

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 241 de SLP.

Pastor Hernández Madrigal, director de la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 241 y con fundamento en los artículos 1º., 3º. y 4º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 7º de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí; 10º. Fracción VI, 14º, 30º, 44º, 59º. fracción IX y 107 de la Ley de Educación del Estado de San Luis Potosí; del artículo 43 fracción I, inciso a) de la Ley General de Educación Superior; 1º ; 6º ; 17º , fracción X, y 36, fracción II, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 10º. al 13º. y 15 de La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; artículo 8º. Fracción I y 41º de la Ley orgánica de la administración pública del estado de San Luis Potosí; artículo 5º. Bis, fracción III y IV de la Ley de los trabajadores al servicio de las instituciones públicas del estado de San Luis Potosí; Programa Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres del Estado de San Luis Potosí (PEPASEVM); Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual del Gobierno del Estado de San Luis Potosí, Decreto Administrativo mediante el cual se crean los Comités de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre las Mujeres y Hombres de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública, y Decreto Administrativo mediante el cual se Crean las Unidades para la Igualdad de Género de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí. Publicado el 21 de junio de 2017 en el Estado de San Luis Potosí y en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en la Universidad Pedagógica Nacional publicado en septiembre de 2021.

CONSIDERANDO

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

Que la importancia de los tratados internacionales que han sido suscritos por el Estado mexicano y que obligan a prevenir, atender y sancionar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, violencia en razón de género y discriminación que, de conformidad con el artículo 133 constitucional, forman parte de la normatividad nacional, hace necesaria la armonización de las leyes de nuestro país en relación con este tipo de conductas, es así que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia retoma aquellas definiciones establecidas en los instrumentos internacionales, las cuales

también se encuentran determinadas en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual de la Administración Pública Federal, mismas que ahora se contemplan en el presente Protocolo.

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 1°. establece que queda prohibida toda discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, motivada por cualquier origen o condición, entre ellas, el género. Artículo 1° Constitucional, quinto párrafo... *“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, 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 y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”*

Que la transversalidad de la perspectiva de género señalada en el Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030 determina promover y desarrollar acciones dirigidas a disminuir las diferencias radicales de género para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres a partir de la institucionalización de la perspectiva de género. La igualdad, la no discriminación y la no violencia son compromisos de toda institución de educación, de ahí que la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 241 determina la ejecución de acciones encaminadas a contribuir a una igualdad de género, atendiendo con este Protocolo a la erradicación de los diferentes tipos de violencia en razón de género, entre ellas, el hostigamiento sexual y el acoso sexual, así como las prácticas discriminatorias que están relacionadas con roles y estereotipos históricamente inmersos en nuestra sociedad.

Que las acciones u omisiones derivadas de actos de violencia de género, en sus diversas modalidades y tipos, y aquellas que puedan suscitarse en los diferentes medios electrónicos, podrían ser constitutivas de delitos penales, faltas administrativas y conductas inadecuadas conforme a la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí y las que se determina el Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual del Gobierno del Estado de San Luis Potosí; en el Código Penal Federal, las normas en materia laboral y violencia de género, así como los Códigos de Ética y Conducta, por lo que en este contexto el presente instrumento aludirá a las acciones institucionales que se hacen necesarias para prevenir y atender la violencia en todas sus manifestaciones y sancionar aquellas que en el ámbito de sus atribuciones corresponda.

Que la elaboración del presente Protocolo surge del interés de grupos de académicas y académicos, eminentemente de la preocupación de las y los estudiantes por participar en estrategias de prevención, atención y sanción a estas formas de violencia, y que la Dirección de esta Casa de Estudios, preocupada por salvaguardar la integridad de todas y cada una

de las personas integrantes de su comunidad universitaria, tomando como base el Protocolo de la Universidad Pedagógica Nacional publicado en septiembre de 2021 se dio a la tarea de elaborar un instrumento normativo con la colaboración y supervisión de diversas instancias como La Secretaría de las Mujeres e Igualdad Sustantiva del Gobierno Estatal, la Secretaria de Educación de Gobierno del Estado a través de la Comisión de Igualdad de Género, que atendiera puntualmente el compromiso del pronunciamiento de cero tolerancia de la violencia en razón de género, atendiendo a su *Política institucional de igualdad de género, inclusión y no discriminación* por lo que he tenido a bien expedir el siguiente:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, CUALQUIER OTRA FORMA DE VIOLENCIA EN RAZÓN DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL 241 DE SLP.

CAPÍTULO I GENERALIDADES

- 1. Objeto.** El presente Protocolo tiene como objeto establecer las bases de actuación para la implementación coordinada y efectiva de los procedimientos institucionales para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 241, a fin de establecer la coordinación entre las autoridades institucionales y la comunicación con aquella persona de la comunidad universitaria que considere haber sido víctima de las conductas mencionadas en cualquier espacio físico o virtual, suscitadas incluso fuera del centro de trabajo que trasciendan al clima organizacional de esta Institución.
- 2. Objetivos.** Son objetivos específicos del presente Protocolo los siguientes:
 - I.** Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 241 y promover una cultura organizacional basada en la igualdad de género y la inclusión y libre de discriminación, sexismo y violencia en cualquiera de sus formas;
 - II.** Establecer procedimientos claros (que se indican más abajo) y efectivos de denuncia en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en los que se involucre cualquier persona de la comunidad universitaria en los espacios físicos o virtuales, suscitadas incluso fuera del centro de trabajo que trasciendan al clima organizacional de la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 241;
 - III.** Señalar las vías e instancias competentes en la Universidad Pedagógica Nacional 241 que pueden conocer, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación;
 - IV.** Definir mecanismos para orientar, al Comité, a la Comisión, a la víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de

género y discriminación, y dirigirla ante las autoridades especializadas (El órgano Interno de Control), a fin de garantizar medidas de reparación y acceso a la justicia;

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

VI. Establecer mecanismos de coordinación como la denuncia, asesoría y acompañamiento legal y psicológico, trabajo en conjunto entre las diferentes instancias apoyadas en el presente Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de las Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, cualquier otra Forma de Violencia en Razón de Género y Discriminación en la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 241 y

VII. Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicie la ocurrencia de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 241.

