

# Protocolo Para la Prevención, Atención y Sanción de Actos de Violencia de Género, Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl

**CAPÍTULO I**  
PROCEDIMIENTO PARA ATENDER LOS CASOS DE ACTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

**CAPÍTULO II**  
DEL PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN

**CAPÍTULO III**  
DE LA RESPONSABILIDAD DEL ASESORADO DE CONVIVENCIA

**CAPÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPÍTULO II**

**ACCIONES DE PREVENCIÓN**

**CAPÍTULO III**

**PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN**

**CAPÍTULO IV**

**DERECHOS DE LAS PARTES**

**CAPÍTULO V**

**INSTANCIAS COMPETENTES**

**Sección primera.** Sub comité de Hostigamiento sexual y Acoso sexual

**Sección segunda.** Comité de Ética

**Sección tercera.** Órgano Interno de Control

**CAPÍTULO VI**

**PROCEDIMIENTO PARA ATENDER LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

**Sección primera.** Etapa de orientación

**Sección segunda.** Etapa de presentación formal de la denuncia

**Sección tercera.** Etapa de investigación y resolución

**Sección Cuarta.** Sanciones

**CAPÍTULO VII**

**DEL PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN**

**CAPÍTULO VIII**

**DE LA RESTAURACIÓN DEL AMBIENTE DE CONVIVENCIA**

**CAPÍTULO IX**

**EVALUACIÓN DE LOS MECANISMOS DE ATENCIÓN A LOS CASOS  
DE ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

**CAPÍTULO X**

**DE LA O EL OMBUDSPERSON Y SUS FUNCIONES**

**TRANSITORIOS**

## PRESENTACION

La Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl, Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de México, que brinda educación superior tecnológica de excelencia e incluyente, actualmente, desde hace más de dos décadas; atiende a más de cinco mil alumnos y alumnas, con el apoyo de más de quinientas trabajadoras y trabajadores docentes y administrativos.

En cuyos objetivos primordiales está el promover la igualdad entre hombres y mujeres y un ambiente de trabajo libre de violencia que garantice el pleno ejercicio de sus derechos y que les permita aprovechar su potencial al máximo.

Este protocolo servirá como guía para la actuación de las y los servidores públicos de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl, en materia prevención, atención y sanción de actos de violencia de género, acoso sexual y hostigamiento sexual en la Universidad.

Es por ello que se invita a que se lleve a cabo su aplicación en aras de que se contribuya en la erradicación de estas conductas mediante acciones específicas de prevención, por vía de la capacitación y sensibilización, así como la atención de primer contacto y de forma muy trascendental, con el apoyo del Comité de Ética, que estará encargado de brindar atención y conformar los expedientes de denuncia en los casos que regula el presente protocolo.

## CONSIDERANDO

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

Que de acuerdo al artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país y en particular el Estado de México condena todas las formas de violencia contra la mujer, por tal motivo la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl está comprometida a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia.

Que la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado de México para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, para asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

Que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios, la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios, Código Penal del Estado de México en materia laboral, consideran a las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual como una forma de violencia, por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de determinar como causa de responsabilidades en materia administrativa el incumplimiento de esta ley.

La Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl, consciente de esta problemática, expresa su compromiso de asegurar el respeto y protección de la dignidad e integridad de todas las personas que integran la Comunidad Universitaria observando los Derechos Humanos y los Principios Éticos. Entre los que, se puede apreciar que para la comunidad universitaria:

- Es inaceptable toda discriminación motivada por el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la apariencia, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

- Que la violencia de cualquier tipo, incluido el hostigamiento, el acoso laboral, el sexual (el cual puede incluir insinuaciones, solicitudes y proposiciones sexuales) y la violencia de género son intolerables, discriminatorias e ilegales.
- Para lograr el cumplimiento y observación de los Derechos Humanos y Principios Éticos, expide el presente protocolo con la finalidad de establecer mecanismos de seguimiento, buscando prevenir actos de violencia de género, acoso sexual y de hostigamiento sexual. Mecanismos que deberán ser evaluados y actualizados periódicamente para comprobar su eficacia respecto a los objetivos de prevención de la violencia de género y de atención a los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual.

## **CAPÍTULO I.**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Artículo 1º. Objeto.**

El presente protocolo, es de observancia general y aplicación obligatoria para toda la Comunidad Universitaria, tiene como propósito establecer acciones de prevención, identificación, atención investigación y sanción de la violencia de género, acoso sexual y de hostigamiento sexual para garantizar a la comunidad universitaria un entorno institucional saludable y armonioso, en el que se promueva una cultura de respeto a los derechos humanos, principios y valores éticos en la Comunidad Universitaria.

#### **Artículo 2º. Definiciones.**

Para los efectos de la interpretación y aplicación del presente protocolo se entenderá por:

**Acoso sexual:** una forma de violencia sexual con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder, por parte de un miembro de la comunidad, que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**Autoridades administrativas:** Subcomité Hostigamiento sexual y acoso sexual, Comité de ética y Órgano Interno de Control.

