

Protocolo para prevenir, atender y sancionar casos de acoso y hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma del Estado de México

Universidad Autónoma Del Estado De México

Dr. en Ed. Alfredo Barrera Baca
Rector

M. en S.P. María Estela Delgado Maya
Secretaria de Docencia

Dr. en C.I. Carlos Eduardo Barrera Díaz
Secretario de Investigación y Estudios Avanzados

Dr. En C.S. Luis Raúl Ortiz Ramírez
Secretario de Rectoría

Dr. en A. José Edgar Miranda Ortiz
Secretario de Difusión Cultural

M. en C. Jannet Socorro Valero Vilchis
Secretaria de Extensión y Vinculación

M. en E. Javier González Martínez
Secretario de Administración

M. en E.U.R. Héctor Campos Alanís
Secretario de Planeación y Desarrollo Institucional

M. en L.A. María del Pilar Ampudia García
Secretaria de Cooperación Internacional

Dra. en C.S. y P. Gabriela Fuentes Reyes
Abogada General

M. en R.I. Jorge Bernaldez García
Secretario Técnico de la Rectoría

M. en A. Ignacio Gutiérrez Padilla
Contralor Universitario

Lic. en Com. Gastón Pedraza Muñoz

Director General de Comunicación Universitaria

M. en A. P. Guadalupe Santamaría González
Directora General de Centros Universitarios y
Unidades Académicas Profesionales

PRESENTACIÓN

La Universidad Autónoma del Estado de México con estricto respeto a los derechos humanos y en concordancia con los principios de certeza jurídica que cualquier institución de educación superior debe albergar en el marco de la adopción de un sistema jurídico de dignidad humana, a través del **Protocolo para prevenir, atender y sancionar casos de acoso y hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma del Estado de México**, responde a una exigencia comunitaria e institucional de índole jurídico y administrativo, enfocada a generar rutas críticas y procedimientos efectivos que garanticen la adecuada atención dirigida a víctimas de estas conductas, la debida diligencia y el acceso a la justicia.

El acoso y hostigamiento sexual se gesta a partir de la reproducción de prácticas sustentadas en construcciones socioculturales de género que promueven la omisión, invisibilización y normalización de estos actos.

El protocolo favorece a su vez al fortalecimiento de la cultura de la denuncia a fin de generar un acercamiento confiable de los y las integrantes de la comunidad universitaria con las autoridades y dependencias administrativas competentes para emitir los efectos legales que sean pertinentes en cada caso.

La Universidad se pronuncia en contra de cualquier conducta de esta índole que se cometa al interior, por lo que a efecto de que la institución conserve un entorno laboral y escolar libre de este tipo de discriminaciones y violencias, se emite el **Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual en la Universidad Autónoma del Estado de México**.

MARCO JURÍDICO

Internacional

- Segunda Conferencia mundial de la mujer, Copenhague, Dinamarca, 1980.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer, por sus siglas en inglés (CEDAW). Ratificado el 23 de marzo de 1981. (Posee un carácter vinculante)
- Recomendación General 19 de CEDAW.
- Conferencia mundial de derechos humanos, Austria, Viena, 1993.
- Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo, 1994.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”. Ratificada el 12 de junio de 1998.
- Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer. Beijing 1995.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convenio Núm. 100 sobre igualdad de remuneración. (1951). OIT.
- C111-Convenio Núm. 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación. (1958). OIT. Ratificado el 11 de septiembre de 1961.
- C155-Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. OIT. Ratificado el 1 de febrero de 1984.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José Costa Rica.
- Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Celebrada en la Ciudad de México, en 2004.
- Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.
- 7º. y 8º. Informes del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, compromiso de armonización legislativa.
- Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI, UNESCO, 1998.

Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Código Penal Federal.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Declaratoria Nacional para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior, 1998.

Estatat

- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

Legislación universitaria

- Ley de la Universidad Autónoma del Estado de México.
- Estatuto Universitario de la Universidad Autónoma del Estado de México.
- Acuerdo por el que se establece el Procedimiento de Responsabilidad Universitaria de la Universidad Autónoma del Estado de México.
- Acuerdo por el cual se crea la Coordinación Institucional de Equidad de Género de la Universidad Autónoma del Estado de México.
- Reglamento de la Educación Media Superior de la Universidad Autónoma del Estado de México.
- Reglamento de Facultades y Escuelas Profesionales de la Universidad Autónoma del Estado de México.