3. Aplicación. La aplicación del presente Protocolo es de observancia general para toda la comunidad universitaria y deberá realizarse sin perjuicio de los procedimientos establecidos en los ordenamientos legales para las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y Estatal, así como en los procedimientos para la imposición de sanciones de las autoridades competentes en materia laboral, administrativa o, en su caso, penal.

La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este Protocolo no afectará por sí misma la validez jurídica de los procedimientos a que se refiere el párrafo anterior.

El Protocolo es aplicable en la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 241 y sancionará cualquier conducta que se genere al interior de sus instalaciones o en cualquier lugar donde se realice una actividad oficial de la Institución, ya sea de carácter social, académico, cultural o de cualquier otra índole cometida por cualquier persona integrante de la comunidad universitaria, así como aquellas conductas suscitadas incluso fuera del centro de trabajo que trasciendan al clima organizacional y contravengan los valores y principios de la Institución.

4. Acciones. La Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 241 implementará acciones integrales para la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en contra de aquellas conductas que vulneren derechos humanos, y aplicará las sanciones correspondientes que se encuentren determinadas en las disposiciones normativas internas en el ámbito de su competencia. Aplicando los Reglamentos Internos de la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 241 (amonestaciones, levantamiento de actas

o suspensiones).

- 5. Transparencia.** La información que se obtenga, genere o resguarde por la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 241 como consecuencia de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

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

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

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

- 7. Conceptos.** Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- I. Acoso sexual:** Forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Como lo establece Código Penal del Estado:

ARTICULO 181. Comete el delito de acoso sexual, quien en ejercicio abusivo de poder que conlleve a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, la asedia, acosa, o le demanda actos de naturaleza sexual con fines lascivos, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Este delito se sancionará con una pena de uno a tres años de prisión y multa de cien a trescientos días del valor la unidad de medida y actualización

ARTÍCULO 182. Si la víctima de los delitos a que se refiere este capítulo es menor de dieciocho, la pena de prisión será de tres a cinco años de prisión y la sanción pecuniaria de trescientos a quinientos días del valor de la unidad de medida y actualización

Si el acosador es servidor público o docente, y se vale de medios o circunstancias que el cargo le proporciona, además de la pena prevista en el párrafo anterior,

se le destituirá del cargo, y se le inhabilitará para ejercer cualquier cargo público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

En caso de reincidencia en cualquiera de los supuestos, se impondrá prisión de dos a siete años. Este delito se perseguirá de oficio.

- II. Capacitación:** Proceso por el cual las personas servidoras públicas son documentadas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de habilidades profesionales o competencias. Asimismo, serán capacitadas todas las personas integrantes de la comunidad universitaria en temas tendientes a evitar el hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación.
- III. Certificación:** Proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un examen presencial que se aplica los integrantes de la administración pública estatal o federal otorgado por La Secretaría de las Mujeres e Igualdad Sustantiva del Gobierno Estatal.
- IV. Comisión de Igualdad de Género (en adelante Comisión).** Responsables de la primera atención a las víctimas o personas que así lo requieran, se brindará orientación precisa y libre de prejuicios sobre las vías e instancias de atención institucionales y especializadas. Además, tiene por objeto coordinar el seguimiento, ejecución e impulso de los programas, políticas y mecanismos que promuevan una cultura institucional con enfoque de igualdad de género; transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género; implementar estrategias en la materia a fin de coadyuvar con las áreas de la Universidad para evitar la violencia en razón de género en el ámbito institucional mediante la prevención y atención del hostigamiento sexual, acoso sexual y la no discriminación, así como la eliminación de todas las formas de violencia en la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 241. La atención inicial es escuchar a la víctima y proceder bajo los principios que se establecen en el numeral 8 de este Protocolo, asimismo, brindan el apoyo necesario en la elaboración de la denuncia a la víctima, señalando que debe incluir criterios de tiempo, modo y lugar y la presentación de la misma como se indica en el numeral 57 al 59 de este Protocolo y siguiendo en todo momento lo que se indica en el Capítulo 3 de este Protocolo.
- V. Comité de Cultura Institucional (en adelante Comité):** Órgano interno para coadyuvar en la formulación de estrategias y acciones para impulsar la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, y ser un órgano de asesoría en casos de acoso y hostigamiento sexual que se susciten en la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 241.
- VI. Comunicación asertiva:** Se refiere a la forma de comunicación que deberá de establecerse con la víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o hacerle sentir agredida de manera directa y respetuosa sin herir a los

demás. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.

- VII. Comunidad universitaria:** La integran las autoridades, personal académico y no docente, personal administrativo de confianza, comunidad estudiantil y personal externo que tenga alguna relación con la Universidad, como público usuario y personal sin nombramiento, así como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras.
- VIII. Conflicto de interés:** Situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de las personas servidoras públicas puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisiones o funciones.
- IX. Consejo Académico:** Máximo órgano académico de la Unidad. Integrado por la persona encargada de la dirección, la subdirección y cada una de las personas que coordinan los diferentes programas académicos.
- X. Concientización:** Es la etapa en que la persona de primer contacto hace sentir a la víctima del valor de su denuncia brindando apoyo con actitud positiva y de respeto, solidaridad, valoración y tolerancia frente a su situación.
- XI. Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades.
- XII. Debido proceso:** Se refiere a respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables;
- XIII. Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad, por parte de la víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, en los que se encuentra involucrada cualquier persona servidora pública en ejercicio de sus funciones, o cualquier otra persona integrante de la comunidad universitaria, incluso aquellas personas que tengan relación con la Universidad.
- XIV. Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el sexo, la orientación sexual, la identidad o la expresión de género; la cultura, el origen étnico o nacional; la apariencia física, el color de piel, las características genéticas, las discapacidades, el embarazo, la edad; la condición social, económica, de salud o jurídica, las opiniones; la religión, el idioma, la lengua; el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares; la situación migratoria, los antecedentes penales, la identidad o filiación política; o cualquier otra que atente contra la dignidad humana de las personas. Tomando como referencia la:

LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN PARA EL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ,

ARTÍCULO 7. Para los efectos de esta ley se entiende por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional o regional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales, el trabajo desempeñado, o cualquier otro motivo que atente contra la dignidad humana y los derechos y libertades de las personas.

