidades de la Administración pública federal, así como en los procedimientos para la imposición de sanciones de las autoridades competentes 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 protocolo es aplicable en la Universidad Politécnica de Victoria sede Victoria y sus Unidades a distancia y podrá servir como base para la formulación y puesta en marcha de políticas de igualdad en las Unidades, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias aplicables para las autoridades educativas en cada ámbito territorial, y sancionará cualquier conducta que se genere al interior de sus instalaciones o en cualquier lugar donde se realice una actividad oficial de la Institución, ya sea de carácter social, académico, cultural

o de cualquier otra índole cometida por cualquier persona integrante de la comunidad universitaria, así como aquellas conductas suscitadas incluso fuera del centro de trabajo que trasciendan al clima organizacional y contravengan los valores y principios de la Institución.

Acciones. La Universidad Politécnica de Victoria implementará acciones integrales para la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en contra de aquellas conductas que vulneren derechos humanos, y aplicará las sanciones correspondientes que se encuentren determinadas en las disposiciones normativas internas en el ámbito de su competencia.

Transparencia. La información que se obtenga, genere o resguarde por la Universidad Politécnica de Victoria como consecuencia 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.

Toda aquella información relacionada con la persona presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación que la haga identificable (edad, domicilio, número telefónico, correo electrónico, trayectoria académica, laboral o profesional, estado de salud, origen étnico o racial, características físicas, orientación sexual, entre otros), tendrá el carácter de información confidencial, lo anterior a fin de evitar que se agrave la condición de vulnerabilidad de la presunta víctima o se le exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como evitar que el caso se difunda y se vea comprometida la calidad de la información y la recolección de pruebas.

Recibirán el mismo tratamiento de confidencialidad los datos de la persona presunta agresora en tanto no se emita una determinación o resolución por parte de las autoridades competentes.

Estadística. La información estadística, de análisis, de proyecciones o informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

Conceptos. Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

Acoso sexual: 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.

- I. **Servicios Estudiantiles:** Departamento de Servicios estudiantiles de la Universidad Politécnica de Victoria.
- II. **Capacitación:** Proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de habilidades profesionales o competencias. Asimismo, serán capacitadas todas las personas integrantes de la comunidad universitaria en temas tendientes a evitar el hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación.
- III. **Certificación:** Proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación que otorga la Institución.
- IV. **Comité:** Consejo de Calidad y Comité de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Intereses. Universidad Politécnica de Victoria según sea el caso.
- V. **Comunicación asertiva:** Se refiere a la forma de comunicación que deberá de establecerse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirla de manera discriminatoria. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.
- VI. **Comunidad universitaria:** Autoridades, personal académico y no docente, personal administrativo de confianza, comunidad estudiantil y personal externo que tenga alguna relación con la Universidad, como público usuario y personal sin nombramiento, así como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras.

- VII. **Conavim:** Comisión Nacional para prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación.
- X. **Conflictivo de interés:** Situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de las personas servidoras públicas puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisiones o funciones.
- XI. **Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades.
- XII. **Debido proceso:** Se refiere a respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables;
- XIII. **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad, por parte de la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, en los que se encuentra involucrada cualquier persona servidora pública en ejercicio de sus funciones, o cualquier otra persona integrante de la comunidad universitaria, incluso aquellas personas que tengan relación con la Universidad.
- XIV. **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el sexo, la orientación sexual, la identidad o la expresión de género; la cultura, el origen étnico o nacional; la apariencia física, el color de piel, las características genéticas, las discapacidades, el embarazo, la edad; la condición social, económica, de salud o jurídica, las opiniones; la religión, el idioma, la lengua; el estado civil, la situación familiar, las

responsabilidades familiares; la situación migratoria, los antecedentes penales, la identidad o filiación política; o cualquier otra que atente contra la dignidad humana de las personas.

XV. Estereotipos de género: Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a mujeres y hombres a partir de las diferencias físicas, biológicas y sociales basadas principalmente en su sexo.

XVI. Formación: El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar o potencializar el desempeño y desarrollo de todas las personas integrantes de la comunidad universitaria.

XVII. Hostigamiento sexual: El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la persona presunta víctima frente a la persona presunta agresora en los ámbitos laboral o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

XVIII. Inclusión: Condición de integrar a todas las personas de una comunidad o grupo, reconociendo sus particularidades y necesidades, con el objetivo de que tengan las mismas posibilidades y oportunidades. Se basa en los principios de equidad, cooperación y solidaridad.

XIX. Instituto: El Instituto Nacional de las Mujeres.

XX. RH: Departamento de Recursos Humanos en la Universidad Politécnica de Victoria.

XXI. Persona consejera: Es la persona designada para la atención de primer contacto de la persona presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, la cual será la encargada de brindarle orientación, acompañamiento y, si fuere el caso, auxilio para recibir atención especializada.

XXII. Persona presuntamente responsable: Aquella persona que presuntamente ha realizado un acto de hostigamiento sexual

o acoso sexual, discriminación o cualquier otra forma de violencia.

XXIII. Persona servidora pública: La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Universidad Politécnica de Victoria.

XXIV. Personas integrantes de la comunidad universitaria: Se entenderá por ellas al personal administrativo, personal académico, comunidad estudiantil y cualquier persona que tenga relación con la Universidad.