**Autoridad investigadora:** Al Órgano Interno de Control.

**Comité de Ética:** al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (C.E).

**Comunidad:** Comunidad Universitaria.

**Conflicto de intereses:** La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de la persona servidora pública puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.

**Consentimiento:** la aceptación libre, voluntaria y continua de participar en una actividad de carácter sexual. El consentimiento no se presume. La ausencia de rechazo no significa que haya consentimiento. El consentimiento puede revocarse en todo momento y se considera que está acotado a un determinado acto o actividad íntima con connotación sexual, por lo que un acto o actividad de este tipo no implica consentir otros posteriores. No hay consentimiento cuando: **i)** una persona es incapaz de consentir en razón de haber consumido alcohol o drogas o de estar inconsciente; **ii)** cuando el consentimiento se expresa por una persona diferente a la que alega haber sido objeto de actos de violencia de carácter sexual; **iii)** cuando la actividad de carácter sexual es consecuencia de un abuso perpetrado en el marco de una relación de confianza o de autoridad; o **iv)** cuando es obtenido mediante amenazas, manipulaciones afectivas, chantajes o engaños.

**Denuncia:** manifestación por escrito o verbal de hechos que una presunta víctima o un tercero, hace del conocimiento de la autoridad por actos presuntamente contrarios a las disposiciones normativas institucionales en lo referente al acoso sexual y el hostigamiento sexual.

**Hostigamiento sexual:** A la conducta que, con fines de lujuria asedia a persona de cualquier sexo que le sea subordinada, valiéndose de su posición derivada de sus relaciones laborales, docentes, o cualquier otra que implique jerarquía.

**Procedimiento alternativo de solución:** procedimiento optativo mediante el cual las partes buscan alcanzar una solución satisfactoria a la denuncia presentada con un enfoque restaurativo.

**Persona acosada** Es todo ser humano que ha sido víctima de insinuaciones, proposiciones o presión para realizar actos de naturaleza erótica o sexual que le incomodan o molestan.

**Persona Acosadora:** Es todo ser humano que genere conductas de índole erótica o sexual, que afecte a la dignidad, resulte humillante, discriminatoria u ofensiva para quien la recibe.

**Persona Hostigada:** Es todo ser humano que como subordinado, ha percibido y/o recibido proposiciones verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, de conformidad con las normas aplicables, ya sea en su área de trabajo o estudio que resulten humillantes, ofensivas, discriminatorias o que atenten contra su dignidad.

**Persona Hostigadora:** Es todo ser humano que con autoridad y poder, ejerza conductas verbales o físicas de connotación sexual, que explícita o implícitamente afectan al empleo o estudio, rendimiento en el trabajo y/o escolar o cree un ambiente hostil, de intimidación u ofensivo.

**Personas orientadoras de primer contacto:** son personas capacitadas para conocer, atender, escuchar, informar, orientar, canalizar y acompañar a las personas que denuncien haber sufrido actos de acoso sexual u hostigamiento sexual. Las personas de primer contacto carecen de atribuciones para recibir denuncias formales.

### Principios y valores de la UTN:

**A): Principios.-** 1. Legalidad. 2. Honradez. 3. Lealtad. 4. Imparcialidad 5. Eficiencia.

**B): Valores.-** 1. Interés Público. 2. Respeto. 3. Respeto a los Derechos Humanos. 4. Igualdad y no discriminación. 5. Equidad de género. 6. Entorno Cultural y Ecológico. 7. Integridad. 8. Cooperación. 9. Liderazgo. 10. Transparencia. 11. Rendición de cuentas.

Principios y valores que son el cimiento para la convivencia y las actividades laborales cotidianas, como en las tareas de docencia, investigación y evaluación para asegurar el respeto y protección de los derechos humanos de la comunidad universitaria que la integran rechazando la violencia de cualquier tipo, en los que se encuentran el hostigamiento sexual, el acoso sexual y la violencia de género, porque son intolerables, discriminatorias e ilegales.

**Protocolo:** instrumento para prevenir actos de violencia de género, atender, dar seguimiento y en su caso, recomendar la aplicación de sanciones a los órganos competentes de UTN en los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual que involucren a las personas señaladas en el artículo tercero.

**Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual:** Al grupo de tres servidoras y servidores públicos integrantes del comité de ética y que será conformado para atender y brindar acompañamiento en lo relacionado al hostigamiento sexual y acoso sexual.

**UTN.** - Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl.

**Violencia de Género:** Es aquella cometida en todas sus formas contra cualquier persona integrante de la comunidad universitaria cuyo fin es la discriminación basada en el sexo de la persona, en su orientación sexual o en su identidad sexual y que resulte en algún tipo de daño físico o Psicológico; incluye el acoso sexual y el hostigamiento sexual.