También se entenderá como discriminación la homofobia, transfobia, bifobiamisoginia, cualquier manifestación de xenofobia, aporofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

De igual forma, se considerará discriminatoria toda ley y todo acto, que siendo de aplicación idéntica para todas las personas, produzca consecuencias que perjudiquen a las personas o grupos que se encuentren en situación de vulnerabilidad.

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

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

XVII. Hostigamiento sexual: El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la persona víctima frente a la persona presunta agresora en los ámbitos laboral o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Tomando como apoyo el Artículo 180 del Código penal del Estado que establece:

ARTICULO 180. Comete el delito de hostigamiento sexual, quien con fines lascivos asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual a una persona de

cualquier sexo, para sí o para un tercero, con la amenaza de causar a la víctima un perjuicio relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito laboral, docente, doméstico o de cualquier otra índole, o negarle un beneficio al que tenga derecho; ya sea entre superior o inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que implique subordinación Este delito se sancionará con una pena de uno a tres años de prisión y multa de cien a trescientos días del valor de la unidad de medida y actualización.

ARTÍCULO 182. Si la víctima de los delitos a que se refiere este capítulo es menor de dieciocho, la pena de prisión será de tres a cinco años de prisión y la sanción pecuniaria de trescientos a quinientos días del valor de la unidad de medida y actualización Si el acosador es servidor público o docente, y se vale de medios o circunstancias que el cargo le proporciona, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le destituirá del cargo, y se le inhabilitará para ejercer cualquier cargo público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta. En caso de reincidencia en cualquiera de los supuestos, se impondrá prisión de dos a siete años. Este delito se perseguirá de oficio.

XVIII. Igualdad laboral: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos.

XIX. Igualdad sustantiva: Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

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

XXI. Persona consejera o de atención como primer contacto: Es alguno de los miembros de la Comisión de Igualdad de Género de la Unidad 241 para la atención de primer contacto de la persona víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, la cual será la encargada de brindarle orientación, acompañamiento y, si fuere el caso, auxilio para

recibir atención especializada.

XXII. Persona presuntamente responsable: Aquella persona que presuntamente ha realizado un acto de hostigamiento sexual o acoso sexual, discriminación o cualquier otra forma de violencia.

XXIII. Persona servidora pública: La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 241.

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

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

XXVI. Perspectiva de género: Es el enfoque analítico y político que permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, también permite construir y pensar las identidades sexuales desde una concepción de la diversidad, así como emprender acciones para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género. Tomando como apoyo la definición del Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

IX. Perspectiva de Género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

XXVII. Primer contacto: Es la interacción que tiene la víctima en la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 241 con alguna persona de la Comisión de Igualdad de Género para recibir la orientación precisa y libre de prejuicios sobre las vías e instancias de atención institucionales y especializadas.

XXVIII. Protocolo: El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 241.

XXIX. Registro: El registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación.

XXX. Revictimización: Es el impacto negativo adicional que sufre una persona que ya ha sido víctima de un delito o violación de derechos humanos debido a la forma en que las instituciones y la sociedad responden a su situación.

XXXI. Secretaría de las Mujeres del Gobierno Federal y La Secretaría de las Mujeres e Igualdad Sustantiva del Gobierno Estatal. Coordinan las acciones y políticas públicas que se implementan a nivel nacional y local para promover las condiciones para avanzar hacia una vida libre de violencias para niñas, adolescentes y mujeres en México.

XXXII. Unidad para la Igualdad de Género: Las Unidades de Igualdad de Género (UIG) son los mecanismos centrales de coordinación de las políticas públicas para la transversalización e institucionalización de la perspectiva de igualdad de género, desde la interseccionalidad, en todas las esferas de las políticas y en todos los ámbitos y niveles de gobierno. Entre sus funciones según la Guía práctica para la creación y fortalecimiento de las Unidades de Igualdad de Género en las instituciones públicas:

1. Fungir como mecanismos institucionales rectores y gestores de las políticas públicas para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como de los procesos para la transversalización e institucionalización de la igualdad de género en la legislación, las políticas públicas, los programas, proyectos y presupuestos de las instituciones del poder ejecutivo, legislativo y judicial, así como de los organismos públicos autónomos en los tres órdenes de gobierno.

2. Coordinar las estrategias para transversalizar e institucionalizar la perspectiva de igualdad de género en todas las fases de los planes, programas, políticas, proyectos, estrategias, presupuestos públicos y normativa de la institución, impulsando la integración de perspectiva interseccional y de cuidados.

3. Diseñar un programa de trabajo anual elaborado a partir de los resultados obtenidos de los diagnósticos e identificación de problemas de políticas públicas, estudios y estadísticas, así como de la información relevante para la elaboración de las acciones puntuales que integren su programa de trabajo, el cual sea implementado por las unidades administrativas y enlaces de género vinculados con su cumplimiento. En el programa anual de trabajo se deberán considerar la implementación de acciones en el marco del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres vigente.

4. Articular y coordinar una red de enlaces de género institucionalizada que fortalezca la articulación e implementación del programa anual de trabajo para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, mediante la implementación de acciones puntuales al interior de sus unidades administrativas y entidades agrupadas a su sector.

5. Generar información, estadísticas, estudios, investigaciones y diagnósticos

sobre brechas de desigualdad de género, participación igualitaria en la toma de decisiones, paridad, discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento y acoso sexual entre otras temáticas estratégicas enfocados en su institución y sector coordinado, cuando así corresponda, los cuales deberán ser difundidos y estar disponibles en sus páginas institucionales y medios que así consideren.

6. Coordinar acciones que contribuyan en la observancia de las obligaciones en los instrumentos internacionales suscritos por el estado mexicano, en el sector coordinado, cuando así corresponda.

7. Dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en la normatividad mediante la implementación de las estrategias definidas en la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como del marco normativo internacional y nacional en materia de igualdad, no discriminación y violencia contra las mujeres definido en los programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo, y, en su caso, en el sector coordinado, cuando así corresponda.