MARCO REFERENCIAL

La comprensión de las causas de las conductas expresas en este documento, requiere partir de una explicación deductiva, en la que la categoría de violencia sexual comprende la base general de la que se derivan tipologías de violencia como el acoso y hostigamiento sexual que tienen un carácter interseccional con fenómenos culturizados que favorecen la incidencia sistemática.

La violencia sexual hace referencia a cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, atentando contra su libertad, dignidad e integridad física, según lo establece la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

El acoso y el hostigamiento sexual son a su vez manifestaciones de discriminación por razones de género. Asimismo, representan formas específicas de violencia sistémica que afectan en mayor escala a las mujeres, sin objetar que el fenómeno también ocurre en varones y personas con identidad, orientación y expresión sexual diversa.

La invisibilización es producto de la configuración de representaciones sociales que justifican y legitiman la frecuente reproducción de prácticas afines, mismas que a su vez estructuran de manera interpretativa el significado que tiene un acto violento, la magnitud, el grado de participación de quienes se involucran en los mismos y propiamente la sanción u omisión.

El acoso y el hostigamiento poseen una naturaleza sexual no recíproca, en donde frecuentemente existen relaciones asimétricas entre quien perpetra el acto y la víctima. Estas prácticas fomentan un clima laboral y un entorno escolar hostil dado que las consecuencias que se generan no solo tienen efectos adversos para la víctima, sino también para quienes integran su ámbito relacional.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) concibe al acoso sexual como “un comportamiento de carácter sexual ofensivo para quien es objeto del mismo”. En general el acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de la persona como el derecho a la dignidad, la intimidad, la libertad sexual, la salud y la seguridad.

El hostigamiento sexual es una conducta que se gesta de manera regular en los entornos laborales y escolares en donde las estructuras jerárquicas, así como las dinámicas organizacionales generan relaciones de poder asimétricas que pueden coadyuvar al reforzamiento de prácticas discriminatorias, violentas por razones de género que transgreden el derecho a la intimidad además del ámbito personal, justificadas por el estatus o el nivel de autoridad de quien las perpetra y la dependencia laboral aunada a la subordinación de quien las recibe.

ELEMENTOS PARA IDENTIFICAR EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La Suprema Corte de Justicia de la Nación determina en el amparo directo 47/2013, los siguientes elementos para identificar conductas de acoso y hostigamiento sexual:

- El objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por el hostigador.
- Que haya ocurrido ya sea entre compañeros del ambiente del trabajo o escolar, es decir, donde activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional, o por parte de sus superiores jerárquicos.
- Que las conductas se hayan presentado de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral.
- Que la dinámica en la conducta hostil se haya desarrollado como lo describió la demandante en su escrito inicial.
- Sobre la base de que, para que exista responsabilidad, además de una conducta ilícita es necesario que exista un daño, éste debe ser cierto y encontrarse acreditado. Tal

demonstración puede verificarse, según sea el caso, de manera directa o de manera indirecta. En el primero de esos supuestos, el demandante puede acreditar su existencia directamente a través de periciales en psicología u otras pruebas que den cuenta de su existencia; en el segundo caso, el juez puede inferir, a través de los hechos probados, el daño causado a las víctimas.¹

DIFERENCIAS ENTRE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Hostigamiento sexual	Acoso sexual
Existe una relación de índole laboral o escolar en el que la víctima tiene un nivel jerárquico menor a quien comete el acto	No existe subordinación, puede cometerlo cualquier persona
Se realiza con motivo de los entornos laborales y/o escolares	Sucede en cualquier espacio donde se geste un factor de oportunidad
Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.	Hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.
Existen conductas reiteradas de diferentes magnitudes	No existen necesariamente conductas reiteradas
Pueden existir manifestaciones de complicidad de la persona agresora con otros actores del entorno laboral y escolar que refrenden la actuación del/la victimario/a	No necesariamente existe complicidad de la persona agresora con otros actores del entorno laboral y escolar que refrenden la actuación del/ la victimario/a

Fuente: Elaboración propia a partir de información descrita en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

VIOLENCIAS SEXUALES QUE SE INTERSECTAN CON EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- a) **Injurias sexistas:** Se refiere a conductas no verbales o calificaciones respecto al físico.