### **Artículo 3°. Ámbitos temporal y espacial de aplicación**

El presente protocolo es de observancia General para toda la Comunidad Universitaria aplica para las conductas de violencia de género, acoso sexual y hostigamiento sexual que lleve a cabo algún miembro de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl, contra otra persona, dentro de las instalaciones de la misma y sea miembro de esta comunidad universitaria en el marco de una actividad académica, administrativo o personal directivo, También aplica a toda persona que le provee bienes o servicios a la UTN por actos perpetrados contra un miembro de la comunidad Universitaria

## **CAPÍTULO II. ACCIONES DE PREVENCIÓN**

### **Artículo 4°. Acciones de prevención.**

Con el propósito de atender el compromiso de asegurar el respeto a los derechos humanos principios y valores éticos que debe observar la comunidad, así como reiterar su rechazo a la violencia de género y su política de cero tolerancia al acoso sexual y al

hostigamiento sexual, la Secretaría Académica, Secretaría de Vinculación, Abogacía General e Igualdad de Género y la Dirección de Difusión y Extensión Universitaria en colaboración con los demás miembros de la comunidad universitaria, llevará a cabo actividades de prevención. Para ello, se elaborará un programa anual de acciones y medidas de prevención que deberá incluir, entre otras:

- Difundir la existencia del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- La divulgación del presente Protocolo mediante su publicación en la plataforma electrónica institucional y difusión de material impreso relativo a la violencia de género, al acoso sexual y al hostigamiento sexual.
- Cursos de inducción sobre violencia de género y en especial sobre acoso sexual y hostigamiento sexual a las y los estudiantes de nuevo ingreso.
- Cursos, talleres, conversatorios, conferencias; campañas al inicio de cursos regulares que incluyan el establecimiento de módulos de información y otras actividades de sensibilización sobre las distintas formas de violencia de género, en especial la sexual y la sexista, así como la difusión de cápsulas, documentales, correos (mailing), infografías y otros materiales de difusión.
- Elaboración y distribución de material de difusión impreso para la promoción de la cultura de respeto, trato digno, igualdad y no discriminación por razones de género, así como sobre prevención y denuncia de violencia de género, acoso sexual y hostigamiento sexual. Este material de difusión deberá incluir:
  - a) Información de naturaleza jurídica relativa a la distinción entre denuncias de carácter administrativo, laborales y penales, por casos de violencia de género, acoso sexual y hostigamiento sexual, así como sus procedimientos de atención.
  - b) Información sobre el reconocimiento de la violencia de género de connotación sexual y sexista, que tenga como propósito que los miembros de la comunidad puedan identificar diferentes tipos de violencia, así como las prácticas, actitudes y comportamientos vinculados con la misma.
  - c) Evaluación de los procedimientos y mecanismos con propósito de mejorarlos, así como la elaboración de un informe/diagnóstico anual de resultados a cargo de C.E.

## CAPÍTULO III PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

### Artículo 5°. Principios de actuación procedimental.

En el desarrollo del procedimiento para conocer y atender los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual que se denuncien, las Autoridades Administrativas deberán conducirse de acuerdo a los siguientes principios.

- I.** De respeto a la dignidad de la persona. Toda persona debe ser respetada y valorada como ser individual y social, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de serlo.
- II.** De igualdad de género. Las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades para acceder a bienes y servicios valiosos a la sociedad, sin que sus derechos, responsabilidades y oportunidades dependan de su sexo.
- III.** No discriminación. No se deberá hacer diferenciación alguna entre personas o grupos de personas, con base en el origen étnico o nacional, el sexo, la apariencia física, la orientación sexual, el estado civil, la edad, las discapacidades, la condición social, la condición laboral, las condiciones de salud, el embarazo, la religión, las opiniones o cualquier otra categoría similar, que tenga como propósito o resultado el menoscabo de los derechos de las personas o la generación de un ambiente hostil que afecte el desarrollo educativo o laboral de las personas.
- IV.** De confidencialidad de la información personal de las partes. Con el propósito de proteger la privacidad de las personas, las instancias y personas que intervengan en el procedimiento deberán observar estricta confidencialidad sobre cualquier aspecto del mismo. Únicamente se podrá transmitir información sobre los procedimientos a quienes estén involucrados o legítimamente autorizados.
- V.** De debida diligencia. En toda etapa del procedimiento, se observará una actuación oportuna respetando los plazos y términos previstos por este protocolo.
- VI.** De legalidad y debido proceso. Los órganos que intervienen en el procedimiento deberán conducirse con absoluta imparcialidad; sus resoluciones deberán estar debidamente fundadas y motivadas.

