



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL  
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL**

**UPAEP**

Secretaría General

Fecha de la última edición: 17/febrero/2020

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

### PRESENTACIÓN

En la Visión Rumbo al 50 Aniversario se declara que “Somos una comunidad universitaria fraterna, congruente, alegre y comprometida que:

- “Es referente en la conjunción entre el pensamiento humanista cristiano y el pensamiento científico;
- forma líderes de alta calidad profesional y compromiso social;
- contribuye a la transformación de la sociedad con propuestas pertinentes, orientadas a la consecución del Bien Común;
- tiene presencia e influencia en los ámbitos regional, nacional e internacional;
- centra la gestión en la persona y optimiza los recursos al servicio de la misión institucional”.

Y compartimos los valores con los que estamos comprometidos:

Verdad  
Persona Humana  
Solidaridad  
Congruencia  
Respeto  
Amor  
Justicia  
Libertad

En la perspectiva de esta Visión y los valores que nos unen, estamos convencidos de la importancia de ser congruentes en el decir y el hacer, de forma tal que, en la vivencia cotidiana de nuestros valores centrados en la persona y su dignidad, se generen espacios de cordialidad, respeto y fraternidad.

El Sistema de Integridad Institucional tiene ese propósito, por lo que está conformado por diversos documentos de referencia, entre ellos el Código de Ética y Conducta y este Protocolo sobre la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, que consideramos un instrumento útil y al servicio de todos.

### OBJETIVO GENERAL DE PROTOCOLO

Mejorar la estructura y el procedimiento que actualmente tiene la UPAEP para la atención de los casos de Hostigamiento o Acoso Sexual ocurridos en las instalaciones e inmediaciones universitarias, así como en espacios distintos a los recintos institucionales, siempre y cuando intervenga una persona integrante de la comunidad de esta casa de estudios y vulnere la normativa, el orden, la disciplina, los principios o valores que deben guiar la conducta de los universitarios y que se derive de una relación académica, laboral o análoga.

Además, este Protocolo sirve como base para que las autoridades educativas de la UPAEP implementen uniforme, homogénea y efectivamente los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual conforme a la legislación universitaria.

### MARCO LEGAL APLICABLE

UPAEP	Legislación Federal y Estatal
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Código de Ética y Conducta de la UPAEP</li> <li>• Estatuto General de la Universidad</li> <li>• Reglamento General de Estudiantes y Usuarios de Servicios Académicos</li> <li>• Reglamento General de Profesores</li> <li>• Reglamento de Colaboradores UPAEP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos</li> <li>• Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla</li> <li>• Ley Federal del Trabajo</li> <li>• Ley para la igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla</li> <li>• Ley para Prevenir y eliminar la discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla</li> <li>• Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Puebla</li> <li>• Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.</li> </ul>

### DEFINICIONES

Para comprender los términos a tratar, y con carácter meramente enunciativo se entiende por:

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 escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. (Art. 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.)

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. (Segundo párrafo del Art. 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

### I. Medio de denuncia

Cualquier estudiante o colaborador de la UPAEP podrá presentar su Denuncia mediante el llenado y envío del formato contenido en el micro sitio del **Sistema de Integridad** en la página web de la UPAEP, en el buzón de denuncia “Acoso y Hostigamiento”.

El sistema asignará número de expediente mismo que será consecutivo y verificará que contenga los campos de nombre, dirección electrónica para recibir informes, breve relato de los hechos, datos de la persona involucrada (estudiante o colaborador UPAEP) y en su caso, los medios probatorios de la conducta (fotografías, videos, audios, correos electrónicos o digitales, testimoniales o documentos).

Si el estudiante o el colaborador lo consideran pertinente, podrán acudir de forma directa ante las diversas instancias que conforman el Comité de Integridad Institucional o con el Abogado General que hará las veces de Ombudsperson de la Comunidad Universitaria.

### II. Recepción de la denuncia

La recepción de la denuncia la recibirá el Comité de Integridad Institucional (quienes acreditarán un curso sobre atención de víctimas con perspectiva de género), el cual está integrado por:

- a. El Secretario General de la Universidad.
- b. El Director General de Desarrollo Humano.
- c. El Decano o Director de la escuela correspondiente.

El Secretario General de la Universidad, en su carácter de presidente del Comité de Integridad Institucional, contará con personal capacitado para la recepción de las declaraciones de la víctima y de quienes comparezcan como testigos del hostigamiento o acoso sexual, así como de quien sea probable responsable.