¹ SCJN, Reseñas Argumentativas, Reseña del Amparo Directo 47/2013, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Acoso Laboral o Mobbing, en:
<https://www.scjn.gob.mx/Cronicas/Resenas%20Argumentativas/res-JRCD-0047-13.pdf>

- b) **Casos de violencia emocional:** Comprende chantaje emocional y la violencia en la pareja antes y después de la desarticulación del vínculo. Opera para generar culpabilización de la víctima y la justificación de la conducta.
- c) **Violencia en las citas sexuales (agravantes):** Manoseos, coito forzado, ideas de pago por favor sexual, apuestas.
- d) **Violencias sexuales de tipo digital:** Utilización de cuentas institucionales, ciber acoso sexual, apropiación del cuerpo de las personas de manera digital, stalker y groumer.
- e) **Identidad genérica:** Comprende aquellas conductas expresas en personas con orientación, preferencia, expresión e identidad genérica diversa.
- f) **Microagresiones y micromachismos:** Censura en la academia, proxemia, filtros culturales y tocamiento de partes erógenas.

FACTORES DE RIESGO

Aunque no existen elementos generalizantes que justifiquen la ejecución de conductas relativas al acoso y hostigamiento sexual, es inminente conocer que algunos factores personales e institucionales pueden generar una propensión al riesgo de ser víctimas o a la perpetuación de las prácticas:

a) Personales

- Tener baja autoestima.
- Desconocer sus derechos.
- Desconocer los mecanismos institucionales y legales para denunciar.
- No contar con redes de apoyo o que éstas sean muy débiles.
- Haber sido víctima de violencia de género anteriormente.

b) Institucionales

- Cultura institucional discriminatoria y/o violenta.

- Cultura institucional y estructura organizacional preeminentemente vertical, reproductora de prácticas machistas y patriarcales.
- Ausencia de acciones eficaces para la prevención y protección contra el acoso y hostigamiento sexual.
- Ausencia de mecanismos claros para la atención y denuncia del acoso y hostigamiento sexual.
- Contexto institucional y legal de impunidad.
- Existencia de un marco legal deficiente.²

CARACTERÍSTICAS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- Incapacidad para el afrontamiento.
- El sistema nervioso queda desbordado con la generación de imágenes traumáticas y las consiguientes emociones (ansiedad, temor, rabia, culpa).
- Destrucción del marco de referencia habitual en el ámbito laboral o escolar.
- La persona tiende a evitar todo estímulo que reactive el trauma, lo cual reduce su productividad y vida afectiva.
- Se generan síntomas mentales, psicosomáticos y sociales.³

CONSECUENCIAS DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

a) En la víctima

Problemas psicológicos: duda, depresión, ansiedad, miedo, fatiga, falta de motivación, dificultad para la concentración, baja autoestima y relaciones personales restringidas.

Problemas fisiológicos: dolores de estómago y cabeza, náuseas y disturbios del sueño.

² Procuraduría General de la República. (2012). *Modelo de Intervención para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y el Acoso Sexuales en la Procuraduría General de la República*. México. FEVIMTRA.

³ Instituto Nacional de las Mujeres (2009). *Protocolo de intervención para casos de acoso y hostigamiento sexual*. México. INMUJERES.

Problemas laborales y escolares: reducción de la satisfacción laboral o escolar, estrés laboral o escolar, ausentismo, deserción escolar o laboral, cambio de carrera o trabajo y disminución de la productividad.

b) En la Institución

Menor productividad, costes que supone el remplazo del personal por ausentismo o abandono, ambiente de trabajo tenso y hostil, deterioro de la imagen, pago de indemnizaciones.

Costos en el sistema de salud, de seguridad social, en el sistema judicial y políticas sociales.

c) En la sociedad

Limita el ejercicio efectivo de los derechos humanos de quienes integran la comunidad universitaria.

**PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR CASOS DE ACOSO Y
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO**

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1. Este protocolo tiene por objeto establecer el mecanismo de coordinación entre autoridades y dependencias administrativas de la Universidad Autónoma del Estado de México para prevenir, atender y sancionar las conductas de acoso sexual y de hostigamiento sexual, cometidas por cualquier persona integrante de la comunidad universitaria o en perjuicio de ésta.
2. El presente protocolo será de observancia general para quienes integran la comunidad universitaria, así como para aquellas personas que estén vinculadas de cualquier forma

con la misma, y se aplicará en los casos de acoso sexual y de hostigamiento sexual en los que se involucre alguno de sus integrantes.

Lo anterior sin perjuicio de la aplicación de otras disposiciones de la normatividad universitaria, así como de los procedimientos que pudieran instaurarse en otros ámbitos jurídicos.