## CAPÍTULO IV DERECHOS DE LAS PARTES

### Artículo 6°. Derechos de la persona denunciante.

La persona denunciante tendrá derecho a:

- I. Ser tratada con respeto, sin discriminación, con seriedad, confidencialidad, rapidez y con igualdad de trato;
- II. A no ser re-victimizada ni sometida a juicios de valor sobre su comportamiento o cuestionamientos que pongan en duda la veracidad de su denuncia;
- III. Que se le garantice la protección de sus datos personales y de toda su información confidencial, en los términos de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de México y Municipios, y de las demás normas jurídicas que resulten aplicables.
- IV. Recibir orientación y acompañamiento especializado;
- V. Que se le proporcione atención psicológica y jurídica, cuando así corresponda;
- VI. Que se apliquen las medidas de protección establecidas en este protocolo;
- VII. Ser acompañada por una persona de su confianza durante la presentación de la denuncia, así como durante la sustanciación de todo el procedimiento; y
- VIII. Recibir información sobre el desarrollo de la denuncia y ser notificada en cada etapa del procedimiento.

### Artículo 7°. Derechos de la persona denunciada.

La persona denunciada tendrá derecho a:

1. Ser tratada con respeto, con seriedad, con igualdad de trato y sin discriminación;
2. Que se le garanticen la protección de sus datos personales y de toda su información confidencial, en los términos de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de México y Municipios, y de las demás normas jurídicas que resulten aplicables;
3. Ser informada de que existe una denuncia en su contra y el nombre de la persona que formula la denuncia, así como de los hechos que se le imputan y de todas las etapas del procedimiento, a fin de otorgarle la garantía del debido proceso, de audiencia, la oportunidad de ofrecer pruebas en descargo y dar contestación a los hechos formulados por la persona denunciante; y

4. Ser acompañada por una persona de su confianza durante la sustanciación del procedimiento de la denuncia.

## **CAPÍTULO V INSTANCIAS COMPETENTES**

### **Artículo 8°. De las instancias competentes.**

La presunta víctima podrá llevar a cabo el procedimiento ante las instancias que sugiere el protocolo o la vía que considere más propicia a sus intereses.

El orden en que las autoridades administrativas conocerán del caso de hostigamiento sexual o acoso sexual, será el siguiente:

- a).- Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso sexual
- b).- Comité de Ética
- c).- Órgano Interno de Control

Dejando a salvo sus derechos de las víctimas para que puedan ejercitarlos en otras vías.

### **Sección Primera Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual**

#### **Artículo 9°. Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso sexual**

El Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, estará integrado por tres servidoras y servidores públicos, quienes fungirán como vocales, el titular de la oficina de la Abogacía General e Igualdad de Género, quien fungirá como secretario Técnico, dos expertas en igualdad y violencia de género, y será presidido por la persona que funja como Rector de la Universidad.

Quedando integrado por:

- a). Presidenta o Presidente. Rectora o Rector de la UTN.
- b). Suplente. Secretaria o Secretario Particular de la Presidenta o del Presidente
- c). Secretario (a) Técnico. Titular de la Abogacía General e Igualdad de Género.
- d). Vocal. Titular de la Secretaría Académica.
- e). Vocal. Titular de la Subdirección de Servicios Administrativos.

- f). Vocal. Auditora o Auditor del Órgano Interno de Control.
- g). Vocal. Representante del Sistema de Gestión de la Calidad.
- h). Vocal. Auxiliar de la Abogacía General e Igualdad de Género
- i). Vocal. Auxiliar de la Abogacía General e Igualdad de Género
- j). Experta o experto en igualdad y violencia de género. Área de Apoyo Psicopedagógico.
- k). Experta o experto en igualdad y violencia de género. Área de Apoyo Psicopedagógico.

En caso de renuncia o ausencia definitivas de la secretaria técnica o secretario técnico o de algún vocal la presidenta o presidente del subcomité podrá nombrar a su sustituto.

El subcomité se reunirá en sesión ordinaria por lo menos dos veces al año y podrá reunirse de manera extraordinaria cuando la presidenta o presidente, secretaria técnica o secretario técnico lo consideren necesario para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

Las convocatorias deberán hacerse de forma escrita, mediante documento impreso o por correo electrónico, con una anticipación de tres días hábiles tratándose de sesiones ordinarias y cuando menos con veinticuatro horas hábiles cuando se trate de sesiones extraordinarias, las sesiones podrán ser de manera presencial o mediante videoconferencia de acuerdo a las circunstancias que así lo requieran.

Para sesionar el subcomité requerirá la presencia de su presidenta o presidente, o en caso de ausencia de la secretaria o secretario técnico, además de la mitad más uno de los vocales, sus determinaciones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes, en caso de empate, la presidenta o presidente tendrá voto de calidad.

En cada sesión deberá levantarse un acta para dar fe y legalidad de las sesiones y los acuerdos tomados por el subcomité.

### **Artículo 10º Facultades del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso sexual.**

Son funciones del Subcomité las siguientes:

- a). Brindar atención de Primer contacto a la presunta víctima.

