NÚMERO **149**, SEPTIEMBRE 2021

GACETA UPN

ÓRGANO INFORMATIVO OFICIAL DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

Publica UPN Política y Protocolo para la igualdad de género, inclusión y no discriminación

IGUALDAD DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN • UPN

CONCLUYÓ LA SEGUNDA REUNIÓN NACIONAL DEL CNU

(P. 4)

UPN, LÍDER EN LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN; 43 AÑOS DE HISTORIA

(P. 7)

DIRECTORIO

RECTORA
Rosa María Torres Hernández

SECRETARIA ACADÉMICA
María Guadalupe Olivier Téllez

SECRETARIA ADMINISTRATIVA
Karla Ramírez Cruz

DIRECTORA DE BIBLIOTECA Y APOYO ACADÉMICO
Rosenda Ruiz Figueroa

DIRECTORA DE DIFUSIÓN Y EXTENSIÓN UNIVERSITARIA
Abril Boliver Jiménez

DIRECTOR DE PLANEACIÓN
Benjamín Díaz Salazar

DIRECTORA DE UNIDADES UPN
Yolanda López Contreras

DIRECTORA DE SERVICIOS JURÍDICOS
Yiseth Osorio Osorio

DIRECTORA DE COMUNICACIÓN SOCIAL
Silvia Adriana Tapia Covarrubias

COORDINADORA DE POSGRADO
Rosalía Menínde Martínez

COORDINADORA DEL CENTRO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE LENGUAS
Rosa María Castillo del Carmen

Gaceta UPN, órgano informativo oficial
de la Universidad Pedagógica Nacional
Número 149, septiembre 2021.

Editora: Silvia Adriana Tapia Covarrubias
Reporteros: Susana Maya, Hugo León y Andrei Escalente
Diseño de portada: Carmen Morado
Revisión y corrección de estilo: Jorge A. de Luna Zamora
Subdirectora de Fomento Editorial:
Mildred Abigail López Palacios
Fotografías: Gaceta UPN
Correo electrónico: gacetaupn@upn.mx
Tel.: 5630 9700, ext. 1219

Correo electrónico:
gacetaupn@upn.mx

ÍNDICE

Concluyó la segunda reunión nacional del CNU 4

Única por su trascendencia, la Ley General de Educación Superior corresponde al sistema educativo actual 5

Instalaron el Consejo Nacional para la Coordinación de la Educación Superior 6

UPN, líder en la formación de profesionales de la educación; 43 años de historia 7

Se trabaja en mecanismos para prevenir, atender y sancionar violencia de género en IES 8

UPN obtiene insignia diamante en pedagogía en *ranking* de universidades 2021 8

Política Institucional para la Igualdad de Género, Inclusión y no Discriminación 9

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 13

Presentarte *Obra de Matías V. Tuxtepec, Oaxaca, México* 32

Derechos reservados por la Universidad Pedagógica Nacional.
Esta edición es propiedad de la Universidad Pedagógica Nacional.
Carretera al Ajusco núm. 24, col. Héroes de Padierna, Tlalpan, CP 14200, Ciudad de México *www.upn.mx*

Gaceta UPN, órgano informativo oficial de la Universidad Pedagógica Nacional,
es una publicación mensual editada y distribuida por la Dirección de Comunicación Social.
Reserva de derecho al uso exclusivo ante el Instituto Nacional del Derecho de Autor 04-2006-062110070600-109.
ISSN 0188-9 354.

Este número se editó en la Subdirección de Fomento Editorial de la Dirección de Difusión y Extensión Universitaria en septiembre de 2021.
Certificado de licitud de título 8779. Certificado de licitud de contenido 6188.

Se autoriza la reproducción parcial de los artículos citando invariablemente la fuente.
Hecho en México.

Editorial

La Universidad Pedagógica Nacional se encuentra ante un momento sin precedentes en su camino por consolidarse como un espacio libre de violencia y discriminación, además de fortalecerse a través de procurar una comunidad incluyente, igualitaria y en pro de los derechos humanos. No podemos ni debemos negar que la violencia en razón de género así como la discriminación es una realidad en nuestro país, y por lo tanto en nuestras instituciones. Es por ello que la UPN ha trabajado arduamente en precisar caminos y estrategias para erradicar cualquier forma y modalidad de violencia, colaborando con instancias especializadas en derechos humanos e igualdad de género, así como con especialistas de nuestra comunidad universitaria. Como productos de este trabajo fueron creados la "Política Institucional para la Igualdad de Género, Inclusión y No Discriminación" y 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". Ambos instrumentos surgen como demandas tanto de nuestra comunidad universitaria, como de los marcos jurídicos que gobiernan a nuestra Universidad. La Ley General de Educación Superior es muy clara en su artículo 43 al reconocer la importancia de garantizar que las instituciones de educación superior se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género.