3. Para la atención de los casos de acoso sexual y de hostigamiento sexual, las autoridades y dependencias administrativas observarán los principios de:

- I. Dignidad: Es un valor, principio y derecho fundamental base y condición de todos los demás. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades.⁴
- II. Pro persona: Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.⁵
- III. Confidencialidad: Obligación de mantener la privacidad de los datos personales. Las partes involucradas deberán preservar la privacidad de la información personal en todo momento. La revelación de cualquier información del caso debe limitarse exclusivamente a las personas involucradas en los procedimientos y será revelado sólo aquella que realmente se requiera dar a conocer.

⁴ Art. 5 de la Ley General de Víctimas.

⁵ Art. 1 párrafo segundo de la CPEUM.

- IV. No victimización secundaria: Se evitará producir a la víctima una afectación adicional a la que ya fue objeto, por lo que su actuación estará encaminada a salvaguardar su integridad con la máxima diligencia.
- V. Igualdad y no discriminación: Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos de los artículos 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 5 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México y 1, párrafo segundo, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.⁶
- VI. Enfoque diferencial y especializado: La atención que se brinde a la víctima deberá realizarse de manera particularizada, tomando en consideración su grado de vulnerabilidad así como sus condiciones personales.
- VII. Enfoque transformador: Se deberán realizar en el ámbito de sus respectivas competencias, las acciones necesarias para contribuir en la erradicación de toda forma de violencia de género.
- VIII. Máxima protección: Implementación de medidas pertinentes a fin de resguardar a la víctima de cualquier situación que pudiera generarle un daño o poner en riesgo su libertad, dignidad y seguridad personal, o de alguna conducta que tenga por objeto anular o menoscabar sus derechos fundamentales.
- IX. No criminalización: No se deberá agravar el sufrimiento de la víctima ni tratarla en ningún caso como sospechosa o responsable de la comisión de los hechos que denuncia.⁷

⁶ Artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

⁷ Adaptación de la Ley General de Víctimas Artículo 5.

4. Para la aplicación del presente protocolo se entenderá por:

- I. **Acompañamiento:** Trabajo con las víctimas en las diferentes fases o etapas del caso, teniendo en cuenta sus propias necesidades. (CONAVIM)
- II. **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. (LGAMVLV)
- III. **Atención:** Brindar servicios especializados que reconozcan tanto las causas como las consecuencias de la violencia y que las combatan desde la integralidad. (CONAVIM)
- IV. **Comunidad universitaria:** Está integrada por el alumnado, personal académico y personal administrativo, incluyendo al sindicalizado y de confianza, que aportan y desarrollan sus capacidades intelectuales, operativas y manuales, para el cumplimiento del objeto y fines de la Universidad.
- V. **Denuncia:** La manifestación de hechos constitutivos de acoso u hostigamiento sexual que se hacen del conocimiento a la autoridad o dependencia administrativa competente, por la víctima o por un tercero. (FEVIMTRA)
- VI. **Presunto agresor:** Persona integrante de la comunidad universitaria que presuntamente haya realizado un acto de acoso u hostigamiento sexual. (FEVIMTRA)
- VII. **Víctima:** Persona afectada por la comisión de un acto de acoso u hostigamiento sexual.
- VIII. **Discriminación de género:** Toda exclusión, distinción o restricción que, basada en el sexo, embarazo u orientación y/o preferencia sexual y asociada con el origen étnico o nacional, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, lengua, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. (UNAM)
- IX. **Equidad de género:** La equidad es un principio ético-normativo asociado a la idea de justicia; bajo la idea de equidad se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja, en

función de la idea de justicia que se tenga y haya sido socialmente adoptada.
(UNWOMEN)

- X. **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. (LGAMVLV)
- XI. **Prevención:** Estrategia que busca la intervención coordinada de las instituciones, así como de los actores sociales, para anticiparse, detectar y disminuir las dinámicas sociales que generan contextos de violencia de género y que permite aminorar el nivel de riesgo de que ésta ocurra. (CONAVIM)
- XII. **Ruta crítica de atención:** Camino o proceso que transitan las víctimas en situación de violencia para tener acceso a servicios especializados y a la justicia.
- XIII. **Sanción:** Consecuencia jurídica de una infracción. Consecuencia coactiva de una conducta ilícita. (CONAVIM)
- XIV. **Violencia laboral:** Es la negativa a contratar o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo por la exigencia de pruebas sobre embarazo, imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir, exclusión de género en ciertos cargos por edad; igualmente lo constituye la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género. Prohibición para iniciar o continuar con actividades escolares o laborales. (LAMVLVEM)
- XV. **Violencia docente:** Es la conducta que dañe la autoestima de las estudiantes con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, condición étnica, condición académica, limitaciones y/o características físicas, que les infringen maestros y maestras. Lo es también la estigmatización y el sexismo al elegir carreras no estereotipadas; las imágenes de la mujer con contenido sexista en libros de texto, y el acoso y hostigamiento sexual. (LAMVLVEM)