- b). Facilitar la información a las personas que consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual.
- c). Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Subcomité o autoridad Investigadora correspondiente.
- d). Turnar ante C.E. las denuncias de las que se tenga conocimiento como primer contacto.
- e). Abstenerse de intervenir en caso de establecerse un conflicto de interés.
- f). Informar por escrito al órgano interno de control, cuando el Comité de ética o alguna servidora o servidor público se rehúse a realizar acciones derivadas a la aplicación del Protocolo.
- g). Examinar la narrativa de los hechos de la presunta víctima para que contenga los elementos constitutivos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

## **Sección Segunda**

### **Comité de Ética**

#### **Artículo 11°. Del Comité.**

El comité de Ética está integrado por personas servidoras públicas de los distintos niveles jerárquicos de la UTN, con las funciones concedidas en los Lineamientos Generales para Establecer las Bases de la Integración, Organización, Atribuciones, y Funcionamiento de los Comités de Ética de las Dependencias del Poder Ejecutivo y sus Organismos Auxiliares del Estado de México, de fecha dieciocho de junio 2018 y Publicada en Gaceta del Gobierno el 24 de Junio 2018.

## **Sección Tercera**

### **Investigación ante el Órgano Interno de Control**

#### **ARTICULO 12°. Investigación ante el Órgano Interno de Control**

- I.** El Órgano Interno de Control, convendrá el inicio a la investigación correspondiente, a partir de la vista que realice el Comité de Ética.
- II.** Solicitarán su usuario y contraseña ante la Secretaría de Seguridad, a fin de alimentar el Banco de Datos al momento que se imponga la sanción por hostigamiento y acoso sexual; así como nutrir el Sistema de Atención Mexiquense.
- III.** De acuerdo con los principios señalados en el presente protocolo, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, serán

conducidas por los Órganos Internos de Control, de manera que la presunta víctima, no sufra un mayor agravio o revictimización.

- IV. En caso de que de la vista que el Comité de Ética realice al Órgano Interno de Control, no se precisen los elementos suficientes para señalar circunstancias de tiempo, modo y lugar, el Órgano Interno de Control, en ejercicio de sus facultades, podrá solicitar la presentación de la presunta víctima de manera obligatoria para tales efectos, en virtud de que debe ratificar la denuncia en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.
- V. El Órgano Interno de Control realizará el procedimiento administrativo correspondiente, en los términos de las disposiciones jurídicas aplicables y ámbito de competencia, en torno a la investigación de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la UTN, de conformidad con lo señalado en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.

## **CAPÍTULO VI**

### **PROCEDIMIENTO PARA ATENDER LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

#### **Artículo 13°. Etapas del procedimiento**

El procedimiento para la atención de los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual que se presenten contempla las etapas siguientes:

- I. Orientación;
- II. Presentación formal de la denuncia;
- III. Investigación y resolución
- IV. Sanciones.

Entre la etapa de presentación formal de la denuncia y la de recomendación, se podrá optar por el procedimiento alternativo de solución en los términos previstos por el capítulo VII de este protocolo.

#### **Sección Primera**

##### **Etapas de Orientación**

#### **Artículo 14°. Primer contacto y orientación a la persona denunciante.**

Con el fin de recibir orientación y asistencia sobre el procedimiento y las alternativas

de solución previstas en el presente Protocolo, las personas a las que se refiere el artículo 3° de este protocolo, que consideren haber sido víctimas de algún acto de acoso sexual u hostigamiento sexual podrán recurrir como primer contacto de manera indistinta a:

- I. Las personas orientadoras de primer contacto; y
- II. Al Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso sexual

### **Artículo 15°. De las personas orientadoras de primer contacto**

Podrán fungir como personas orientadoras de primer contacto, los miembros de la comunidad que, de manera voluntaria, respondan a la convocatoria que para ese efecto emita la Secretaría Académica, hayan recibido la capacitación específica en materia de igualdad y violencia de género y de atención a víctimas que brindará la UTN y sean acreditadas por la C. E.

La convocatoria será emitida cada año en el mes de septiembre.

Para el desarrollo de sus funciones, las personas orientadoras de primer contacto deberán suscribir los acuerdos de confidencialidad y protección de datos personales que aplican para el presente protocolo. Su participación es con carácter honorífico.

### **Artículo 16°. De las funciones de las personas orientadoras de primer contacto**

Las personas orientadoras de primer contacto serán las responsables de:

- I. Orientar a las personas interesadas sobre los actos que, de acuerdo con la normatividad vigente, se consideran actos de acoso sexual o de hostigamiento sexual;
- II. Explicar el procedimiento previsto en el presente protocolo, incluyendo el procedimiento alternativo de solución;
- III. Dar a conocer a las y los interesados las opciones de apoyo psicológico que se solicite o cuando lo consideren oportuno;
- IV. Remitir a las personas interesadas al Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; y
- V. Entregar los datos generales de los casos presentados y la orientación brindada, derivada de esta primera intervención a Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

La solicitud de orientación y asistencia podrá realizarse en forma presencial, por vía telefónica o por correo electrónico.