La Política Institucional para la Igualdad de Género, Inclusión y No Discriminación es de observancia general, obligatoria y aplicable para la UPN y sus unidades en la Ciudad de México. A su vez, se espera que pueda servir como base para las unidades y subsedes en las entidades federativas. La política establece tres ejes prioritarios: la prevención, la formación y la atención. Esto con el objetivo de garantizar una cultura de respeto e igualdad de oportunidades entre las personas que integran la comunidad universitaria.

Por su parte, el protocolo se alimenta profundamente de la necesidad de dar una atención de calidad, humana e informada a las personas sobrevivientes de acoso y hostigamiento, e introduce líneas y estándares claros de atención en estos casos. En ese sentido establece las bases de actuación para la implementación coordinada y efectiva de los procedimientos institucionales con el fin de prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación a fin de establecer la coordinación entre las autoridades institucionales y la comunicación con aquella persona que considere haber sido víctima de las conductas mencionadas en cualquier espacio físico o virtual, suscitadas incluso fuera de las instalaciones y que trasciendan al clima organizacional de esta Institución. De esta manera el protocolo nos permitirá dar una mejor atención a nuestra comunidad y evitar caer en procesos de doble victimización e invisibilización de la violencia.

Ambos instrumentos han sido elaborados para nuestra Universidad reconociendo su contexto y la interseccionalidad de la discriminación y la violencia, por lo que plantea a la igualdad de género, la no discriminación sexo-genérica, la interculturalidad y la inclusión como asuntos que deben coordinarse desde un mismo planteamiento y con acciones integrales. Tenemos confianza de que estos instrumentos ayudarán a generar un espacio universitario más justo e igualitario, y así mantener nuestra misión de "Educar para Transformar". Les invitamos a conocer estos documentos.

CONCLUYÓ LA SEGUNDA REUNIÓN NACIONAL DEL CNU

La segunda reunión nacional del Congreso Nacional Universitario (CNU) de esta casa de estudios concluyó, el 27 de agosto, con la participación de las unidades de las regiones Centro-Sur, Noroeste, Noreste, Centro-Occidente, Metropolitana y Sur-Sureste, las cuales hicieron un análisis acerca del futuro de la Universidad.

En la ceremonia de clausura, la doctora Rosa María Torres Hernández, rectora y presidenta del Consejo Académico de la UPN, dijo que es la conclusión de un proceso que se inició desde 2019, periodo en el que la comunidad universitaria se ha tomado un tiempo para reflexionar sobre el futuro de la universidad, conforme al quehacer y compromiso de la institución con la sociedad, así como para establecer mecanismos y soluciones a los problemas educativos en el país.

Un congreso en el que se ha establecido un diálogo compartido con los diversos actores que integran la comunidad universitaria, que tomó en cuenta las diversas problemáticas del país en materia educativa y dio voz a las diferentes propuestas de renovación del proyecto de la universidad. Un congreso que definirá la vida futura de la UPN y que marcará un nuevo rumbo para fortalecer el compromiso de la institución con la transformación del país.

"Cuarenta y tres años nos respaldan, somos los más fuertes en lo que hacemos: formación de profesionales para la educación", dijo la rectora Torres Hernández.

CONGRESO UNIVERSITARIO HORIZONTAL

De acuerdo con la doctora María Guadalupe Olivier, secretaria académica de la universidad y secretaria del Consejo Académico, a pesar de las circunstancias que ha ocasionado la pandemia, en la actualidad, y aún con la implementación de las nuevas medidas para los procesos educativos, más de 67 mil estudiantes se preparan en alguna de las unidades de la UPN. Asimismo, destacó que 36 mil 700 usuarios en las cuentas de Facebook y YouTube de la universidad hicieron comentarios, participaron, compartieron o reaccionaron a las conversaciones del Congreso. Con el propósito de hacer un diagnóstico de la institución desde abajo, la comunidad de la UPN acordó llevar a cabo un congreso de carácter horizontal, avalado por la Subsecretaría de Educación Superior, de la Secretaría de Educación Pública (SEP), basado en la democracia participativa y con el objetivo de redefinir democráticamente su modelo educativo, su proyecto académico y su estatuto jurídico, ante el escenario que implica la nueva Ley General de Educación Superior.