XXV. Persona presunta víctima: La persona que presuntamente ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos humanos al ser objeto de hostigamiento sexual, acoso sexual, cualquier otra forma de violencia o discriminación.

XXVI. Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la no discriminación, desigualdad y exclusión, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, también permite construir y pensar las identidades sexuales desde una concepción de la diversidad, así como emprender acciones para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

XXVII. Presidente del Comité: La persona que preside el Comité de Ética y de prevención de Conflictos de Interés.

XXVIII. Primer contacto: El momento dentro de la Universidad Politécnica de Victoria, preferentemente ante la persona consejera, en que la persona presunta víctima de hostigamiento sexual, acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género, discriminación o cualquier otra forma de violencia, recibe orientación precisa y libre de prejuicios sobre las vías e instancias de atención institucionales y especializadas.

XXIX. Protocolo: El presente protocolo para la prevención, atención y sanción de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de

género y discriminación en la Universidad Politécnica de Victoria.

- XXX. Registro:** El registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación.
- XXXI. Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la operación ineficiente de la ruta de atención inter institucional;
- XXXII. Secretaria o Secretario Ejecutivo:** La persona designada por la o el Presidente del Comité de Ética y de prevención de Conflictos de Intereses de la Universidad Politécnica de Victoria.;
- XXXIII. Sensibilización:** La primera etapa de la formación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, violencia en razón de género y discriminación en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género;
- XXXIV. Unidad de igualdad de género e inclusión:** Unidad designada por la o el titular de la Rectoría. Se encargará de implementar los mecanismos que promuevan una cultura institucional con enfoque de igualdad de género y sin discriminación, a efecto de impulsar la política institucional en materia de perspectiva de género.
- Tiene por objeto coordinar el seguimiento, ejecución e impulso de los programas, políticas y mecanismos que promuevan una cultura institucional con enfoque de igualdad de género; transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género; implementar estrategias en la materia a fin de coadyuvar con las áreas de la Universidad para evitar la violencia en razón de género en el ámbito institucional mediante la prevención y atención del hostigamiento sexual, acoso sexual y la no discriminación, así como la eliminación de todas las formas de violencia en la Universidad Politécnica de Victoria.
- XXXV. Universidad:** Universidad Politécnica de Victoria

XXXVI. Violencia académica: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo académico con la persona presunta víctima, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la presunta víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. Incluye actos de discriminación por sexo, edad, condición social, académica, limitaciones o características físicas, que les infligen maestras o maestros a alumnas y alumnos, así como acoso y hostigamiento sexuales.

XXXVII. Violencia en razón de género: Cualquier acción u omisión basada en el género que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

XXXVIII. Violencia laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la persona presunta víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad, así como la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de alimentar a sus hijos durante el periodo de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género. puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexuales.

2. Principios: En la interpretación y aplicación del protocolo, se deberán considerar los derechos, principios, herramientas y postulados siguientes:

- I. Accesibilidad e inmediatez;
Acceso a la justicia;
- II. Celeridad;
- III Cero tolerancia a las conductas de violencia en razón de género;

- V. Congruencia;
- VI. Confidencialidad;
- VII. Debida diligencia;
- VIII. Igualdad y no discriminación;
- IX. Imparcialidad;
- X. Integridad personal y dignidad;
- XI. Interseccionalidad;
- XII. No revictimización;
- XIII. Perspectiva de género;
- XIV. Presunción de inocencia;
- XV. Prohibición de actos de represalias;
- XVI. Pro persona;
- XVII. Protección de la dignidad y la integridad;
- XVIII. Respeto a los derechos humanos, y
- XIX. Transparencia.

3. Valores: En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones encomendadas por la Universidad, se deberá salvaguardar en todo momento la integridad y dignidad de las personas y los siguientes valores:

- I. **Igualdad sustantiva:** Alude al ejercicio pleno de los derechos humanos universales y a la capacidad de hacerlos efectivos en la vida cotidiana. Considera que en todas las acciones que se desarrollen en la Universidad, la igualdad entre mujeres y hombres debe constatarse tanto en los hechos como en las oportunidades.
- II. **Integridad:** Actuar de manera congruente con los principios éticos considerados en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función dentro de la Universidad en bien del interés público.
- III. **Interés público:** Buscar en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

IV. No discriminación: Prestar los servicios que brinda la Universidad a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia basadas en el sexo, la orientación sexual, la identidad o la expresión de género; la cultura, el origen étnico o nacional; la apariencia física, el color de piel, las características genéticas, las capacidades, el embarazo, la edad; la condición social, económica, de salud o jurídica, las opiniones; la religión, el idioma, la lengua; el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares; la situación migratoria, los antecedentes penales, la identidad o filiación política; o cualquier otra que atente contra la dignidad humana de las personas.

V. Respeto a los derechos humanos: Implica el respeto a los derechos humanos y, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, su garantía, promoción y protección de conformidad con los principios de universalidad que establecen que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de interdependencia, que implica que se encuentran vinculados entre sí; de indivisibilidad, que refiere a que conforman una totalidad de manera que son completamente inseparables; y de progresividad, que prevé su constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

VI. Trato digno: Un trato cordial y de concordancia con los derechos humanos a todas las personas, sin distinción, exclusión y restricción de ningún tipo, con base en el diálogo y el entendimiento.

Las personas integrantes de la comunidad universitaria deberán abstenerse de realizar conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación.