DE LAS AUTORIDADES Y DEPENDENCIAS RESPONSABLES

5. Las autoridades y dependencias administrativas responsables de la operación de este protocolo serán:
 - I. La Defensoría de los Derechos Universitarios.
 - II. La Oficina del Abogado General.
 - III. La Contraloría Universitaria.
 - IV. La Coordinación Institucional de Equidad de Género.
 - V. La autoridad del espacio universitario correspondiente.
6. Las instancias universitarias encargadas de la atención y sanción de casos de acoso sexual y hostigamiento sexual deberán generar las actuaciones correspondientes con estricta garantía de los derechos humanos de las presuntas víctimas de estas conductas y de quienes las ejercen.
7. Las autoridades universitarias competentes deberán incorporar la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos en la prevención, atención, investigación y sanción de los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual.
8. Deberá prevalecer el derecho de las víctimas a recibir atención integral y oportuna de sus situaciones particulares.
9. Generarán las medidas de protección necesarias para garantizar la integridad y el bienestar de la víctima.
10. Queda prohibida la implementación de prácticas de conciliación y mediación para casos de acoso sexual y hostigamiento sexual, así como aquellas que promuevan la revictimización y culpabilización en la víctima, a efecto de generar desistimiento en la denuncia.
11. Se consideran omisiones de las autoridades y dependencias administrativas las siguientes:

- a) Negarse a recibir, atender o canalizar casos de acoso sexual y hostigamiento sexual tanto en el entorno escolar como laboral.
- b) Evitar el acceso a la justicia y la debida diligencia en los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual por complicidad con la persona que perpetra la falta.
- c) Impedir el acceso a información y evidencias necesarias para la integración del expediente.

CAPÍTULO III

DEL ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

12. Se consideran actos de acoso sexual de manera enunciativa más no limitativa los siguientes:

- I. Toda conducta de naturaleza sexual no deseada, en el que no existe una subordinación de la víctima con quien perpetra el acto, en donde se manifiesta un ejercicio de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- II. Las injurias sexistas, las microagresiones, los micromachismos, la proxemia, los filtros culturales y los tocamientos de partes erógenas.

El acoso sexual puede generarlo una persona, un grupo de personas, o en su caso un inferior jerárquico sobre un superior jerárquico.

13. El nivel de gravedad de los actos de acoso sexual se determinará teniendo como referencia la siguiente escala:

NIVEL 1. VERBAL	NIVEL 2. NO VERBAL	NIVEL 3. VERBAL CON CONTACTO FISICO
------------------------	---------------------------	--

• Chistes y conversaciones de contenido sexual. • Piropos. • Comentarios y preguntas invasivas sobre el aspecto, la vida sexual y la orientación sexual. • Hacer insinuaciones. • Pedir citas o relaciones sexuales de manera inapropiada. • Presionar después de una ruptura sentimental. • Llamadas telefónicas.	• Acercamientos excesivos (proxemia). • Miradas insinuantes. • Silbidos, gestos y señales de connotación sexual. • Persecución. • Intento de tocamientos. • Mensajes de texto, cartas, correos electrónicos. • Exposición de objetos pornográficos. • Exhibicionismo de carácter sexual.	• Abrazos o besos no deseados. • Tocamientos, pellizcos y roces. • Acorralamiento. • Presión o amenaza para ceder a actos sexuales no deseados.
--	---	--

14. Se consideran actos de hostigamiento sexual de manera enunciativa mas no limitativa los siguientes:

- I. Toda conducta de naturaleza sexual no deseada en la que existe un vínculo de subordinación laboral o escolar, cometida por un superior jerárquico en contra de un inferior jerárquico.
- II. Toda represalia infringida a la víctima por el hecho de no acceder al favor sexual propuesto por quien ostenta la superioridad jerárquica.
- III. Todo acto de complicidad entre la persona que ostenta la superioridad jerárquica y el personal subordinado, que genere condiciones para que la víctima acceda bajo presión al favor sexual.

