

Protocolo para la prevención, la atención y la sanción del hostigamiento y el acoso sexual



Directorio

Leo Schlesinger
Director General

Georgina Gómez de Regil
Directora Institucional de Operaciones

Pablo Patricio Zapata Aramburuzabala
Director Institucional de Finanzas y Administración

Juan Aroche Terán
Director Institucional de TI y Centro de Servicios Compartidos

Rafael Cancino Amezcua
Director Institucional de Capital Humano

José Antonio Toussaint Martínez de Castro
Director Institucional de Comercialización



Índice

1.	Propósito	4
2.	Alcance	4
3.	Fundamento legal y documentos aplicables	4
4.	Glosario	5
5.	Conductas de hostigamiento y acoso sexual	5
6.	Medidas para prevenir conductas de hostigamiento y acoso sexual	6
7.	Descripción general del proceso	6
8.	Sanciones	7



1. Propósito

Garantizar que la Red Aliat Universidades se encuentre en condiciones óptimas para generar un ambiente digno y seguro con la intención de prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexuales, favoreciendo en todo momento la protección a la comunidad estudiantil de todos los Campus, ofreciendo una cultura de respeto, igualdad y equidad. El presente protocolo es de observancia y aplicación obligatoria para la Rectoría de los Campus y las diferentes Direcciones Institucionales que conforman la Red, quienes vigilarán el cumplimiento y la difusión del mismo.

Lo anterior con la finalidad de coadyuvar con el fomento a la igualdad sustantiva concerniente al acceso al trato igualitario y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales prevista en el artículo 5, fracción V de la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 14 de junio de 2018.

Asimismo, se busca garantizar el cumplimiento a lo establecido en la fracción III, artículo 15 de la *Ley General de Educación* (LGE), publicada en el DOF el 30 de septiembre de 2019, relativa a *"Inculcar el enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, y promover el conocimiento, respeto, disfrute y ejercicio de todos los derechos, con el mismo trato y oportunidades para las personas"*.

Además de lo dispuesto en la fracciones V y VI del artículo 7 de la *Ley General de Educación Superior* (LGES), publicada en el DOF el 20 de abril de 2021, enfocada en el fomento del desarrollo humano integral basado en la construcción de relaciones en condiciones de igualdad entre los géneros y el respeto de los Derechos Humanos, así como el combate a la violencia, aunado a la fracción IV del artículo 8 de la LGES referente a orientar la Educación Superior conforme al criterio de *"igualdad sustantiva para contribuir a la construcción de una sociedad libre, justa e incluyente"*.

2. Alcance

Aplica cuando haya algún involucrado de la comunidad estudiantil de los Campus de la Red Aliat Universidades, en todas sus modalidades y niveles educativos, para la comunidad estudiantil. Cuando se traté de denuncias exclusivamente entre miembros del personal académico y administrativo, se resolverá conforme a lo previsto en el *Código de Ética y Buena Conducta Institucional*.

3. Fundamento legal y documentos aplicables

- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (CPEUM), artículos 1 y 3.
- *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* (LGIMH), artículos 1, 3 y 34, fracción XII.
- *Ley General de Educación* (LGE), artículos 15 y 73.
- *Ley General de Educación Superior* (LGES) artículos: 7 fracción VI, 8, 42 y 43 fracciones I y II (pendiente de publicación en el DOF).
- *Ley General de Educación del Estado de Aguascalientes*, artículo 79 (para los Campus con RVOE estatales de Aguascalientes).
- Acuerdo número 17/11/17 por el que se establecen los trámites y procedimientos relacionados con el Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios del tipo Superior, artículo 46, fracción XI.
- *Reglamento General para Estudios de Licenciatura y Posgrado Modalidad: Escolarizada, Mixta y No escolarizada de la Red Univercom, S. C.*, título XIII, de las Infracciones; Capítulo II, del Acoso sexual.
- *Código de Ética y Buena Conducta de la Red Univercom, S. C.*
- *Política de Hostigamiento Sexual y Acoso Laboral*.



4. Glosario

- **Acoso sexual.** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que no hay subordinación pero sí un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para el ofendido, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- **Conflicto de interés.** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones del personal académico y administrativo en razón de intereses personales, familiares o de negocios.
- **Denuncia.** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad, por el ofendido o por un tercero, que implican hostigamiento o acoso sexuales.
- **Hostigamiento sexual.** El ejercicio del poder en una relación de subordinación real del ofendido frente al agresor en el ámbito escolar/laboral que se expresa mediante conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- **Protocolo.** El presente documento para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexuales.
- **Ofendido.** La persona afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de hostigamiento o acoso sexuales.
- **Debido proceso.** Implica el respeto de los derechos procedimentales de las partes, como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables.