### **Artículo 17°. Sistematización de la información**

En la etapa de orientación se recabarán únicamente los datos generales de quien solicita la orientación: edad, sexo, tipo de vinculación con la UTN, área de adscripción o carrera a la que pertenece.

El Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso sexual concentrará la información de las personas que acudan a la etapa de orientación con el fin de llevar un registro de las intervenciones brindadas, el cual deberá ser remitido a la C. E. Para la elaboración de un informe anual. La información que se reciba será tratada con el carácter de confidencial, en términos la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de México y Municipios.

## **Sección Segunda.**

### **Etapas de Presentación Formal de la Denuncia.**

#### **Artículo 18°. Presentación de la denuncia**

Las personas a las que se refiere el artículo 3° de este protocolo, que consideren haber sido víctimas de algún acto de acoso sexual u hostigamiento sexual, podrán interponer formalmente una denuncia ante el C. E. Ante el Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso sexual o ante la oficina de la Abogacía General e Igualdad de Género que estará a cargo de la recepción de las denuncias formalmente interpuestas.

#### **Artículo 19°. Requisitos para la presentación formal de la denuncia.**

La presentación formal de la denuncia deberá ser por escrito y contener, al menos:

- I.** Nombre completo de la persona denunciante y de la persona denunciada;
- II.** Tipo de vinculación con la UTN, de la persona denunciante y de la persona denunciada;
- III.** Datos de contacto de la persona denunciante (domicilio para oír notificaciones, teléfono y correo electrónico);
- IV.** Narración cronológica de o los hechos denunciados, así como circunstancias de modo, tiempo y lugar;
- V.** En su caso, nombre completo de las personas que hayan presenciado o que les consten los hechos y fungirán como testigos, sus datos de localización, así

como otros medios de prueba tales como entrevistas, audios, grabaciones, videograbaciones, fotografías, mensajes emitidos vía electrónica y dictámenes en materia de Psicología, entre otros; y

**VI.** Firma de la persona denunciante.

### **Artículo 20°. Medidas de protección.**

Cuando se identifiquen situaciones de riesgo o urgencia, la presidenta o presidente o la secretaria o secretario del C E, podrá en todo momento dictar medidas de protección, ya sea de oficio o a solicitud de la persona denunciante.

Las medidas de protección son acciones dirigidas a garantizar y preservar la seguridad y la integridad de la persona denunciante. Estas medidas no constituyen un prejuicio sobre la responsabilidad de la persona en contra de quien se interpone la denuncia o sobre los actos denunciados.

### **Artículo 21°. Elementos para la implementación de medidas de protección**

Para el otorgamiento de las medidas de protección, se tomarán en consideración los siguientes elementos:

- I.** La gravedad del acto denunciado;
- II.** El tipo de conducta (verbal, física o a través de medios electrónicos);
- III.** La reincidencia;
- IV.** La existencia de subordinación en la relación existente entre la persona denunciada y la persona denunciante; y
- V.** El tipo de relación (familiar, académica, laboral, entre otras).

### **Artículo 22°. Tipo de medidas de protección**

Se podrán dictar una o varias de las siguientes medidas de protección:

- I.** Prohibición de acercamiento dentro de las instalaciones de la UTN;
- II.** Prohibición de comunicación directa, a través de terceras personas o de medios electrónicos;
- III.** Cambio de adscripción o de turno de labores sin afectación salarial o modificación de funciones de la persona denunciante;
- IV.** Medidas académicas que no afecten el desarrollo de las actividades de la persona denunciante; y
- V.** Cualquier otra que se considere necesarias en cada caso.

### **Artículo 23°. De la admisión de la denuncia.**

Una vez recibida la denuncia, por la presidenta o presidente, secretaria o secretario en su caso, convocará al pleno del C. E. para dar la debida atención y seguimiento, conforme al siguiente procedimiento:

- I.** Asignación de un número de control;
- II.** Decisión en torno a la admisión en un plazo máximo de cinco días hábiles a partir del día siguiente de la presentación de la denuncia;
- III.** Notificación de la decisión adoptada por el C. E. a la persona denunciante; y
- IV.** En caso de ser admitida la denuncia y conforme a lo señalado en este capítulo VII, informar a la persona denunciante sobre el procedimiento alternativo de solución.

### **Artículo 24°. Del conflicto de interés.**

En caso de que alguno de los integrantes del C. E. Fuera objeto de la denuncia o en aquellos casos en que tenga potencial conflicto de interés con cualquiera de las partes involucradas, deberá excusarse de participar en los procedimientos. Para el caso, se entenderá que existe conflicto de interés en cualquier situación en la que el juicio o las acciones del miembro del C. E. sean o puedan ser influidas por un interés personal directo o indirecto, derivado de relaciones de parentesco, amistad, enemistad o de índole económica con los involucrados en los actos relacionados con la denuncia.