8. Promover la celebración y ratificación de acuerdos, convenios, estrategias, mecanismos de coordinación y concertación con instituciones públicas y privadas, academia, organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil, entre otros actores, que contribuyan al logro de los objetivos de la Política Nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

9. Participar y contribuir en los procesos de creación, modificación o revisión integral del marco normativo que emita la institución, favoreciendo con ello la igualdad de género, el acceso a los derechos humanos de las mujeres, tales como el derecho de vivir una vida libre de violencia, de hostigamiento y acoso sexual, entre otros, así como la no discriminación.

10. Promover la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en el presupuesto de la institución, así mismo cuando corresponda, coordinar el seguimiento y evaluación del ejercicio del gasto de los recursos asignados en el Anexo en materia de igualdad del Presupuesto de Egresos de la Federación.

11. Impulsar el fortalecimiento de capacidades del funcionariado público de su institución, enlaces de género y en su caso, sector coordinado, en materia de planeación, implementación y monitoreo de acciones y proyectos con perspectiva de igualdad de género e interseccional.

12. Promover, proponer y revisar en coordinación con otras áreas, los planes y esquemas de capacitación, mentorías, certificación y especialización en materia de igualdad de género, masculinidades positivas, inclusión y no discriminación, derechos humanos, prevención de la violencia contra las

mujeres, el hostigamiento y acoso sexual, entre otros temas, así como coadyuvar en la capacitación para el personal adscrito en la Institución.

13. Elaborar y difundir informes sobre los resultados alcanzados en la implementación del programa anual de trabajo para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en su institución y sector coordinado, cuando así corresponda, así como sobre el cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas ejecutadas en cumplimiento a la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, los programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo.

14. Impulsar con las áreas de recursos humanos de su institución medidas que permitan el acceso y desarrollo de carreras en igualdad, (diagnósticos de brechas, programas de trabajo para la paridad etc.) la inclusión de perspectiva interseccional y de cuidados en los procesos de contratación, así como propiciar medidas que permitan la corresponsabilidad de las labores de cuidados con el trabajo y metas institucionales.

XXXIII. Universidad: Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 241.

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

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

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

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

- I. Accesibilidad e inmediatez; significa la capacidad de comprensión y que se actuará sin demora.
- II. Acceso a la justicia; es el derecho de actuar ante los tribunales y obtener una solución justa a su situación.
- III. Celeridad; que se actuará con prontitud.
- IV. Cero tolerancia a las conductas de violencia en razón de género; puede ser erradicar el hostigamiento y acoso sexual requiere la suma de esfuerzos y acciones inmediatas.
- V. Congruencia; que nuestras acciones coincidan con nuestros pensamientos, que lo que hagamos corresponda con lo que declaramos y creemos.
- VI. Confidencialidad; es la protección y aseguramiento de que la información personal no será divulgada ni compartida sin su consentimiento.
- VII. Debida diligencia; es el proceso que permite prevenir, mitigar y responder a las consecuencias negativas en sus derechos humanos.
- VIII. Igualdad y no discriminación; todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos.
- IX. Imparcialidad; actuar de forma objetiva y justa. Es un principio que busca evitar la discriminación y garantizar que todos sean tratados de forma equitativa.
- X. Integridad personal y dignidad; la integridad personal implica el respeto a la vida de la persona en su totalidad y la dignidad humana es el calor intrínseco que tiene cada individuo independientemente de su condición social o circunstancias.
- XI. Interseccionalidad; es el enfoque analítico que reconoce que las desigualdades y discriminaciones se superponen y se entrelazan, afectando la experiencia de las personas.
- XII. No revictimización; es el derecho fundamental que deriva de la respuesta indebida e imprudente de las instituciones públicas y sus integrantes.
- XIII. Perspectiva de género; es una herramienta para analizar la sociedad desde la perspectiva de las experiencias, roles y oportunidades de hombres y mujeres, así como de otras identidades de género.
- XIV. Presunción de inocencia; se presumirá inocente a toda persona acusada de un delito mientras no se demuestre su culpabilidad en la forma estipulada por la ley.
- XV. Prohibición de actos de represalias; significa que está prohibido castigar o tomar medidas negativas contra alguien que ha denunciado o que ha ejercido sus derechos laborales o legales.

- XVI. Pro persona; significa que en caso de que un juez o autoridad tenga que elegir qué norma aplicar, deberá elegir la que más favorezca a la persona.
- XVII. Protección de la dignidad y la integridad; implica garantizar que cada persona sea respetada por su condición humana sin ser sometida a violencia, abusos o tratos degradantes.
- XVIII. Respeto a los derechos humanos; implica reconocer que toda persona tiene derechos fundamentales, independientemente de su origen, raza, género, religión o cualquier otra característica.
- XIX. Transparencia; la obligación de las autoridades a hacer pública la información para permitir la participación ciudadana y el control de su gestión.
- XX. Comité de Cultura Institucional; es un grupo de personas dentro de una organización (institución educativa) que se encargan de promover y fortalecer la cultura institucional, asegurarse que los valores, creencias y prácticas de la institución sean conocidos y vividos por todos los miembros.
- XXI. Comisión de Igualdad de Género; se encarga de promover y garantizar la igualdad entre hombres y mujeres implementando políticas y estrategias para lograr mayor equidad en todos los ámbitos.
- XXII. Consejo Académico; es el órgano colegiado en una institución educativa que se encarga de la orientación, discusión y decisión sobre aspectos académicos y pedagógicos, el buen funcionamiento del proceso educativo dentro de la institución.

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

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

IV. No discriminación: Prestar los servicios que brinda la Universidad a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia basadas en el sexo, la orientación sexual, la identidad o la expresión de género; la cultura, el origen étnico o nacional; la apariencia física, el color de piel, las características genéticas, las discapacidades, el embarazo, la edad; la condición social, económica, de salud o jurídica, las opiniones; la religión, el idioma, la lengua; el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares; la situación migratoria, los antecedentes penales, la identidad o filiación política; o cualquier otra que atente contra la dignidad humana de las personas. Tomando como apoyo el Artículo 7 de la Ley Para Prevenir y Erradicar la Discriminación para el Estado de San Luis Potosí:

Artículo 7: Discriminación: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional o regional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales, el trabajo desempeñado, o cualquier otro motivo que atente contra la dignidad humana y los derechos y libertades de las personas. También se entenderá como discriminación la homofobia, transfobia, bifobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, aporofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. De igual forma, se considerará discriminatoria toda ley y todo acto, que siendo de aplicación idéntica para todas las personas, produzca consecuencias que perjudiquen a las personas o grupos que se encuentren en situación de vulnerabilidad.