15. El nivel de gravedad de los actos de hostigamiento sexual se determinará teniendo como referencia la siguiente escala:

NIVEL 1. VERBAL	NIVEL 2. NO VERBAL	NIVEL 3. VERBAL CON CONTACTO FISICO
------------------------	---------------------------	--

• Chistes y conversaciones de contenido sexual. • Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia. • Hacer preguntas sobre la vida sexual o insinuaciones. • Llamadas telefónicas, mensajes de texto, cartas. • Exposición de imágenes de naturaleza sexual. • Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas respecto de la vida sexual o sentimental • Presión para aceptar citas no relacionadas con el ámbito laboral o escolar, o para tener encuentros de carácter sexual	• Acercamientos excesivos (proxemia). • Miradas insinuantes. • Gestos. • Persecución. • Intento de tocamientos. • Mensajes de texto, cartas, correos electrónicos.	• Abrazos o besos no deseados. • Tocamientos, pellizcos, roces. • Acorralamiento. • Presión o amenaza para ceder a actos sexuales no deseados. • Acoso laboral motivado por el hostigamiento. • Aplicación de procedimientos administrativos sin justificación o fuera de margen que establece la normativa. • Privación de la libertad.
--	---	--

CAPÍTULO IV

RUTA CRÍTICA DE ATENCIÓN

SECCIÓN PRIMERA

DE LA ACTUACIÓN DE LAS AUTORIDADES

- 16.** La ruta crítica contempla los requerimientos y pasos para la recepción y atención de casos de acoso sexual y hostigamiento sexual por parte de las autoridades y dependencias administrativas universitarias competentes.

17. Para los casos que se presenten dentro del ámbito escolar se deberá realizar lo siguiente:

- a) La Dirección del espacio universitario correspondiente generará el primer contacto con las presuntas víctimas para la canalización inmediata del caso a la Oficina del Abogado General.
- b) La Defensoría de los Derechos Universitarios, en el marco de sus atribuciones, brindará asesoría a integrantes de la comunidad universitaria sobre el tratamiento jurídico del acoso sexual y hostigamiento sexual.
- c) La Oficina del Abogado General, a través de la Dirección de Responsabilidad Universitaria, generará las actuaciones conducentes para la investigación, y en caso de estimarlo pertinente iniciará y sustanciará el procedimiento de responsabilidad universitaria, siempre y cuando la presunta persona agresora forme parte del alumnado o personal académico.
- d) La Oficina del Abogado General canalizará a la Contraloría Universitaria aquellos asuntos en los cuales la presunta persona agresora forme parte del personal administrativo.
- e) La Defensoría de los Derechos Universitarios investigará actos y omisiones de los órganos de gobierno y/o de autoridad o servidores universitarios en materia de acoso sexual y hostigamiento sexual.
- f) La Contraloría Universitaria investigará y en su caso iniciará el procedimiento de responsabilidad administrativa de aquellos asuntos que sean de su competencia.

18. Para los casos que se presenten dentro del ámbito laboral se deberá realizar lo siguiente:

- a) El jefe o jefa inmediato/a en caso de acoso sexual deberá canalizar de manera inmediata a la Oficina del Abogado General y apoyar las medidas de protección que la instancia competente determine.
- b) El superior inmediato del jefe o jefa que cometa el acto de hostigamiento sexual deberá canalizar de manera inmediata a la Oficina del Abogado General y apoyar las medidas de protección que la instancia competente determine.
- c) La Dirección de Recursos Humanos canalizará de manera inmediata a la Oficina del Abogado General y dará trámite a las medidas de protección que la instancia competente determine.
- d) La Oficina del Abogado General, a través de la Dirección de Responsabilidad Universitaria, generará las actuaciones conducentes para la investigación, y en caso de estimarlo pertinente iniciará y sustanciará el procedimiento de responsabilidad universitaria, siempre y cuando la presunta persona agresora forme parte del alumnado o personal académico.
- e) La Defensoría de los Derechos Universitarios, en el marco de sus atribuciones, brindará asesoría a integrantes de la comunidad universitaria sobre el tratamiento jurídico del acoso sexual y hostigamiento sexual. Además, investigará actos y omisiones de los órganos de gobierno y/o de autoridad o servidores universitarios en materia de acoso sexual y hostigamiento sexual.
- f) La Oficina del Abogado General canalizará a la Contraloría Universitaria aquellos asuntos en los cuales la presunta persona agresora forme parte del personal administrativo.
- g) La Contraloría Universitaria investigará y en su caso iniciará el procedimiento de responsabilidad administrativa de aquellos asuntos que sean de su competencia.

- h) La Contraloría Universitaria verificará el cumplimiento de las sanciones derivado de los procedimientos administrativos que se implementen.