### **Artículo 25°. Notificación a la persona denunciada**

En caso de ser admitida la denuncia, el C. E. notificará de la misma a la persona denunciada.

### **Artículo 26°. Sobre la contestación de la denuncia**

La persona denunciada contará con un término de cinco días hábiles a partir del día siguiente de la notificación para responder a los actos que le son imputados y en su caso, para ofrecer las pruebas de descargo.

### **Artículo 27°. Requisitos de la contestación de la denuncia**

La contestación de la denuncia deberá ser por escrito y contener, al menos:

- I.** Nombre completo de la persona denunciada;

- II. Datos de contacto de la persona denunciada (teléfono, domicilio para oír notificaciones y correo electrónico);
- III. Contestación a las imputaciones contenidas en la denuncia;
- IV. En su caso, nombre completo de las personas que fungirán como testigos de descargo;
- V. En su caso, señalar los otros medios probatorios de descargo; y
- VI. Firma de la persona denunciada.

### **Sección Tercera.** **Etapas de Investigación y Resolución**

#### **Artículo 28°. De la investigación**

Admitida la contestación, el C. E. definirá fecha y hora para que cada una de las partes proceda al desahogo de las respectivas pruebas testimoniales y demás medios probatorios Ofrecidos. El plazo para el desahogo de esos medios probatorios no podrá exceder de 15 días hábiles a partir de la fecha en que el C. E. notifique a las partes el inicio del periodo de investigación.

Durante este mismo periodo el C. E. se allegará de la información y medios necesarios para mejor proveer a la resolución del caso.

#### **Artículo 29°. De la sesión de deliberación**

Con la finalidad de que analicen de manera oportuna el expediente, la presidencia del C. E. lo pondrá a disposición de los demás integrantes por lo menos cinco días hábiles previos a la celebración de la sesión de deliberación.

En caso de que el C. E. considere que la investigación no se encuentra debidamente integrada, podrá solicitar otras diligencias cuando lo considere procedente, Una vez realizado todo lo anterior, se determinará el día y la hora para la sesión de deliberación.

#### **Artículo 30°. De la resolución**

El C. E. emitirá la resolución fundada y motivada en la que se pronunciará sobre la acreditación de los actos denunciados y podrá proponer la aplicación de sanciones.

En todos los casos, las sanciones observarán lo establecido en la Ley de Creación de

la UTN, Reglamento Interior de la UTN, Reglamento Interior de trabajo del Personal Docente de la UTN, Reglamento Interior de Trabajo del Personal Administrativo de la UTN, Reglamento de Alumnos de la UTN, Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Docente, Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo y en las demás normas que resulten aplicables.

### **Artículo 31°. De la notificación de la resolución**

En caso de que el C. E. considere que se acreditan los actos denunciados, turnará la resolución al Órgano de Control Interno correspondiente. Quien tomará las acciones conducentes.

En caso de que el C. E. considere que no se acreditan los actos denunciados, la Presidencia del C. E. de la UTN, notificará a las partes, en un plazo de tres días hábiles contados a partir de la emisión de la resolución.

El C. E. podrá sugerir a la Presidencia u otros órganos competentes las medidas que considere pertinentes para restaurar un ambiente sano y seguro de convivencia.

## **Sección Cuarta Sanciones**

### **Artículo 32° Sanciones para el caso de hostigamiento sexual y acoso sexual**

El Órgano Interno de Control, fincará las responsabilidades a que haya lugar e impondrá, en su caso, las sanciones administrativas respectivas, conforme a lo establecido en la Ley que crea la UTN, Reglamento Interior de la UTN. Reglamento Interior del Personal Docente, Contrato Colectivo del Personal Docente, Reglamento Interior del Personal Administrativo, Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo, Reglamento de Alumnos de la UTN, y en general toda aquella normatividad aplicable al caso concreto de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

## **CAPÍTULO VII.**

### **DEL PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN**

### **Artículo 33°. Sobre el procedimiento alternativo de solución.**

Este procedimiento optativo se inicia a elección de la persona denunciante y con la aceptación de la persona denunciada. La aceptación de la persona denunciada no significa el reconocimiento de la falta imputada, sino su disposición para atender la posible afectación a la persona que interpuso la denuncia.

Este procedimiento no podrá realizarse cuando el acto denunciado incluya violencia física o amenazas, cuando haya evidencia de que la persona denunciada hubiera realizado actos de represalia, cuando los actos puedan configurarse como delitos perseguibles de oficio o haya reincidencia.

#### **Artículo 34°. Desarrollo del procedimiento alternativo de solución.**

La conducción del procedimiento alternativo de solución se desarrollará por medio de asesores externos expertos facilitadores en el tema, observando los principios y metodologías que rigen estos procedimientos.