4. Normas supletorias: Lo no previsto en el protocolo se atenderá conforme a lo contemplado en las normas generales y federales aplicables.

En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en la Ley General de Educación Superior, 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, así como el Reglamento de la Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el Estado de Tamaulipas y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas, así como el marco jurídico nacional e internacional aplicable.

5. **Interpretación.** La interpretación de los casos no previstos en el protocolo corresponderá al comité, el cual podrá solicitar la opinión de otras instancias especialistas en la materia como por ejemplo el Instituto de la mujer y la Conavim a manera de consulta.

CAPÍTULO II

PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, CUALQUIER OTRA FORMA DE VIOLENCIA EN RAZÓN DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD

SECCIÓN PRIMERA

ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN

6. **Acciones de prevención.** Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, la Universidad realizará las siguientes acciones:

- I. Asegurar que la totalidad de las personas que integran la comunidad universitaria reciba al menos una sesión anual de sensibilización para evitar el hostigamiento sexual y acoso sexual, así como cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación;
- II. Diseñar e impartir en el área de capacitación institucional un curso sobre la materia, dirigido al personal de nuevo ingreso, así como la implementación de cursos para las y los estudiantes al ingresar a la Universidad, con el fin de dar a conocer los mecanismos que la Universidad ha dispuesto para la atención, prevención y sanción de la violencia en razón de género y el derecho al desarrollo de una vida universitaria libre de violencia y la *Política institucional para la igualdad de género, inclusión y no discriminación*;
- III. Brindar facilidades a las personas integrantes del Comité en su proceso formativo de sensibilización, así como para su correspondiente certificación en el Instituto, con la finalidad de conocer, prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, otras

formas de violencia en razón de género o discriminación en todas sus modalidades;

- IV. Contar con el número necesario de personas consejeras que podrán proporcionar la atención del primer contacto, deberán capacitarse y eventualmente certificarse, quienes preferentemente deberán tener la licenciatura de psicología o carreras afines, además de no contar con ningún antecedente relacionado con algún hecho de violencia, acreditar sus conocimientos en atención de primer contacto y los mecanismos institucionales para la atención de casos de violencia en razón de género y discriminación.
- V. Emitir la persona titular de la Rectoría un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" ante las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, el cual deberá difundirse a la comunidad universitaria al inicio de los cursos cuatrimestrales y deberá mantenerse permanentemente a través de los medios de comunicación institucionales, así como documentar la campaña de difusión que se lleve a cabo;
- VI. Establecer las medidas de protección necesarias para la persona presunta víctima, como la prohibición a la persona presuntamente responsable de acercarse a ella dentro de las instalaciones de la Universidad, reubicación del lugar de trabajo de la persona presunta víctima o de la persona presuntamente responsable, sin que ello implique modificación de sus funciones o salario. En el caso de las o los estudiantes, solicitar su cambio de grupo si el probable responsable es personal académico o un compañero (a), exponiendo el caso ante el Consejo de calidad para que este autorice favorablemente dicho movimiento en coordinación con la Secretaría académica y Servicios Escolares para efectuar el trámite escolar de cambio de grupo hasta en tanto no se emita una resolución. En el caso de que sea un solo grupo u horario en el que se imparta la materia en la que coincide la presunta víctima con la persona presunta responsable, el Consejo de Calidad podrá emitir las medidas de protección necesarias para proteger en todo momento el derecho a la educación en condiciones de no discriminación;

- VII. Fomentar la cultura de la denuncia en contra de actos de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, a través de carteles y campañas de sensibilización o cualquier otro medio de información tanto en el espacio físico de la Universidad como en la página electrónica institucional;
- VIII. Identificar, a través de evaluaciones de control aplicables a la comunidad universitaria en su conjunto, personal académico personal no docente y a la comunidad estudiantil, a efecto de advertir conductas que denoten tendencias hacia el hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, a fin de generar diagnósticos que permitan prevenir estas conductas;
- IX. Implementar actividades universitarias en todos los programas educativos, orientados a la participación de todas las personas para fomentar la igualdad sustantiva entre ellas;
- X. Promover una cultura institucional para erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación a efecto de fomentar una cultura organizacional libre de violencia;
- XI. Proporcionar a la persona consejera los medios mínimos necesarios para llevar a cabo sus actividades en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación; y
- XII. Sensibilizar a la comunidad universitaria mediante la impartición de talleres, cursos, seminarios, debates, foros y campañas sobre temas de género y derechos humanos para evitar el hostigamiento sexual y acoso sexual, otras formas de violencia en razón de género y discriminación, así como diversos contenidos que fortalezcan el ejercicio de las funciones de las personas servidoras públicas que participen en la implementación del protocolo. Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.

7. **Seguimiento a las acciones.** La Secretaría Administrativa, con la colaboración de la Unidad, dará seguimiento a la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas de prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, otras formas de violencia en razón de género y discriminación; elaborarán un informe anual de resultados que se difundirá en la página electrónica institucional; y, en su caso, podrán solicitar al área Jurídica opinión respecto de las actividades específicas para la prevención y atención de conductas de violencia de género y sexual.