5. Conductas de hostigamiento y acoso sexual

Las conductas de hostigamiento y acoso sexual previstas de forma enunciativa, pero no limitativa, son:

- a) No verbal con silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos, exhibición de fotografías, grafitis o ilustraciones sexualmente explícitas.
- b) Piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia física.
- c) Insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas.
- d) Promesa implícita o expresa, al ofendido, de un trato preferente y/o beneficioso respecto de su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
- e) Amenazas que afecten negativamente la situación académica si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales.
- f) De forma indirecta, al llamar a los estudiantes por un nombre con connotaciones sexuales, difundir rumores sexuales, enviar, mostrar o crear correos electrónicos, sitios web o utilizar cualquier otra plataforma para difundir contenido de naturaleza sexual, entre otros.
- g) Castigos, maltrato, asignación de actividades, que no competen a una situación académica, por rechazar las proposiciones sexuales.



- h) Presión para tener relaciones sexuales.
- i) Contacto físico no deseado como: manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones o roces deliberados, tocamientos o contactos físicos innecesarios.
- j) Intento de violación.
- k) De forma verbal, ser ofendido con comentarios y preguntas acerca del aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual; así como llamadas telefónicas ofensivas, bromas o gestos sexuales.
- l) *Ciberbullying* al agredir con connotaciones sexuales, mediante redes sociales y/o a través de medios electrónicos a algún estudiante, docente y/o administrativo del Campus.

6. Medidas para prevenir conductas de hostigamiento y acoso sexual

Las medidas para prevenir conductas de hostigamiento y acoso sexual previstas de forma enunciativa, pero no limitativa, son:

a) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un ambiente libre de violencia.

Su finalidad es prevenir y erradicar el hostigamiento y el acoso sexuales, por lo cual, dicha cultura deberá ser promovida y observada por estudiantes, docentes y personal administrativo. Al respecto, el personal académico del Campus y las diferentes Direcciones de la Red Aliat Universidades elaborarán y difundirán campañas informativas, e implementarán acciones de formación, como las asignaturas transversales de tronco común para la formación humana y ciudadana.

b) Implementar mecanismos de orientación a ofendidos y seguimiento de casos.

Es obligación de los estudiantes, el personal administrativo, el personal académico del Campus y las diferentes Direcciones de la Red Aliat Universidades denunciar cualquier acto de hostigamiento y acoso sexuales, evitando con ello la corresponsabilidad por omisión.

Las diferentes Direcciones que forman parte de la Red Aliat Universidades deberán velar por el cumplimiento del Reglamento, el presente Protocolo y demás lineamientos que se emitan, en su caso, para implementar las medidas de protección, el respeto a los plazos y los procedimientos para vigilar la puesta en marcha del Protocolo, así como brindar información acerca de los mecanismos de denuncia y atención.

7. Descripción general del proceso

En caso de ser ofendido por hostigamiento o acoso sexuales, se aplicará el siguiente proceso para realizar la denuncia.

a) Para atender las denuncias de los ofendidos y/o testigos que pertenezcan a cualquiera de los Campus de la Red Aliat Universidades se pone a disposición:

- I. Apoyo del personal especializado para la atención y el tratamiento de las quejas.
- II. Correos electrónicos que faciliten la interacción con las autoridades: honor.justicia@redaliat.mx.



b) El Comité de Honor y Justicia de la Red Univercom, S. C. será el primer contacto para recibir las denuncias con el fin de dirigirlas a cada área involucrada para su seguimiento y atención. El Comité de Honor y Justicia tendrá dos días hábiles para notificar al ofendido y/o testigos que ya se encuentra en proceso de análisis de la denuncia presentada.

c) Los ofendidos y/o testigos, deberán presentar sus denuncias por escrito, de forma respetuosa y cumpliendo los siguientes lineamientos:

I. La denuncia deberá estar dirigida al Comité de Honor y Justicia de la Red Univercom, S. C. y en ella se expresarán los argumentos procedentes y, en su caso, aportar los elementos de prueba que se estimen necesarios, ya sea en formato libre o mediante el *Formato de Carta de Hechos* (Anexo I).

II. Deberá integrar todos los datos de identificación, siendo indispensable un correo electrónico, teléfono u otro medio de contacto a través del cual se enviará la resolución correspondiente, en su caso, se enviará la respuesta al correo institucional.

III. Las denuncias que involucren a más de un ofendido y/o testigo deberán presentarse a través de un representante común, mismo que señalará el correo electrónico para recibir la resolución correspondiente. En caso de no haber señalado un representante común se enviará la respuesta al correo institucional o al medio de contacto del primer nombre que aparezca en el escrito.