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

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

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

- 10. Normas supletorias:** Lo no previsto en el Protocolo se atenderá conforme a lo contemplado en las normas generales y estatales aplicables.

En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en la Ley General de Educación Superior, la Ley orgánica de la administración pública del estado de San Luis Potosí; la Ley orgánica de la administración pública del estado de San Luis Potosí; Ley de los trabajadores al servicio de las instituciones públicas del estado de San Luis Potosí; Programa Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres del Estado de San Luis Potosí (PEPASEVM); la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación El Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual del Gobierno del Estado de San Luis Potosí, Decreto Administrativo que crea los Comités de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre las Mujeres y Hombres de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública, y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas, así como el marco jurídico nacional e internacional aplicable y, El Decreto Administrativo mediante el cual se Crean las Unidades para la Igualdad de Género de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí.

- 11. Interpretación.** La interpretación de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá a la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 241, la cual podrá solicitar la opinión de otras instancias especialistas en la materia como por ejemplo el La Secretaría de las Mujeres e Igualdad Sustantiva del Gobierno del Estado y la Comisión Estatal de Derechos Humanos a manera de consulta.

CAPÍTULO II

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

SECCIÓN PRIMERA ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN

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

- I. Asegurar que la totalidad de las personas que integran la comunidad universitaria reciba al menos una sesión anual de concientización y capacitación para evitar el hostigamiento sexual y el acoso sexual, así como cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación;
- II. Diseñar e impartir en el área de capacitación institucional un curso sobre la materia, dirigido al personal de nuevo ingreso, así como la implementación de cursos para las y los estudiantes al ingresar a la Universidad, con el fin de dar a conocer los mecanismos que la Universidad ha dispuesto para la atención, prevención y sanción de la violencia en razón de género y el derecho al desarrollo de una vida universitaria libre de violencia y la *Política institucional para la igualdad de género, inclusión y no discriminación*;
- III. Brindar facilidades a las personas integrantes del Comité y de la Comisión en su proceso formativo de concientización, así como para su correspondiente certificación en la Secretaría de las Mujeres del Gobierno Federal y La Secretaría de las Mujeres e Igualdad Sustantiva del Gobierno Estatal, con la finalidad de conocer, prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, otras formas de violencia en razón de género o discriminación en todas sus modalidades;
- IV. Proporcionar la atención del primer contacto, quienes podrán ser los miembros del Comité y/o los de la Comisión y deberán obligatoriamente capacitarse y eventualmente certificarse, quienes preferentemente deberán tener la licenciatura de psicología o carreras afines, además de no contar con ningún antecedente relacionado con algún hecho de violencia, acreditar sus conocimientos en atención de primer contacto y los mecanismos institucionales para la atención de casos de violencia en razón de género y discriminación.
- V. Emitir la persona titular de la dirección un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” ante las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación”, el cual deberá difundirse a la comunidad universitaria al inicio de los cursos semestrales y deberá mantenerse permanentemente a través de los medios de comunicación institucionales, así como documentar la campaña de difusión que se lleve a cabo;
- VI. Establecer las medidas de protección necesarias para la persona víctima, como la prohibición a la persona presuntamente responsable de acercarse a ella dentro de las instalaciones de la Universidad, reubicación del lugar de trabajo a la persona presuntamente responsable, sin que ello implique modificación de sus funciones o salario. En el caso de que el presunto responsable sea estudiante o académico, solicitar su cambio de grupo. Exponiendo el caso ante el Consejo Académico y el Comité de Cultura Institucional para que autoricen favorablemente dicho movimiento en coordinación con Servicios Escolares para efectuar el trámite escolar de cambio de grupo hasta en tanto no se emita una resolución. En el caso de que sea un solo grupo u horario en el que se imparta la materia en la que coincide la víctima con la persona presunta responsable, el Consejo Académico y el Comité de Cultura

Institucional podrán emitir las medidas de protección necesarias para salvaguardar en todo momento el derecho a la educación en condiciones de no discriminación;

- VII. Fomentar la cultura de la denuncia en contra de actos de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, a través de carteles y campañas de sensibilización o cualquier otro medio de información tanto en el espacio físico de la Universidad como en la página electrónica institucional;
 - VIII. Identificar, a través de evaluaciones aplicables a la comunidad universitaria en su conjunto, personal académico personal no docente y a la comunidad estudiantil, a efecto de advertir conductas que denoten tendencias hacia el hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, a fin de generar diagnósticos que permitan prevenir estas conductas; acciones que se llevarán a cabo anualmente.
 - IX. Implementar actividades universitarias en todos los programas educativos, orientados a la participación de todas las personas para fomentar la igualdad sustantiva entre ellas;
 - X. Promover una cultura institucional para erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación a efecto de fomentar una cultura organizacional libre de violencia;
 - XI. Proporcionar a la persona consejera del Comité y/o de la Comisión los medios mínimos necesarios para llevar a cabo sus actividades en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, se debe seguir el principio de progresividad de los derechos humanos. Implica que deben ampliarse y protegerse de manera gradual; y
 - XII. Concientizar y capacitar a la comunidad universitaria mediante la impartición de talleres, cursos, seminarios, debates, foros y campañas sobre temas de género y derechos humanos para evitar el hostigamiento sexual y acoso sexual, otras formas de violencia en razón de género y discriminación, así como diversos contenidos que fortalezcan el ejercicio de las funciones de las personas servidoras públicas que participen en la implementación del Protocolo. Esta concientización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente. La capacitación es de carácter obligatoria tanto para los miembros de la comunidad universitaria como a las y los servidores públicos que implementen el protocolo.
- 13. Seguimiento a las acciones.** El Consejo Académico en colaboración con el Comité de Cultura Institucional y la Comisión de Igualdad de Género, dará seguimiento a la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas de prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, otras formas de violencia en razón de género y discriminación; elaborarán un informe anual de resultados que se difundirá

en la página electrónica institucional; y, en su caso, podrán solicitar a la Unidad de Género de Secretaría de Educación del Gobierno del Estado opinión respecto de las actividades específicas para la prevención y atención de conductas de violencia de género y sexual.