SECCIÓN SEGUNDA
DE LA ENTREVISTA A LA PRESUNTA
VÍCTIMA COMO PRIMER CONTACTO

- 19.** La entrevista es una herramienta invaluable para la obtención de información en torno de la víctima y del hecho violento, sin embargo en los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual tiene una característica en particular, en virtud de que la misma puede encontrarse en un estado emocional muy endeble, derivado de los eventos que experimentaron.
- 20.** La o el entrevistador deberá aplicar técnicas de verbalización y de contención emocional para facilitar a la víctima la exposición de los hechos violentos que sufrió.
- 21.** Para generar una entrevista que proteja los derechos de la víctima desde el primer contacto es necesario:
- a) **Rapport:** Generar un ambiente de confianza en el que la víctima se sienta respetada y permita la apertura al diálogo. Es importante memorizar el nombre de la víctima, mirarle a los ojos, presentarse de manera adecuada e iniciar el proceso con una pregunta informal.
 - b) **Encuadre:** En este paso debe indicarse a la víctima los alcances de la entrevista, preguntar a la víctima el motivo de visita a la instancia, señalar a la víctima también que todo lo que manifieste será confidencial, asimismo, debe mencionar que se tomará nota sobre la información que proporcione y preguntar datos personales de quien denuncia.
 - c) **Desarrollo:** El entrevistador o entrevistadora escuchará más que hablar, es importante la realización de preguntas claves que permitan indagar cuándo inició la

violencia y sus manifestaciones así como información sobre la persona que genera la conducta y las situaciones de riesgo que pudieran suscitarse.

d) **Cierre:** Es oportuno indicar a la persona entrevistada que se avecina el cierre de la entrevista. Dicho cierre se realizará cuando ya se cuente con la información que se pretendía recabar con la entrevista. Deberá asegurarse que para este momento la persona se encuentre tranquila.⁸

SECCIÓN TERCERA ATENCIÓN ESPECIALIZADA

22. Medios institucionales: Se establecerán acuerdos para la atención psicológica gratuita con perspectiva de género de víctimas de acoso sexual y hostigamiento sexual a través del Centro de Estudios y Servicios Psicológicos Integrales (CICMED) y el Centro de Investigación en Ciencias Médicas (CESPI)
23. Vías externas: la Universidad podrá solicitar el apoyo de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de México con el objetivo de canalizar para su atención psicológica a integrantes de la comunidad universitaria.

SECCIÓN CUARTA DE LA INVESTIGACIÓN

24. Los procedimientos de investigación de casos de acoso sexual y hostigamiento sexual deberán garantizar la confidencialidad, seguridad y protección de la víctima durante el proceso.

⁸ Conocer, Estándar de Competencia EC0539 Atención Presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género, Formato de Estándar de Competencia N-FO-o2, Versión 7.0.

- 25.** Cuando se trate de procedimientos de responsabilidad universitaria se observará el Acuerdo por el que se establece el Procedimiento de responsabilidad Universitaria.
- 26.** Deberá garantizarse la presunción de inocencia de la probable persona agresora.
- 27.** No se generará actuación institucional alguna cuando se compruebe la falsedad de declaraciones o que no existen actos constitutivos de acoso sexual y hostigamiento sexual.
- 28.** Podrán presentar denuncia por acoso sexual u hostigamiento sexual según sea el caso:
 - a) Cualquier persona que haya sido agraviada con alguna de las conductas previstas en el presente protocolo, por parte de una persona integrante de la comunidad universitaria.
 - b) De manera indirecta la autoridad que encabeza el espacio universitario del que forme parte la víctima, con previo consentimiento de la misma.
 - c) Los familiares de la víctima cuando ésta se encuentre imposibilitada física o psicológicamente, o cuando sea menor de edad.
- 29.** No serán personas legitimadas para presentar denuncias de acoso sexual y hostigamiento sexual:
 - a) Personal docente, administrativo o estudiantado que conozca del caso
 - b) Representantes legales no acreditados
- 30.** Serán agentes que orientarán e incentivarán a las víctimas a denunciar en las instancias competentes:
 - a) Personal directivo de los espacios universitarios
 - b) Personal docente de los espacios universitarios
 - c) Personal administrativo de confianza y sindicalizado
 - d) Tutores y tutoras de los programas académicos

- e) Orientadores y orientadoras
- f) La Coordinación Institucional de Equidad de Género

31. Durante la investigación y determinación de responsabilidad de un hecho de acoso sexual o bien de hostigamiento sexual, la Oficina del Abogado General, a través de la Dirección de Responsabilidad Universitaria, podrá implementar las medidas provisionales que pertinentes para salvaguardar los derechos humanos y universitarios de quienes estén involucrados en los actos.