IV. El Comité de Honor y Justicia de la Red Univercom, S. C. informará acerca de dicha situación a quien ejerce la tutela o patria potestad.

d) Una vez recibido el escrito, el Comité de Honor y Justicia de la Red Univercom, S. C. procederá a revisar los antecedentes del caso y, previa valoración de los argumentos de las partes involucradas y pruebas presentadas, emitirá y comunicará la resolución correspondiente en un plazo máximo de quince días hábiles. No obstante, dicho plazo se suspenderá en caso de que se requiera información adicional al ofendido y/o testigo, y no brinden respuesta al Comité en un plazo de dos días hábiles. En cualquier caso la respuesta del Comité no podrá exceder un plazo de treinta días naturales.

8. Sanciones

a) En caso de que el presunto agresor sea un estudiante, las sanciones aplicables podrán ser:

I. Amonestación verbal.

II. Amonestación escrita con copia a su expediente.

III. Reparación total de los daños causados.

IV. Baja temporal de la Institución.

V. Pérdida de beca, en su caso.

VI. Baja de equipos deportivos y/o grupos culturales de la Institución.

VII. Baja definitiva de la Institución.

En algunos casos se podrán aplicar una o más sanciones, según la gravedad de los mismos.

Contra las sanciones, las partes involucradas podrán interponer el recurso de inconformidad ante el Comité de Honor y Justicia de la Red Univercom, S. C.



El recurso puede ser en formato libre y entregado al Comité de Honor y Justicia de la Red Univercom, S. C. El Comité resolverá y notificará su resolución en un plazo máximo de 8 (ocho) días hábiles al correo institucional o algún otro medio de contacto de la parte involucrada correspondiente.

La sanción aplicada al agresor permanecerá vigente hasta que el Comité se pronuncie al respecto.

b) Las sanciones aplicables, en caso de que el agresor sea parte del personal docente y/o administrativo, serán las correspondientes a la *Política para la aplicación de actas administrativas*, el *Código de Ética*, *Programa anticorrupción* y lo señalado en los artículos 3 bis y 47, fracción VIII, de la *Ley Federal del Trabajo*.

En caso de que la Red Aliat Universidades, a través del Comité de Honor y Justicia de la Red Univercom, S. C. prevea la existencia de un posible hecho constitutivo de delito realizará las acciones que resulten procedentes ante las instancias competentes, conforme a las disposiciones jurídicas aplicables.

AliatUniversidades		Anexo 1. Formato de Carta de Hechos	
Campus: _____		Fecha: _____	
Datos generales de la denuncia			
Nombre del denunciante: _____		ID o puesto: _____	
Edad: _____	Teléfono: _____	Correo electrónico: _____	
Nombre de la persona contra quien se presenta la denuncia: _____			
Cuestionario de los hechos			
1.- Frecuencia con la que han ocurrido los hechos:			
a) Una vez	b) Varias veces	c) De manera continua hasta la fecha actual	
2.- La actitud del denunciado fue:			
a) Abierta	b) Amenazante	c) Insinuante o sutil	
3.- La reacción inmediata de la persona ofendida fue:			
a) Ignorar	b) Confrontar	c) Otro: _____	
4.- Cuando sucedieron los hechos:			
a) Nadie los presenció	b) Los presenció una persona	c) Los presenciaron varias personas	
5.- Cambios que se dieron en su situación académica y/o laboral después de los hechos			
a) Sigue igual	b) Tensión, estrés e incomodidad en el área de estudio o trabajo	c) La cambiaron de área o grupo	
6.- Nivel del denunciado			
a) Nivel Superior	b) Igual Nivel	c) Nivel inferior	d) Otro: _____
7.- ¿La persona ofendida estudia o trabaja directamente con el denunciado?			
a) Sí	b) No	c) A veces	
8.- ¿La persona ofendida ha puesto en conocimiento del suceso a alguna autoridad del campus y/o su jefe inmediato?			
a) Sí	b) No		
9.- Para dar un fundamento a los hechos se cuenta con:			
a) Ninguna evidencia	b) Documentos de respaldo	c) Fotografías	d) Testigos
e) Correos electrónicos	f) Otros: _____		
10. En caso de haber ocurrido una vez precisar:			
Fecha: _____	Hora: _____	Lugar: _____	
11. En caso de haber ocurrido varias veces la acción, describir el período aproximado en el que ha sido ofendido:			

12. En caso de haber personas que hayan presenciado los hechos proporcionar sus datos:			
Nombre: _____		Teléfono: _____	
Correo electrónico: _____			
Nombre: _____		Teléfono: _____	
Correo electrónico: _____			
Nombre: _____		Teléfono: _____	
Correo electrónico: _____			
Observaciones y/o comentarios:			

Nombre y firma de la persona ofendida o testigo			