SECCIÓN SEGUNDA PERSONA CONSEJERA

8. **Designación de personas consejeras.** La Secretaría Administrativa, con la colaboración de la Comisión, emitirá una convocatoria abierta dirigida a todas las personas integrantes de la comunidad universitaria para elegir a las personas consejeras que se desempeñarán en las instalaciones de la Universidad, quienes durarán en su encargo tres años; y mantendrá actualizado el directorio de dichas personas, el cual estará disponible en la página electrónica institucional. Se deberá promover que el número de personas consejeras sea representativo del número total de personas que integran la comunidad universitaria y preferentemente proporcional en número de integrantes mujeres y hombres.
9. **Conducta que deberán tomar las personas consejeras.** Las personas consejeras deberán contar con la certificación a que se refiere el numeral 21 del presente instrumento y ponderar su actuación bajo las conductas siguientes:
- I. Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género o discriminación;
 - II. Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
 - III. Actuar con empatía ante la situación que expone la persona presunta víctima;
 - IV. Respetar el principio de presunción de inocencia;
 - V. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;

- VI. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- VII. Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
- VIII. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- IX. Utilizar comunicación asertiva;
- X. Escuchar de forma activa; y
- XI. Hacer uso de un lenguaje claro, accesible e incluyente con las personas que acudan a recibir asesoría.

10. Funciones de la persona consejera. Son funciones de la persona consejera en la aplicación del presente protocolo, las siguientes:

- I. Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, brindar acompañamiento a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;
- II. Proporcionar información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, así como orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;
- III. Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o, en su caso, o ante la persona titular del área de quejas del RH, en la forma de la declaración respectiva;
- IV. Atender los exhortos o llamados del Comité o para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia de género y discriminación;
- V. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;

- VI. Dar a conocer por escrito al RH o a quien presida el Comité cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente protocolo; y a la Secretaría de la función pública cuando la negativa sea del propio RH;
- VII. Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y al presente protocolo, sin que esto signifique una representación legal;
- VIII. Orientar a la presunta víctima sobre otras instancias competentes para conocer los hechos como las penales o en materia de derechos humanos y violencia en razón de género, así como proporcionarle información respecto de temas de género y derechos humanos para evitar el hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación si así lo amerita la situación;
- IX. Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Secretaría o al Secretario Ejecutivo del Comité o al RH, a través del área de quejas, si se trata de alguna persona integrante de la comunidad estudiantil, las denuncias presentadas por las presuntas víctimas de las que tenga conocimiento como primer contacto;
- X. Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género o discriminación, señaladas en el numeral 29 con el fin de orientar, y deberá advertir si las personas servidoras públicas en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se conducen de forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje incluyente o realizar las conductas señaladas, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública, y deberá acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
- XI. Ingresar en el registro las denuncias presentadas en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que

determine para tal efecto la Secretaría de la función pública, los cuales deberán implementarse en la Universidad a través del área correspondiente;

XII. Dar seguimiento ante el Comité al desahogo y atención de las denuncias previstas en el protocolo;

XIII. Informar a la presunta víctima sobre las di-

ferentes vías para la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, otras formas de violencia en razón de género y discriminación que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato; y

XIV. Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo al que se encuentre expuesta la presunta víctima.

Para el desarrollo de estas funciones la persona consejera se encontrará acompañada permanentemente de la Unidad.

11. Directorio. La Secretaría Administrativa llevará un registro de las personas consejeras en activo, de las personas integrantes del Comité, y de la Unidad.

SECCIÓN TERCERA ACCIONES DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN

12. Capacitación. La Universidad incluirá en su programa anual de capacitación a todas las personas servidoras públicas de la Institución, respecto de temas tendientes a evitar el hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación.

En primera instancia y por ser el primer contacto con la presunta víctima, se capacitará a las personas consejeras, dicha capacitación será especializada y se realizará anualmente, con la finalidad de actualizar sus conocimientos sobre temas de género y derechos humanos para evitar hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación.

Asimismo, se capacitará anualmente a todas aquellas personas que intervengan en el presente protocolo, progresivamente a la totalidad de las personas servidoras públicas de la Universidad en la materia y, en un segundo momento, a todas las personas

que integran la comunidad universitaria, con el fin de ampliar sus conocimientos sobre hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación.

19. Área de capacitación. La Universidad a través de su área de capacitación establecerá las acciones de sensibilización, cursos de capacitación y formación conforme a los contenidos que establezca el Instituto.

20. Formación. El área de capacitación deberá poner a disposición de la Universidad cursos en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación para sensibilizar, capacitar y formar a su personal con la finalidad de que el mismo pueda detectar y erradicar este tipo de violencias, así como para apoyar y contener emocionalmente a las víctimas.

21. Certificación de personas consejeras. La Secretaría Administrativa, a través de su área de capacitación, deberá solicitar al Instituto la descripción de las capacidades profesionales o competencias de las personas consejeras que serán materia de certificación.

El Instituto, de conformidad con el Protocolo para la prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, otorgará la certificación respectiva de acuerdo con las disposiciones establecidas para tal fin. El costo por el servicio de evaluación de las personas consejeras deberá ser cubierto por la Universidad.

22. Programa anual de trabajo. El programa contemplará campañas anuales de sensibilización y capacitación, así como otras actividades encaminadas al fortalecimiento de la perspectiva de género.

CAPÍTULO III PRIMER CONTACTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, CUAL- QUIER OTRA FORMA DE VIOLENCIA EN RAZÓN DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN

SECCIÓN PRIMERA VÍAS E INSTANCIAS COMPETENTES

23. Procedimiento. La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el protocolo, teniendo la facultad de acudir a cualquiera de las siguientes:

- I. Persona consejera,
- II. Comité y
- III. RH.