- En la atención de primer contacto, se deberá identificar si la presunta víctima, requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, abogado (Bufete Jurídico), o cualquier otro que resulte necesario.
- Se le asignará una persona capacitada con el fin de otorgar el acompañamiento pertinente durante el proceso de investigación, quien podrá conocer de los dictámenes de los especialistas, siempre que lo autorice por escrito la Presunta víctima.
- La persona capacitada deberá de garantizar a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la Presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.
- Apoyará a la presunta víctima en la ratificación de la narrativa de los hechos ante el Comité, en la toma de la declaración respectiva, la cual deberá constar por escrito y ser firmada por la Presunta víctima. Preferentemente se acudirá a opiniones expertas para determinar la existencia de secuelas psicológicas en la persona afectada, descartar que la denuncia se deba a prejuicios o reacciones hipersensibles y para conocer el perfil de la persona acusada.
- Durante la investigación y en casos de que la conducta o conductas denunciadas no revistan gravedad, previa aceptación de la parte ofendida, podrá recurrirse a un mecanismo alternativo de aclaración y/o conciliación para propiciar que las personas involucradas lleguen a una sana convivencia. La procedencia de este mecanismo dependerá, en todo caso, de la temporalidad de la conducta atribuida y de la seriedad de la acusación; de que razonablemente no existirá una represalia y la integridad de la víctima no correrá riesgo; de que no sean varias las personas afectadas; y de que no se haya visto perjudicado el desempeño laboral o académico de las personas involucradas.
- Si el daño se considera grave o se encuentra en peligro su integridad o hasta la vida, exhortarán a la presunta víctima a presentar su denuncia antes los Órganos Jurisdiccionales que correspondan.
- En el caso de existir conflicto de intereses, por parte de un integrante del Comité, deberá de excusarse de intervenir en el seguimiento de la denuncia.

- Concluida la investigación, el Secretario General de la Universidad convocará al Comité de Integridad Institucional, para que, de acuerdo a la naturaleza y circunstancias del caso, evalúe si la conducta o conductas pueden ser calificadas como merecedoras de una sanción conforme a lo que establece el presente protocolo.
- Si la denuncia fue por una situación de dolo o mala fe para causar un daño moral a una persona, se aplicará la sanción correspondiente al denunciante conforme a la normativa universitaria aplicable, además, el presunto responsable recibirá una carta firmada por parte del Comité de Integridad Institucional donde se le exima la culpabilidad de la conducta de hostigamiento y acoso sexual.

### III. Deliberación y aplicación de sanciones

Para la deliberación de las denuncias que se presenten ante el Comité de Integridad Institucional, se deberá considerar lo siguiente:

- a) Analizar la conducta denunciada como hostigamiento o acoso sexual, para diferenciarla de una conducta inherente a las exigencias del empleo, cargo o desempeño académico.
- b) Determinar el ámbito espacial en que ocurrió el hostigamiento o acoso sexual, para caracterizarlo como sucedido en el ámbito universitario.
- c) Evaluar razonablemente la ausencia de consentimiento libre y voluntario por parte de la víctima respecto de la conducta de contenido sexual materia de la denuncia.
- d) Aplicar el “estándar de la persona razonable” como mecanismo de interpretación respecto del significado de ciertas conductas y su aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual. En consecuencia, determinar que una persona es víctima de hostigamiento o acoso sexual cuando sostiene que ha padecido una conducta que una persona razonable consideraría suficientemente abusiva o dominante como para alterar las condiciones de su empleo o bien crear un ambiente laboral/académico opresivo.
- e) Establecer qué elementos acreditarán la intencionalidad de quien sea probable responsable.
- f) Evaluar las relaciones de poder, formales o informales, entre las personas involucradas.

### IV. Sanciones

Las sanciones tendrán fundamento en la Legislación Universitaria de la UPAEP, y se dictarán al o los que resulten responsables de las conductas de hostigamiento y acoso que define este protocolo de acuerdo a su nivel o gravedad:

1. Amonestación por escrito, quedando como antecedente en los expedientes del estudiante o colaborador UPAEP.
2. Suspensión temporal del estudiante. Durante el periodo de la suspensión temporal, el estudiante deberá asistir a un taller de concientización sobre la gravedad del acoso y el hostigamiento sexual y la promoción de una cultura del respeto y de la paz en la comunidad.
3. Suspensión temporal del colaborador UPAEP, previa emisión de acta administrativa. Durante el periodo de la suspensión temporal, el colaborador deberá asistir a un taller de concientización sobre la gravedad del acoso y el hostigamiento sexual y la promoción de una cultura del respeto y de la paz en la comunidad.
4. Baja definitiva del estudiante.
5. Terminación de la relación laboral del colaborador UPAEP.