En su caso, el acuerdo de solución deberá realizarse por escrito y firmarse por las partes, haciendo constar los compromisos asumidos por cada una de ellas. El acuerdo se turnará a la Presidencia del C. E. quien fungirá como testigo de dicho acuerdo.

El C. E. dictará las medidas necesarias para verificar el cumplimiento del acuerdo alcanzado por las partes.

El procedimiento alternativo de solución deberá realizarse en un tiempo determinado que no afecte los plazos de los procedimientos laborales aplicables.

#### **Artículo 35°. Terminación del procedimiento alternativo de solución**

El procedimiento se dará por terminado en forma anticipada cuando se presenten algunas de los supuestos siguientes:

- I.** Por el comportamiento irrespetuoso o agresivo de alguna de las partes hacia la otra, o hacia la persona facilitadora durante el desarrollo del procedimiento;
- II.** Por decisión conjunta o separada de las partes; y
- III.** Por inasistencia injustificada de ambas partes o de una de ellas a la o las reuniones.

### **CAPÍTULO VIII.**

#### **DE LA RESTAURACIÓN DEL AMBIENTE DE CONVIVENCIA**

#### **Artículo 36°. De la restauración del ambiente de convivencia**

La Presidencia, en coordinación con las instancias correspondientes, tomará las acciones que considere pertinentes para la restauración de un ambiente sano y seguro de convivencia una vez concluido el proceso.

## CAPÍTULO IX EVALUACIÓN DE LOS MECANISMOS DE ATENCIÓN A LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

### Artículo 37°. Mecanismo de evaluación.

El C. E. establecerá un mecanismo de evaluación del procedimiento de atención de casos de acoso sexual y de hostigamiento sexual en la UTN con el fin de instrumentar las medidas para erradicar las mencionadas conductas.

### Artículo 38°. Publicación de las estadísticas.

La Presidencia publicará anualmente, a través de los medios que considere más adecuados, las estadísticas sobre las intervenciones a que haya dado lugar la aplicación del presente protocolo para el conocimiento de su comunidad. En lo anterior se observará lo dispuesto en la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de México y Municipios.

## CAPITULO X DE LA O EL OMBUDSPERSON Y SUS FUNCIONES

### Artículo 39°. Ombudsperson

Es una figura mediadora y defensora de los derechos humanos de las y los servidores públicos dentro del mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral dentro del centro de trabajo, su participación será autónoma y no se cobre al personal por el servicio que ofrezca.

No se trata de un Juez, por lo que no determina el resultado de los casos en los que interviene, lo que hace es utilizar sus capacidades para dar la oportunidad a las personas de ser escuchadas, de manera respetuosa y sin hacer apreciaciones al respecto.

### Artículo 40°. Funciones

La o el Ombudsperson, tiene como funciones las siguientes:

- I. Actuar como mediadora o mediador para resolver conflictos en la organización o las quejas o peticiones que su naturaleza lo permiten.
- II. Asesorar y orientar al personal acerca del ejercicio y goce de sus derechos en la organización, lo anterior a petición de los mismos.



- III. Gestionar de manera confidencial, informal, imparcial y neutral las quejas o peticiones relativas a toda forma de hostigamiento, discriminación, trato inequitativo e incumplimiento de la Norma de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- IV. Actuar en todo momento bajo los valores de transparencia, imparcialidad, veracidad, equidad y deberá conducirse en apego al Código de Ética de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl y en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, según aplique.
- V. Elaborar informe anual de actividades.

### TRANSITORIOS

**Primero.** - El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por parte del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

**Segundo.** - Se abrogan los Lineamientos del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl, de fecha 28 de mayo de 2019.

**Tercero.** - Lo no previsto en el presente Protocolo, será observado y resuelto en su caso por el Comité de Ética de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl, en base a las leyes o reglamentos que tengan aplicación al caso concreto.

**Cuarto.** - La Secretaría Académica publicará la convocatoria para la integración de las personas orientadoras de primer contacto en el mes de septiembre inmediato posterior a la publicación de este protocolo. En tanto no se haya realizado la convocatoria y se lleve a cabo la capacitación correspondiente a dichas personas, el subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual será la única instancia de primer contacto.

**Quinto.-** Este protocolo fue aprobado mediante acuerdo **05/UTN/ORD/SHSyAS/08/09/2020**, emitido por el Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl, en su Primera Sesión Ordinaria celebrada en Nezahualcóyotl, Estado de México en fecha 8 de septiembre de 2020.

**Sexto.** - El Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl, en su Primera Sesión Ordinaria celebrada el veinte Abril del 2021, aprobó las reformas y adiciones al Protocolo Para la Prevención, Atención y Sanción de Actos de Violencia de Género, Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl.



**LCDO. JOSÉ LUIS MARTÍNEZ TELLEZ**  
**ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA RECTORIA Y PRESIDENTE DEL**  
**SUBCOMITE DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL DE LA**  
**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE NEZAHUALCÓYOTL**