Lo anterior sin perjuicio de que la presunta víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.

La persona consejera no llevará ningún procedimiento, solo recibe la denuncia, orienta y canaliza.

24. Orientación. La presunta víctima podrá recibir orientación de la persona consejera sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género o discriminación. La Secretaría Administrativa proveerá las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones; es decir, un lugar adecuado, neutral, seguro, cómodo y privado.

25. Narrativa firmada. La persona consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

SECCIÓN SEGUNDA ATENCIÓN ESPECIALIZADA

26. Intervención especializada. La persona consejera en la atención como primer contacto identificará si la presunta víctima necesita la intervención de alguna atención médica, psicológica o legal o de algún profesional especializado en materia de género o para la atención de la violencia sexual. La persona consejera, con el fin de proporcionar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas con la autorización de la presunta víctima a fin de otorgar una asesoría oportuna.

El uso, manejo y resguardo de la información, registros, notas, así como cualquier otro documento inherente a los asuntos respecto de los temas de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, serán atendidos con la máxima confidencialidad, su omisión será causal de responsabilidad de las personas servidoras públicas, la cual será sancionada de conformidad con las leyes aplicables.

27. Instituciones especializadas. La persona consejera podrá orientar a la presunta víctima respecto de instituciones especializadas en atender temas de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, como el Instituto o la Conavim; asimismo, la Universidad podrá celebrar instrumentos jurídicos de colaboración con otras instituciones públicas como las enunciadas antes para otorgar la atención especializada correspondiente.

CAPÍTULO IV SUBSTANCIACIÓN, PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE LA DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA EN RAZÓN DE GÉNERO Y SEXUAL

SECCIÓN PRIMERA SUBSTANCIACIÓN ANTE EL COMITÉ

28. Denuncia. La denuncia por casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, se deberá presentar ante el Comité o Servicios Estudiantiles por medio del formato de primer contacto elaborado por la persona consejera de forma física o a través del portal electrónico habilitado para tal función o mediante denuncia anónima, la cual podrá hacerse de forma presencial o electrónica, para lo cual se habilitará un espacio en la página institucional. En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité o Servicios Estudiantiles deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarla en caso de que requiera apoyo, intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.

29. Denuncia inmediata. El Comité podrá conocer de todas las conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, y, en su caso, determinar las medidas de protección pertinentes, tratándose de los supuestos señalados a continuación; podrá remitir la denuncia inmediatamente a la autoridad investigadora si así lo dispone la persona presunta víctima y valorará los elementos de que disponga considerando la reiteración de la conducta de la persona presunta responsable.

La atención de la denuncia deberá concluirse por el Comité dentro de un plazo máximo de tres meses, contados a partir de que se califique como probable incumplimiento.

Las acciones que se enlistan a continuación constituyen violencia únicamente cuando no existe consentimiento por parte de la persona presunta víctima, ejemplifican de manera enunciativa más no limitativa las acciones que pueden constituir violencia en razón de género o sexual, así como discriminación.

- I. Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- II. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones;

- III. Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona;
- IV. Llevar a cabo conductas de mofa, dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales o al de alguna otra u otras personas;
- V. Espiar a una persona mientras esta se cambia de ropa en los vestidores del área de gimnasio o en algún sanitario de la Universidad;
- VI. Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o los términos del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual;
- VII. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- VIII. Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, el o la estudiante o el o la solicitante, acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;
- IX. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza discriminatoria, sexual, comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación;
- X. En el caso del personal directivo, académico y administrativo, expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual hacia el alumnado o cualquier integrante de la comunidad universitaria;
- XI. En el caso de estudiantes, expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual ya sea hacia sus pares sin previo consentimiento o personal docente o administrativo.
- XII. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas;
- XIII. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas de citas o encuentros de carácter sexual;
- XIV. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que descalifique a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual;

- XV. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual;
- XVI. Exhibir o enviar a través de cualquier medio de comunicación electrónica o tecnologías de la información: carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras o cualquier otra información de naturaleza sexual no deseadas ni solicitadas por la persona receptora;
- XVII. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona; y
- XVIII. Enviar mensajes o publicar comentarios con insinuaciones sexuales, insultos u ofensas, a través de plataformas institucionales, privadas, del celular, correo electrónico o redes sociales.

En ningún caso dejarán de atenderse las denuncias, aun cuando estas no se presenten de forma inmediata, por lo que no prescribirá la acción de denuncia, salvo que hubiera transcurrido el tiempo de prescripción de la conducta establecida en la normatividad aplicable.

30. Omisiones en la denuncia. La persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva del Comité que revise la denuncia y, en caso de que de la misma se identifique la falta de un elemento, contactará a la persona presunta víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite de denuncia.

31. Valoración de elementos. El Comité, según corresponda, valorará los elementos comprobatorios de que disponga de la acción que constituya violencia y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las unidades administrativas correspondientes a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género o discriminación.

32. Otras instancias. El Comité o Servicios Estudiantiles, según corresponda, podrá brindar orientación a la persona presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.

33. Anotación de la denuncia en el registro. El Comité, según corresponda, anotará en el registro los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación de los que tenga conocimiento.

SECCIÓN SEGUNDA SUBSTANCIACIÓN ANTE LA AUTORIDAD INVESTIGADORA

34. Recepción de denuncias. Se dará a través de los mecanismos que para tal efecto establezca el RH, su presentación podrá realizarse:

- I. Por parte de la persona presunta víctima, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencias; y
- II. Por parte del Comité.