SECCIÓN SEGUNDA

ACCIONES DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN

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

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

Asimismo, se capacitará anualmente a todas aquellas personas que intervengan en el presente Protocolo, progresivamente a la totalidad de las personas servidoras públicas de la Universidad en la materia y en temas de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, en un segundo momento, concientizar y promover la cultura de la denuncia a todas las personas que integran la comunidad universitaria, con el fin de ampliar sus conocimientos sobre hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación.

- 15. Área de capacitación.** La Universidad establecerá las acciones de concientización, cursos de capacitación y formación conforme a los contenidos que establezca La Secretaría de las Mujeres del Gobierno Federal y/o La Secretaría de las Mujeres e Igualdad Sustantiva del Gobierno del Estado.

- 16. Formación.** Se deberá poner a disposición de la Universidad cursos en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación para concientizar, capacitar y formar a su personal con la finalidad de que el mismo pueda detectar y erradicar este tipo de violencias, así como para apoyar y contener emocionalmente a las víctimas. La Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 241 solicitará el apoyo de la Secretaría de las Mujeres e Igualdad Sustantiva del Gobierno del Estado y la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.

- 17. Programa anual de trabajo.** El programa contemplará campañas anuales de concientización y capacitación, así como otras actividades encaminadas al

fortalecimiento de la perspectiva de género.

CAPÍTULO III

PRIMER CONTACTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, CUALQUIER OTRA FORMA DE VIOLENCIA EN RAZÓN DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN

SECCIÓN PRIMERA

VÍAS E INSTANCIAS COMPETENTES

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

I. Integrantes del Comité de Cultura Institucional

II. Integrantes de la Comisión de Igualdad de Género

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

La persona que dirija la atención inicial no llevará ningún procedimiento, solo recibe la denuncia, orienta y canaliza.

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

20.Narrativa firmada. La persona que dirija la atención inicial auxiliará en la narrativa de los hechos a la víctima, la cual deberá constar por escrito haciendo énfasis en las circunstancias de tiempo, modo y lugar y estar firmada.

SECCIÓN SEGUNDA ATENCIÓN ESPECIALIZADA

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

El uso, manejo y resguardo de la información, registros, notas, así como cualquier otro documento inherente a los asuntos respecto de los temas de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación,

serán atendidos con la máxima confidencialidad, su omisión será causal de responsabilidad de las personas servidoras públicas, la cual será sancionada de conformidad con las leyes aplicables.

22. Instituciones especializadas. La persona que dirija la atención inicial podrá orientar a la víctima respecto de instituciones especializadas en atender temas de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, como la Secretaría de las Mujeres del gobierno Federal y/o la Secretaría de las Mujeres e Igualdad Sustantiva del Gobierno Estatal; asimismo, la Universidad podrá celebrar convenios de colaboración con otras instituciones públicas como las enunciadas antes para otorgar la atención especializada correspondiente.

CAPÍTULO IV

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

SECCIÓN PRIMERA

SUBSTANCIACIÓN ANTE EL COMITÉ DE CULTURA INSTITUCIONAL

23. Denuncia. La denuncia por casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, se deberá presentar ante el Comité de Cultura Institucional, o a la dirección o bien a los miembros de la Comisión de Igualdad de Género de forma física o a través del portal electrónico habilitado para tal función o mediante denuncia anónima, la cual podrá hacerse de forma presencial o electrónica, para lo cual se habilitará un espacio en la página institucional. En caso de que la víctima presente la denuncia de forma directa, deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarla en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.

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

La atención de la denuncia deberá concluirse por el Comité y/o Comisión de un plazo máximo de tres meses.

Las acciones que se enlistan a continuación constituyen violencia únicamente cuando no existe consentimiento por parte de la persona víctima, ejemplifican de manera enunciativa más no limitativa las acciones que pueden constituir violencia en razón de

género o sexual, así como discriminación.

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

colocarlas como objeto sexual;

XV. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual;

XVI. Exhibir o enviar a través de cualquier medio de comunicación electrónica o tecnologías de la información: carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras o cualquier otra información de naturaleza sexual no deseadas ni solicitadas por la persona receptora;

XVII. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona; y

XVIII. Enviar mensajes o publicar comentarios con insinuaciones sexuales, insultos u ofensas, a través de plataformas institucionales, privadas, del celular, correo electrónico o redes sociales.

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

25. Omisiones en la denuncia. La persona que dirija la atención inicial, y en caso de que se identifique la falta de un elemento, contactará a la persona víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite de denuncia.

26. Valoración de elementos. El Comité y/o Comisión valorará los elementos comprobatorios de que disponga de la acción que constituya violencia y, en su caso, analizará los hechos y procederá a elaborar una recomendación por escrito con los elementos suficientes ante la autoridad competente, la cual se dirigirá a la Dirección a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género o discriminación

27. Otras instancias. El Comité podrá brindar orientación a la persona víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.

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

SECCIÓN SEGUNDA

SUBSTANCIACIÓN ANTE LA AUTORIDAD INVESTIGADORA

29.Recepción de denuncias. Se dará a través de los mecanismos que para tal efecto establezca el Comité, podrá realizarse:

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

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

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

31.Inicio de la investigación. La recepción de denuncias relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, serán conducidas por el Comité de Cultura Institucional y/o la Comisión de Igualdad de Género a través de la persona consejera quien será el primer contacto con la víctima.

A partir de la vista que realice el Comité y/o la Comisión, este acordará el inicio de la investigación correspondiente.

En caso de que el Comité y/o la Comisión no encuentre elementos suficientes para advertir circunstancias de tiempo, modo y lugar, el titular de dicha área podrá solicitar la presentación de la persona víctima para prevenirla de aportar más elementos o pruebas a fin de consolidar su denuncia.

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

33.Investigación exhaustiva. La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género, libre de discriminación y sin prejuizar sobre la veracidad de la

denuncia formulada.