La segunda reunión nacional del CNU se llevó a cado del 16 al 27 de agosto

LO MÁS RELEVANTE, EL COMPROMISO EDUCATIVO

Aunque no se ha presentado una conclusión final y las regiones mencionaron la necesidad de recuperar el proyecto nacional; a pesar de las diferencias, todas las regiones comparten que la prioridad de la universidad, independientemente de la figura jurídica, es el compromiso educativo; las y los estudiantes deben ser el foco central de atención para garantizar que la Universidad cumpla con su principal misión que es la de transformar a través de la formación de profesionales docentes y la investigación.

Durante la clausura de esta etapa del Congreso, en la que estuvieron presentes los integrantes del Consejo Académico, se hizo un reconocimiento a todas las personas que conforman las Comisiones Organizadoras Unidas de todas las regiones por el arduo trabajo realizado en los últimos meses, donde se han diseñado los mejores escenarios para que la comunidad universitaria estuviera informada y pudiera participar en las diferentes etapas del congreso.

ÚNICA POR SU TRASCENDENCIA, LA LEY GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR CORRESPONDE AL SISTEMA EDUCATIVO ACTUAL

La *Ley General de Educación Superior*, publicada el 20 de abril en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF), proyecta una legislación que corresponde a la actualidad y circunstancias que vive el sistema educativo nacional ante una matrícula que aumentó considerablemente y a una gran diversidad de instituciones educativas.

Se considera que es única ya que por su magnitud y trascendencia es producto de esfuerzos y consensos entre académicos, académicas, comunidades universitarias y diversos actores de la sociedad.

Esta ley apunta que el Estado mexicano asumirá la responsabilidad del fortalecimiento de las instituciones públicas de formación docente, escuelas normales, universidades pedagógicas y centros de actualización del magisterio, informó el maestro Javier Mendoza Rojas, miembro del Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación (IISSUE) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Dijo que dicha ley establece las bases normativas e institucionales para el desarrollo de los subsistemas de educación superior y la conformación y funcionamiento de un sistema más cohesionado y articulado al crear el Sistema Nacional de Educación Superior, basándose en tres subsistemas: universitario, tecnológico y el de educación normal e instituciones de formación docente, mencionó Mendoza Rojas en reunión virtual con directores de las Unidades de todo el país de la UPN.

"La UPN y sus unidades tienen ante sí un gran reto no sólo para fortalecerse, sino para emprender proyectos que requiere la situación actual del país", subrayó el investigador de la UNAM.

De acuerdo con la interpretación del maestro Mendoza Rojas, la ley sienta las bases para la articulación y convergencia de los sistemas nacionales de educación superior, así como de ciencia y tecnología.

Mendoza Rojas considera que la legislación configura una plataforma para poder realizar un conjunto de procesos de cambio muy importantes para el fortalecimiento del sistema de educación superior y para mejorar la vinculación de las instituciones con sus entornos sociales y, por lo tanto, la participación de éstas, particularmente las públicas, en los procesos de desarrollo de las diferentes regiones del país.

Por otra parte, el investigador manifestó que "la Ley General de Educación Superior reconoce a la educación superior como un derecho humano, es por ello que toda persona que cuente con las condiciones para ingresar a este nivel podría requerir al Estado que le brinde la oportunidad de cursarla".

LA EDUCACIÓN SUPERIOR ES UNIVERSAL, INCLUSIVA, GRATUITA Y LAICA

Mendoza Rojas señaló que otro de los aspectos centrales que se alcanzó fue que la educación superior ahora se considera de la misma manera que los otros niveles educativos: universal, de excelencia, inclusiva, pública, gratuita y laica.

Esta ley también reconoce y respeta la autonomía de las universidades y promoverá la inclusividad, impulsando que los grupos sociales más desfavorecidos ejerzan su derecho a la educación.

Asimismo, el Estado asume el compromiso de coadyuvar con las instituciones la aplicación de un conjunto de medidas para la prevención, combate y erradicación de todas las formas de violencia, en específico la de género, y de discriminación hacia las mujeres.

INSTALARON EL CONSEJO NACIONAL PARA LA COORDINACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Encabezaron la ceremonia en el salón Iberoamericano de la SEP, el Dr. Enrique Graue, rector de la UNAM; la Dra. Rosa María Torres Hernández, rectora de UPN; el Dr. Luciano Concheiro, subsecretario de Educación Superior; la Mtra. Delfina Gómez, secretaria de Educación Pública, la Dra. Rosaura Ruiz Gutiérrez, secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México y el Dr. Jaime Valls Esponda, secretario general ejecutivo de ANUIES.