35. Análisis con perspectiva de género. La autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género y conforme a lo siguiente:

- I. Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas;
- II. Se identificará la vulneración de uno o más derechos; y
- III. Se identificará la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo académico o laboral.

36. Inicio de la investigación. La recepción de denuncias relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, serán conducidas por el Comité.

A partir de la vista que realice el Comité, según corresponda, al RH, este acordará el inicio de la investigación correspondiente.

En caso de que el RH a través de su área de quejas no encuentre elementos suficientes para advertir circunstancias de tiempo, modo y lugar, el titular de dicha área podrá solicitar la presentación de la persona presunta víctima para esos efectos.

37. Investigaciones de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación. Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con las conductas mencionadas serán conducidas por las autoridades correspondientes de manera que la persona presunta víctima no sufra un mayor agravio.

38. Investigación exhaustiva. La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género, libre de discriminación y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.

39. Autoridad investigadora. La autoridad investigadora, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.

En caso de actos de discriminación y violencia en razón de género entre estudiantes, el Consejo de Calidad regula las sanciones ante las infracciones de las y los estudiantes a las normas de la Universidad.

40. Atención del caso. La autoridad investigadora informará a la autoridad substancial o la autoridad investigadora sobre el estado del asunto de hostigamiento sexual, acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género o discriminación, a fin de favorecer la atención del caso.

SECCIÓN TERCERA DE LA EMISIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

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

42. Propuesta de medidas de protección. La persona consejera podrá proponer las medidas de protección ante la persona que presida el Comité o ante la autoridad investigadora.

43. Adopción de medidas de protección. La Universidad deberá adoptar las medidas de protección que dicte la persona que presida el Comité, o la autoridad investigadora.

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

- I. La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores en el caso de personas servidoras públicas. En los casos que involucren estudiantes, reubicación de grupo, horario o turno, ya sea de la persona presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;
- II. La autorización a efecto de que la persona presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo o de estudio, siempre y cuando sus funciones o condiciones lo permitan;
- III. La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la persona presunta víctima; y
- IV. Canalizar y orientar a la persona presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

SECCIÓN CUARTA DE LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS

- 45. Valoración de pruebas.** La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, étnico, social o cultural, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo, género o socioculturales.
- 46. Declaración de la persona presunta víctima.** Se valorará preponderantemente la declaración de la persona presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo, por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior en razón de que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan ocurrido.
- 47. Otros elementos de convicción.** Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.

académica; además de los enunciados anteriormente, los que resulten aplicables. Respecto de la persona denunciada, además, corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.

- 49. Ausencia de consentimiento.** Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente, o ante la pasividad de las personas presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.
- 50. Actos de oculta realización.** Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la persona presunta víctima, ya que, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos, los cuales deberán ser valorados tomando en cuenta que los actos típicamente se realizan en ausencia de terceras personas.
- 51. Pruebas periciales.** Para la comprobación del daño, tanto físico como moral, el Comité, según corresponda, podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.
- SECCIÓN QUINTA
DE LA SUBSTANCIACIÓN Y LA SANCIÓN**
- 52. Diligencias con perspectiva de género.** El Comité deberán analizar cada una de las diligencias realizadas con perspectiva de género.
- 53. Condiciones de género.** Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre la persona presunta víctima y la persona presunta responsable; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria

48. Contexto de la persona presunta víctima. Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros; cuando se trate de estudiantes también se deberá tomar en consideración su situación de acuerdo con el contexto de desigualdad por condiciones de género.

54. Hechos y pruebas. Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente protocolo.

55. Lenguaje incluyente. Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin ninguna forma de discriminación.

56. Conciliación. Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual en cualquiera de sus tipos o manifestaciones o cualquier otra forma de violencia sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.

57. Responsabilidades administrativas. En el caso de las personas servidoras públicas, el comité y el departamento del RH fincará las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrá las sanciones administrativas respectivas.

58. Eximente de responsabilidad. Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.

59. Reincidencia. En observancia al artículo 76 fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en caso de reincidencia no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas. Asimismo, deberá considerarse los supuestos de reincidencia tratándose de la comunidad estudiantil aplicando las sanciones correspondientes conforme a las disposiciones internas aplicables.

60. Sanciones Consejo de Calidad. En el caso de los estudiantes, el Consejo de Calidad es la instancia facultada para determinar las sanciones correspondientes de conformidad con el Reglamento General de Estudios de Licenciatura de la Universidad Politécnica de Victoria y el Reglamento General para Estudios de Posgrado de la Universidad Politécnica de Victoria.

61. Clasificación de faltas. Tomando en cuenta el grado de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación y, a efecto de tener un parámetro de clasificación de las faltas, se señalan las siguientes:

I. Faltas muy graves: Son constitutivas de delito y deben ser sancionadas por el sistema judicial, entre ellas, la violación, el abuso sexual y las amenazas contra la integridad física;

II. Faltas graves: Situaciones de acoso que involucran contacto físico, presencial o a través de cualquier medio tecnológico que son reiteradas y que generan un ambiente altamente hostil o amenazante para la persona presunta víctima; y

III. Faltas leves: Situaciones de acoso presencial o a través de cualquier medio tecnológico que no involucren contacto físico y que no se hayan manifestado de manera reiterada.