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

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

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

SECCIÓN TERCERA DE LA EMISIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

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

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

38. Adopción de medidas de protección. La Universidad deberá adoptar las medidas de protección que dicte la persona que presida el Comité y/o la Comisión.

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

I. La reubicación física de la persona presuntamente responsable, consistentes en: cambio de unidad administrativa, o de horario de labores en el caso de personas servidoras públicas. En los casos que involucren estudiantes, la reubicación de grupo, horario o turno de la persona presuntamente responsable;

II. La autorización a efecto de que la persona víctima realice su labor o función fuera del

centro de trabajo o de estudio, siempre y cuando sus funciones o condiciones lo permitan y a solicitud de la propia víctima;

III. La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la persona víctima; y

IV. Canalizar y orientar a la persona víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

SECCIÓN CUARTA DE LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS

40. Valoración de pruebas. La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio, teniendo un enfoque de derechos humanos y de perspectiva de género, étnico, social o cultural, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo, género o socioculturales.

41. Declaración de la persona víctima. Se valorará preponderantemente la declaración de la persona víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo, por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior en razón de que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan ocurrido. La persona que reciba la denuncia deberá hacer hincapié en las circunstancias de tiempo, modo y lugar de un modo discreto que la víctima no se sienta presionada pero sí haciéndole ver la importancia de estos datos para que no hay necesidad de que vuelva a declarar y así evitar la revictimización.

42. Otros elementos de convicción. Se deberá analizar la declaración de la víctima en conjunto con otros elementos de convicción.

43. Contexto de la persona víctima. Se tomará en cuenta el contexto de la víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros; cuando se trate de estudiantes también se deberá tomar en consideración su situación académica; además de los enunciados anteriormente, los que resulten aplicables. Respecto de la persona denunciada, además, corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.

44. Ausencia de consentimiento. Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente, o ante la pasividad de las personas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la

incapacidad para defenderse.

- 45. Actos de oculta realización.** Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la persona víctima, ya que, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos, los cuales deberán ser valorados tomando en cuenta que los actos típicamente se realizan en ausencia de terceras personas.
- 46. Pruebas periciales.** Para la comprobación del daño tanto físico, psicológicos, económicos, patrimonial, entre otros el Comité y/o la Comisión podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

SECCIÓN QUINTA DE LA SUBSTANCIACIÓN Y LA SANCIÓN

- 47. Diligencias con perspectiva de género.** El Comité y/o Comisión deberá analizar cada una de las diligencias realizadas con perspectiva de género y enfoque en derechos humanos.
- 48. Condiciones de género.** Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre la persona víctima y la persona presunta responsable; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo con el contexto de desigualdad por condiciones de género.
- 49. Hechos y pruebas.** Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con lo establecido en el manual de procedimientos del presente Protocolo y en los artículos 56 y 60
- 50. Lenguaje incluyente.** Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de garantizar el acceso a la justicia sin ninguna forma de discriminación. Comunicación sin discriminación.
- 51. Conciliación.** Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual en cualquiera de sus tipos o manifestaciones o cualquier otra forma de violencia sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.
- 52. Responsabilidades administrativas.** En el caso de las personas servidoras públicas, la Secretaría de Educación Pública del Gobierno del Estado de San Luis Potosí a través de su departamento jurídico o bien el Órgano Interno de Control, fincará las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrá las sanciones

administrativas respectivas.

53. Eximente de responsabilidad. Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte. Una eximente de responsabilidad es una circunstancia que reduce la responsabilidad penal de una persona, pueden influir en una reducción de la pena, la medida de protección sirve para salvaguardar a la víctima garantizando su integridad física, psicológica y seguridad de la víctima.

54. Sanciones Consejo Académico. En el caso de los estudiantes, el Consejo Académico es la instancia facultada para determinar las sanciones correspondientes de conformidad con el Reglamento General de Estudios de Licenciatura de la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 241 y el Reglamento General para Estudios de Posgrado de la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 241.

En caso de incumplimiento a las disposiciones que establece el presente Protocolo, se impondrán las sanciones que establezca la normatividad interna de la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 241.

CAPÍTULO V REGISTRO DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y SEXUAL

55. Registro de la Universidad. La Universidad asignará un folio único, como registro estadístico de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, en el cual constarán elementos sobre los tipos principales de violaciones a los derechos humanos y de las sugerencias o advertencias que, en su caso, se hayan adoptado sobre estos.

56. Resguardo de expedientes. Es obligación de la Universidad establecer los mecanismos para el resguardo físico y electrónico de los expedientes.

CAPÍTULO VI ASPECTOS PROCEDIMENTALES

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

I. Datos generales,

II. Fecha y lugar

III. Número de expediente.

Datos de la persona víctima:

- I.** Nombre completo,
- II.** Domicilio,
- III.** Número telefónico,
- IV.** Área en la que se desempeña (en caso de ser estudiante, carrera y semestre)
- V.** Correo electrónico.

Datos de la persona presunta responsable:

- I.** Nombre completo,
- II.** Domicilio,
- III.** Número telefónico,
- IV.** Área en la que se desempeña y
- V.** Cargo o puesto (en el caso de ser estudiante, carrera y semestre)

Datos de la o el testigo si los hubiere:

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

Otros datos:

- I.** Tipo de relación entre la víctima y la persona presunta responsable;
- II.** Breve narración del hecho o conducta, lugar y fecha en que aconteció y tipo de vinculación con la persona presunta responsable; y
- III.** Firma autógrafa de la víctima.

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

59. Medios de prueba. La víctima y la persona presunta responsable podrán aportar como medios de prueba testimoniales entrevistas, grabaciones, videograbaciones, fotografías,

mensajes emitidos a través de las tecnologías de la información o cualquier otro medio que coadyuve en el esclarecimiento de los hechos. Las pruebas podrán ser presentadas en cualquier etapa y hasta antes de que se emita el dictamen correspondiente.

60. Falsedad de declaraciones. Cuando se acredite la falsedad de declaraciones o de algún documento de prueba, el Comité podrá solicitar ante el Órgano Interno de Control de la Secretaría, una sanción para la persona que haya incurrido en dicha conducta, atendiendo a la normatividad interna aplicable. A los reglamentos de licenciatura, posgrado, interior de trabajo docente y no docente según sea el caso.