## V. Acciones Preventivas

Para prever las acciones de acoso y hostigamiento sexual se dividirán algunas manifestaciones y ejemplos de estos actos en niveles, lo que permitirá realizar campañas de prevención entre la comunidad universitaria, siendo estos:

Niveles	Manifestaciones y ejemplos
Nivel 1.- Leve	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbal, chistes, dichos breves que degraden o insulten a la persona en su sexualidad: piropos vulgares, apodos, palabras de doble sentido, conversaciones de contenido sexual.</li> <li>• Hacer comentarios acerca de la apariencia, con contenido lascivo o acompañados de gestos que produzcan incomodidad, o comentarios que pretenden ser halagadores y terminen siendo incómodos.</li> </ul>
Nivel 2.- Moderado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No verbal, sin contacto físico; miradas, gestos y muecas lascivas.</li> <li>• Exhibir imágenes de naturaleza sexual en fotografías, carteles, calendarios, pantallas de computadora o celulares.</li> <li>• Lanzar miradas lascivas, gestos o ademanes relacionados con la sexualidad.</li> </ul>
Nivel 3.- De Medio a / fuerte verbal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llamadas telefónicas y/o mensajes – correos electrónicos, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.</li> <li>• Hacer burlas, bromas, comentarios o preguntas incisivas sobre la vida sexual o amorosa.</li> <li>• Presionar para aceptar invitaciones o citas fuera del lugar de trabajo o universidad.</li> <li>• Enviar cartas, mensajes o llamadas telefónicas con contenido sexual.</li> <li>• Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.</li> <li>• Realizar escritos y mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima en las paredes de los baños, vestidores, etcétera.</li> <li>• Llamar a la víctima “gay” o “lesbiana”, o cualquier otro calificativo que haga referencia a su género.</li> <li>• Espiar a la víctima mientras se cambia o está en un sanitario.</li> </ul>

<p>Nivel 4.- Fuerte, con contacto físico</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manoseos, sujetar o acorralar.</li> <li>• Tener roces o contactos físicos aparentemente casuales.</li> <li>• Tener contacto físico innecesario y no deseado.</li> <li>• Lanzar insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual; así como manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.</li> <li>• Jalar la ropa de manera sexual hacia afuera o hacia abajo.</li> <li>• Bloquear el paso de manera sexual.</li> <li>• Besos indeseados.</li> <li>• Forzar a caricias o abrazos no deseados.</li> </ul>
<p>Nivel 5.- Muy fuerte</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.</li> <li>• Formular amenazas de afectar negativamente la situación laboral y escolar si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales.</li> <li>• Exigir actividades que no competen a sus labores o imponer medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.</li> <li>• Ejercer presión para tener relaciones sexuales.</li> <li>• Encerrar dentro en las instalaciones universitarias a la víctima.</li> </ul>

Para los niveles 1 (Leve) y 2 (moderado), se realizarán campañas del buen uso del lenguaje y respecto de la persona humana, y en general valores que se promueven en el Código de ética y Conducta de la UPAEP, mediante la participación de la comunidad universitaria en el desarrollo de infografías, videos cortos, etc.

Para los niveles 3 (de medio a fuerte verbal), 4 (fuerte con contacto físico), y 5 (muy fuerte), se realizarán cursos para orientar a las víctimas de acoso y hostigamiento sexual a realizar su denuncia en la universidad, así como exhortaciones personales a los profesores, directivos, personal administrativo y operativo para el conocimiento del protocolo y de sus implicaciones en caso de caer en los actos sujetos a denuncia.

Así mismo se realizará la difusión del protocolo por las siguientes vías:

- a) Asignaturas de Formación Humanista de Licenciatura.
- b) Cursos de inducción de Posgrados.
- c) Cursos de inmersión y curso sello 2 de Colaboradores.
- d) Curso en el PFI para conocer el protocolo y poder orientar en la denuncia.
- e) Difusión de los términos del Protocolo mediante platicas anuales dentro de la Semana de la Salud, así como de campañas en medios internos de la Universidad.
- f) Capacitación de personal que atiende la Orientación Educativa (Tutoría), Bufete Jurídico, Profesores de la Materia Integrada, Salud Universitaria y Orientación psicológica, Clínica Médica, CAF, Seguridad, Pastoral de la Cultura, para que puedan orientar a las víctimas en clarificar los hechos y en su caso realizar su denuncia.



## REFERENCIAS

CDHDF México (2017). El acoso y el hostigamiento sexual y laboral. Reflexiones sobre su detección, prevención y atención.

CNDH México. (2017). Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

Instituto Coahuilense de las Mujeres ICM. (sin fecha). Protocolo para la atención de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual

Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Puebla (CPELSP)

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

UPAEP. (2016). Reglamento de Colaboradores.

UPAEP. (2001). Reglamento General de Estudiantes y Usuarios de Servicios Académicos.