En caso de incumplimiento a las disposiciones que establece el presente protocolo, se impondrán las sanciones que establezca la normatividad interna de la Universidad.

CAPÍTULO V REGISTRO DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y SEXUAL

62. Registro de la Universidad. La Universidad asignará un folio único en el sistema que para tal efecto desarrolle la Subdirección de Informática, atendiendo al formato y herramientas que determine para tal fin la Secretaría de la Función Pública, que, además de control, funcionará como registro estadístico de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, en el cual constarán elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre estos.

CAPÍTULO VI ASPECTOS PROCEDIMENTALES

63. Notificaciones. Todos los autos y resoluciones serán por escrito y deberán ser notificados a las partes de manera personal, mediante correo certificado o, en situaciones extraordinarias y casos justificados, por los medios electrónicos que se establezcan para tal efecto, en los cuales se pueda constatar fehacientemente su entrega. Las notificaciones surtirán efectos al día siguiente hábil de su

recepción.

64. Medios de prueba. La presunta víctima y la persona presunta responsable podrán aportar como medios de prueba testimoniales entrevistas, grabaciones, videogramas, fotografías, mensajes emitidos a través de las tecnologías de la información o cualquier otro medio que coadyuve en el esclarecimiento de los hechos.

Las pruebas podrán ser presentadas en cualquier etapa y hasta antes de que se emita el dictamen correspondiente.

65. Falsedad de declaraciones. Cuando se acredite la falsedad de declaraciones o de algún documento de prueba, el Comité podrá solicitar ante el RH o el Consejo de Calidad, según corresponda, una sanción para la persona que haya incurrido en dicha conducta, atendiendo a la normatividad interna aplicable.

Asimismo, cuando la instancia correspondiente presume la presentación de una falsa denuncia y de manera fehaciente acredite mediante la investigación respectiva dicha falsedad, tomará las medidas correspondientes a fin de señalar su desechamiento.

66. Requisitos de la denuncia. La denuncia deberá contener por lo menos los requisitos siguientes:

- I. Datos generales,
- II. fecha y
- III. Número de expediente.

Datos de la persona presunta víctima:

- I. Nombre completo,
- II. Domicilio,
- III. Número telefónico,
- IV. Área en la que se desempeña y
- V. Correo electrónico.

Datos de la persona presunta responsable:

- I. Nombre completo,
- II. Domicilio,
- III. Número telefónico,
- IV. Área en la que se desempeña y

V. Cargo o puesto.

Datos de la o el testigo si lo hubiere:

- I. Nombre completo y
- II. Número telefónico.

Otros datos:

I. Tipo de relación entre la presunta víctima y la persona presunta responsable;

II. Breve narración del hecho o conducta, lugar y fecha en que aconteció y tipo de vinculación con la persona presunta responsable; y Firma autógrafa de la presunta víctima.

67. Pruebas. La denuncia deberá de ir acompañada de las pruebas con que cuente la presunta víctima, en caso de que las tenga, tomando en consideración que la declaración de la presunta víctima constituye prueba preponderante.

68. Admisión de la denuncia. El Comité o admitirá la denuncia cuando se cumpla en ella con los requisitos determinados en el numeral 66 del presente protocolo.

69. Prevención. Se prevendrá a la persona presunta víctima para que subsane las deficiencias de la denuncia cuando no reúna los requisitos previstos en los numerales 66 y 67, lo cual deberá hacer dentro del término de tres días hábiles siguientes a la fecha en que se le notifique.

La denuncia se tendrá por no presentada cuando no se desahogue la prevención en tiempo y forma, quedando a salvo los derechos de la persona presunta víctima para que pueda presentar denuncia nuevamente cuando así lo considere, siempre y cuando se encuentre dentro de los plazos previstos en el presente protocolo.

70. Medidas de protección. Admitida la denuncia, el Comité dictarán las medidas preventivas que consideren adecuadas a efecto de salvaguardar la integridad de la presunta víctima.

71. Contestación de la denuncia. El Comité según corresponda, hará del conocimiento de la persona presunta responsable la denuncia presentada en su contra a fin de que exprese lo que su derecho convenga en relación con los hechos atribuidos en su contra, dentro del término de tres días hábiles contados a partir del día siguiente de la fecha de su notificación.

72. Requisitos de la contestación de la denuncia. La contestación deberá contener por lo menos los requisitos siguientes:

- I. Entregarse por escrito;
- II. Nombre completo de la persona presunta responsable;
- III. Contestación de los hechos;
- IV. Medios de prueba que considere necesarios; y
- V. Firma autógrafa de la persona presuntamente responsable.

Oficio recordatorio para contestar denuncia. En caso de que la persona presunta responsable no conteste la denuncia dentro del tercer día, el Comité, según corresponda, remitirán nuevamente oficio solicitando la contestación a la denuncia instaurada en su contra, señalando en el escrito la responsabilidad administrativa en que incurre de conformidad con la Ley General de Responsabilidades Administrativas cuando se trate de personas servidoras públicas, cuando se trate de otras personas integrantes de la comunidad universitaria se mencionará la responsabilidad de conformidad con la normatividad aplicable.