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

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

62. Admisión de la denuncia. El Comité y/o la Comisión admitirá la denuncia cuando se cumpla en ella con los requisitos determinados en el numeral 56 y 58 del presente Protocolo.

63. Prevención. Se prevendrá a la persona víctima para que subsane las deficiencias de la denuncia cuando no reúna los requisitos previstos en los numerales 56, lo cual deberá hacer dentro del término de tres días hábiles siguientes a la fecha en que se le notifique, la persona miembro de la Comisión de Igualdad de Género deberá apoyarla para que su denuncia esté completa y reúna los requisitos que se establezcan en el manual de procedimientos dándole forma a la denuncia con los hechos que la propia víctima haga de su conocimiento.

64. Medidas de protección. Admitida la denuncia, el Comité y/o la Comisión dictará las medidas de protección que consideren adecuadas a efecto de salvaguardar la integridad de la víctima.

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

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

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

67. De la responsabilidad administrativa en caso de no contestar la denuncia. En caso de que la persona presunta responsable no conteste la denuncia dentro del tercer día, el Comité y/o la Comisión de Igualdad de Género tendrá por aceptando los hechos como ciertos y enviará un escrito donde se le señala la responsabilidad administrativa en que incurre de conformidad con la ley general de responsabilidades administrativas cuando se trate de personas servidoras públicas. Cuando se trate de otras personas integrantes de la comunidad universitaria se mencionará la responsabilidad de conformidad con la normatividad aplicable.

68. Omisión de contestar la denuncia. En el supuesto de que la persona presunta responsable no conteste dentro del término previsto en el numeral 65 y después de la prórroga otorgada en el artículo 66 de este Protocolo, el Comité y/o Comisión dará vista al Órgano Interno de Control para su conocimiento; cuando se trate de estudiantes se hará del conocimiento del Consejo Académico.

69. Pronunciamiento sobre la procedencia en caso de no ser contestada la denuncia. En caso de no haber presentado contestación a la denuncia el Comité y/o Comisión hará una Certificación y se llevará el trámite en RebelDía, se hará el análisis de la denuncia y los elementos aportados por la víctima y si es procedente desahogar alguna prueba "testimonio", notificando a la víctima para proceder a desahogar esa prueba, hecho esto se procederá a resolver sobre la responsabilidad de la persona denunciada dentro del término de dos días hábiles siguientes al desahogo de las pruebas.

70. Etapa preparatoria. Integrado el expediente, el Comité y/o Comisión convocará a sesión que deberá efectuarse dentro de un plazo no mayor a cinco días hábiles después de recibido el expediente, con la clasificación de confidencialidad.

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

72. Acuerdos de la Sesión Preparatoria. En la respectiva sesión preparatoria, el Comité y/o Comisión acordará lo siguiente:

- I. Tener por recibido el expediente con todos sus anexos y por iniciada la etapa de investigación;
- II. Pronunciarse, en su caso, sobre las medidas de protección tomadas;
- III. Requerir la información y pruebas que considere convenientes;
- IV. Citar a entrevista por separado a todas las partes involucradas;
- V. En su caso, solicitar la opinión de la Comisión de Igualdad de Género de la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 241 como instancia experta en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación; y
- VI. Acordar día y hora para la reunión en que se dictará la recomendación correspondiente.

73. Etapa de resolución. Efectuadas las diligencias de investigación acordadas por el Comité y/o Comisión de Igualdad de Género en su sesión preparatoria, sesionarán y discutirán el asunto y al final manifestarán la resolución procedente mediante la emisión de recomendaciones.

En el supuesto de que el Comité y/o Comisión de Igualdad de Género en el pleno determine la responsabilidad de la persona denunciada, turnando el asunto a la autoridad responsable (Órgano Interno de Control) para que turne el expediente ante la autoridad competente según el caso.

74. Elementos no suficientes. En los casos de hostigamiento y/o acoso sexual si no se encontraran en la investigación de los hechos, los elementos suficientes que acrediten la probable responsabilidad, se impondrá una medida restrictiva al presunto agresor respecto de la víctima, dejando la investigación abierta con la posibilidad de dirigirlo a otras instancias.

75. Elementos suficientes. En caso de acreditarse la conducta denunciada, el Comité de Cultura Institucional para la igualdad laboral entre las mujeres y hombres de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal /o la Comisión de Igualdad de Género de la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 241 remitirá la documentación a la autoridad correspondiente para que procedan a la investigación.

De estimar que se actualizó una probable responsabilidad administrativa por actos de hostigamiento sexual, acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género o discriminación, por medio de la persona titular de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de

Educación del Gobierno del Estado (SEGE); cuando se trate de personas de la comunidad estudiantil, se dará vista al Consejo Académico para la aplicación de la sanción correspondiente contenida en el Reglamento de Estudios de Licenciatura o en el Reglamento de Estudios de Posgrado, según corresponda.

- 76. Acta de Recomendación.** El acta de recomendación será únicamente para servidores públicos y deberá contener al menos lo siguiente:
- I. Número de folio de expediente;
 - II. Fecha;
 - III. Resumen cronológico del asunto, desde la presentación de la denuncia hasta la sesión de resolución;
 - IV. Razonamientos y argumentos que motivan y fundamentan su decisión; y
 - V. Puntos decisorios: Las decisiones del Comité, el plazo de cumplimiento, y la orden de efectuar las notificaciones correspondientes.
- 77. Recomendación.** La recomendación no será susceptible de impugnación alguna.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, Cualquier otra Forma de Violencia en Razón de Género y Discriminación, entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

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

TERCERO. El presente Protocolo se aprobó por el Comité de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre las Mujeres y Hombres de Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 241, a **30 de junio de 2025**, en términos del artículo 12 fracción IX del Decreto que Crea la Universidad Pedagógica Nacional, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de agosto de 1978.

Fue supervisado por la Secretaria de la Mujer e Igualdad Sustantiva para el Estado de San Luis Potosí, la Comisión Estatal de Derechos Humanos y la Unidad de Asuntos Jurídicos y Derechos Humanos de la Secretaria de Educación de Gobierno del Estado.