CAPÍTULO V

SANCIONES

32. Para el caso de que no se cumplan las disposiciones que establece el presente protocolo se impondrán las sanciones que establezca la legislación universitaria aplicable.

CAPÍTULO VI

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

SECCIÓN PRIMERA

DE LAS INSTANCIAS RESPONSABLES

33. Las medidas de prevención deberán ser entendidas como un conjunto de estrategias y disposiciones a implementar en la Universidad con el objetivo de sensibilizar, capacitar e informar a la comunidad universitaria sobre los mecanismos institucionales de atención y sanción, además del conocimiento de los actos que integran las conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual a fin de que sean identificadas y denunciadas.

34. Las instancias responsables de la implementación de medidas de prevención deberán:

- Es competencia de la Oficina del Abogado General difundir en la comunidad universitaria los procesos de reforma y armonización de la legislación vigente en materia de género, así como las funciones de la Dirección de Responsabilidad Universitaria respecto al tratamiento de casos de acoso sexual y hostigamiento sexual al interior de la Universidad.
- Es una función sustantiva de la Defensoría de los Derechos Universitarios dar a conocer a la comunidad universitaria sus competencias en materia de atención de casos de acoso sexual y hostigamiento sexual, así como los derechos de las víctimas y de quienes perpetren estas conductas.
- La Contraloría Universitaria deberá difundir e informar a la Comunidad sus funciones y procedimientos referentes al tratamiento de casos de acoso sexual y hostigamiento sexual.
- La Dirección de Comunicación Universitaria será la instancia que coadyuve con la difusión de campañas contra el acoso sexual y hostigamiento sexual así como de los mecanismos institucionales para su atención.
- La Coordinación Institucional de Equidad de Género, deberá:
 - a) Diseñar e implementar acciones para la sensibilización, concientización dirigidas a la comunidad universitaria.
 - b) Capacitar a las autoridades universitarias competentes en aspectos estratégicos para la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones.
 - c) Capacitar a las autoridades universitarias en materia de primer contacto y atención a víctimas con perspectiva de género.
 - d) Promover en los espacios universitarios el conocimiento y puesta en práctica de la ruta crítica establecida en el protocolo para la atención de casos de acoso sexual y hostigamiento sexual.
 - e) Incentivar la generación de convenios de colaboración con instituciones gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y otras instituciones de educación superior a fin de desarrollar acciones colaborativas para la erradicación del acoso sexual y hostigamiento sexual en la Universidad.

SECCIÓN SEGUNDA

PLAN DE TRABAJO Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS

35. Las autoridades responsables de la prevención deberán reunirse por lo menos dos veces al año para establecer un plan de trabajo conjunto, así como para la generación de indicadores que permitan la medición del desempeño y eficiencia en materia de prevención del acoso sexual y hostigamiento sexual.

CAPÍTULO VII

MEDIDAS DE SEGURIDAD

36. A través de la Dirección de Seguridad y Protección Universitaria, se establecerán mecanismos que fomenten la protección de víctimas de acoso sexual y hostigamiento sexual al interior de los espacios universitarios. Así como herramientas de reacción inmediata coordinada en casos en los que la víctima solicite el apoyo del personal universitario.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Publíquese el presente Protocolo en el órgano oficial de difusión “Gaceta Universitaria”.

SEGUNDO. El presente Protocolo entrará en vigor a partir del día de su expedición.

TERCERO. Se derogan las disposiciones de la normatividad universitaria de igual o menor jerarquía que se oponga al presente Protocolo.

DADO EN EL EDIFICIO CENTRAL DE RECTORÍA, EN LA CIUDAD DE TOLUCA DE LERDO, ESTADO DE MÉXICO A LOS VEINTINUEVE DÍAS DEL MES DE NOVIEMBRE DEL DOS MIL DIECISIETE.

POR TANTO Y CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 24 FRACCIÓN I DE LA LEY DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO, MANDO SE PUBLIQUE, CIRCULE, OBSERVE Y SE LE DÉ EL DEBIDO CUMPLIMIENTO.

Toluca, Estado de México, 29 de noviembre de 2017.

PATRIA, CIENCIA Y TRABAJO

“2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”

Dr. en Ed. Alfredo Barrera Baca

Rector