73. Omisión de contestar la denuncia. En el supuesto de que la persona presunta responsable no conteste dentro del término previsto en el numeral 72 y después de la prórroga otorgada en el artículo 73 de este protocolo, el Comité dará vista al RH para su conocimiento; cuando se trate de estudiantes se hará del conocimiento del Consejo de Calidad

74. Pronunciamiento sobre la procedencia en caso de no ser contestada la denuncia. En el caso de no haberse presentado contestación a la denuncia, el Comité, según corresponda, analizará la denuncia y los elementos aportados por la persona presunta víctima y determinarán si es procedente la misma; de no encontrar elementos suficientes se desechará la denuncia y notificará su resolución a la persona denunciante, dentro del término de dos días hábiles siguientes.

Si la denuncia es procedente, el Comité, según corresponda, emitirá y notificará la admisión a trámite a la persona presunta víctima, en un término no mayor a tres días hábiles.

75. Etapa preparatoria. Integrado el expediente, el Comité, según corresponda, convocará a sesión que deberá efectuarse dentro de un plazo no mayor a cinco días hábiles después de recibido el expediente, con la clasificación de confidencialidad.

76. Acuerdos del Comité. Los acuerdos tomados por el Comité deberán estar contenidos en un acta firmada por la totalidad de sus integrantes presentes, la cual deberá ser notificada a las partes.

Acuerdos de la Sesión Preparatoria. En la respectiva sesión preparatoria, el Comité, según corresponda, acordarán lo siguiente:

1. Tener por recibido el expediente con todos sus anexos y por iniciada la etapa de investigación;
2. Pronunciarse, en su caso, sobre las medidas de protección tomadas;
3. Requerir la información y pruebas que considere convenientes;
4. Citar a entrevista por separado a todas las partes involucradas;
5. En su caso, solicitar la opinión de la Unidad como instancia experta en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación; y
6. Acordar día y hora para la reunión en que se dictará la recomendación correspondiente.

77. Etapa de resolución. Efectuadas las diligencias de investigación acordadas por el Comité, según corresponda, en su sesión preparatoria, sesionarán y discutirán el asunto y al final manifestarán la resolución procedente mediante la emisión de recomendaciones.

En el supuesto de que los miembros del Comité en el pleno determinen que sí se configuró un incumplimiento al Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, a las Reglas de Integridad y al Código de Conducta de las personas servidoras públicas de la Universidad Politécnica de Victoria, emitirá sus recomendaciones a la persona denunciada en las que, en su caso, se inste al trasgresor a corregir o dejar de realizar la o las conductas contrarias a la normatividad citada en este párrafo, por medio de la persona Titular de la Secretaría Ejecutiva.

78. Elementos no suficientes. En caso de no encontrarse en la conducta denunciada los elementos suficientes que acrediten la probable responsabilidad, se procederá a archivar el expediente. Sin embargo, podrán tomarse medidas que permitan la sana convivencia entre las partes.

79. Elementos suficientes. En caso de acreditarse la conducta denunciada, el Comité remitirá la documentación a la autoridad correspondiente para que procedan a la investigación.

De estimar que se actualizó una probable responsabilidad administrativa por actos de hostigamiento sexual, acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género o discriminación, por medio de la persona titular de la Secretaría Ejecutiva se dará vista al RH para que, en el ámbito de sus atribuciones, determine iniciar las acciones pertinentes en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; cuando se trate de personas de la comunidad estudiantil, se dará vista al Consejo de Calidad para la aplicación de la sanción correspondiente contenida en el Reglamento de Estudios de Licenciatura o en el Reglamento de Estudios de posgrado, según corresponda.

80. Acta de Recomendación. El acta de recomendación deberá contener al menos lo siguiente:

- I. Número de folio de expediente;
- II. Fecha;
- III. Resumen cronológico del asunto, desde la presentación de la denuncia hasta la sesión de resolución;

- IV. Razonamientos y argumentos que motivan y fundamentan su decisión; y

- V. Puntos decisarios: Las decisiones del Comité, el plazo de cumplimiento, y la orden de efectuar las notificaciones correspondientes.

81. Recomendación. La recomendación no será susceptible de impugnación alguna.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El Protocolo para la prevención, Atención y Sanción de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, Cualquier otra forma de Violencia en Razón de Género y Discriminación, entrará en vigor al día

siguiente de su publicación en los medios y canales oficiales la *de la Universidad Politécnica de Victoria*.

SEGUNDO. Los procedimientos de hostigamiento sexual, acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación que se encuentren en trámite, serán concluidos conforme a la normativa vigente al momento de su integración.

TERCERO. La Unidad de Igualdad de Género e Inclusión se instalará a más tardar dentro de los cuarenta días hábiles siguientes a la publicación del presente instrumento en el órgano informativo oficial de la Universidad.

CUARTO. La Universidad, a través de su titular, designará a las personas consejeras de forma temporal a la fecha de firma de este instrumento para desempeñar las funciones señaladas en el numeral 16, a fin de garantizar la adecuada operación del presente protocolo, quienes atenderán a la certificación correspondiente para el correcto desempeño de sus funciones y hasta en tanto se lleve a cabo el procedimiento de selección mediante convocatoria abierta de conformidad con el numeral 14 de este instrumento, el cual deberá llevarse a cabo a más tardar dentro de los ciento ochenta días a partir de la entrada en vigor del presente protocolo.

QUINTO. El presente protocolo se aprobó por el C. Consejo de Calidad de la Universidad Politécnica de Victoria, en Ciudad Victoria, a los 7 días del mes de octubre del año dos mil veintitrés.