Autoridades educativas sometieron a consideración y aprobaron el proyecto de acuerdo que contiene los lineamientos para la operación y funcionamiento del Consejo Nacional para la Coordinación de la Educación Superior (Conaces), el cual establece que es un órgano colegiado, de interlocución, de liberación, consulta y consenso para acordar las acciones y estrategias que permitan impulsar el desarrollo de la educación superior.

Con la instalación del Conaces se atiende una deuda histórica del Estado con estudiantes, docentes y comunidades de las instituciones de Educación Superior, con relación a la toma de decisiones más democrática, plural e incluyente y que apuntala a la educación como elemento fundamental para la transformación y bienestar de la población, informó la maestra Delfina Gómez Álvarez, secretaria de Educación Pública.

Las actividades de este organismo atenderán a los principios centrales de corresponsabilidad, participación propositiva y pleno respeto al federalismo, a la autonomía universitaria y a la diversidad educativa e institucional.

Tras un proceso fundamental para la integración de lo que va a ser el cuerpo colegiado, que tiene como objetivo, además, establecer las estrategias y políticas fundamentales en el sistema de educación a nivel nacional, en el sector de Educación Superior, se llevó a cabo la primera sesión ordinaria del Consejo Nacional para la Coordinación de la Educación Superior.

La sesión se realizó desde el salón Iberoamericano de la SEP y contó con la participación de la doctora Rosaura Ruíz Gutiérrez, secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México; la doctora Rosa María Torres Hernández, Rectora de la Universidad Pedagógica Nacional; el doctor Luciano Concheiro Bórquez, subsecretario de Educación Superior; el doctor Enrique Graue Wiechers, rector de la Universidad Nacional Autónoma de México; y el maestro Jaime Valls Esponda, secretario general ejecutivo de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.

Durante la sesión se mencionó la relevancia histórica de la nueva Ley General de Educación Superior, ya que perfila el desarrollo de la educación superior, desde una perspectiva territorial, participativa, interinstitucional y colaborativa entre las autoridades educativas federal, estatal y de los municipios.

La nueva *Ley General de Educación Superior* se fundamenta en un conjunto de principios surgidos de consensos logrados entre los actores sociales y políticos como son la obligatoriedad y gratuidad, el enfoque central en los derechos humanos, el interés superior de las y los estudiantes, la mejora continua de la educación, el respeto a la dignidad de las personas y a la libertad de cátedra, la transversalidad de la perspectiva de género, la erradicación de todo tipo de violencia, la igualdad sustantiva y la no discriminación; así como una perspectiva que tiene como base la interculturalidad educación inclusiva, el acceso universal al conocimiento, la cultura y la internacionalización.

"La democratización de la educación superior es la gran misión de este consejo nacional que hoy se está instalando", expresó la secretaria de Educación Pública, Delfina Gómez, quien también señaló que la presencia de la Conaces en el escenario educativo nacional favorecerá que los subsistemas universitarios, tecnológicos y de escuelas normales y de formación docente conformen un andamiaje institucional, que al involucrarse en un proyecto social y cultural más amplio, permitirá a la educación superior incidir profundamente en la transformación social.

Asimismo, exhortó a las instituciones de educación superior, las comisiones estatales del consejo nacional, las autoridades educativas, a los integrantes de Conaces y en general, a tener un profundo sentido territorial, que mantenga un equilibrio entre los tres órdenes de gobierno, para lograr que el Consejo Nacional sea realmente plural, incluyente, representativo, diverso y democrático.

"Es central que la Conaces tenga como fundamentos la igualdad y justicia de género", puntualizó.

UPN, líder en la formación de profesionales de la educación; 43 años de historia

A 43 años de su fundación, la Universidad Pedagógica Nacional se ha consolidado como la casa de estudios más importante en su labor como formadora de docentes profesionales y ha logrado cumplir con su objetivo principal: educar para transformar.

Creada el 29 de agosto de 1978 por decreto presidencial, con el objetivo de formar profesionales de la educación para atender las necesidades del Sistema Educativo Nacional y de la sociedad del país, resultado de un largo proceso histórico, esta casa de estudios nació con dos mil estudiantes y cuatro áreas académicas: Docencia, Investigación, Difusión Cultural, Servicios Bibliotecarios y de Apoyo Académico.

A través de una vida de evolución, aunada a cambios de contexto políticos, sociales y culturales, la universidad se ha mantenido como referente en la vida académica de México.

Actualmente, la universidad cuenta con 70 unidades, 208 subsedes y tres unidades descentralizadas. Más de 67 mil personas en todo el país se preparan en algún espacio UPN, con la guía de alguno de los más de 4 mil docentes que participan en la labor educativa de la institución.

Ante la nueva normalidad impuesta por la pandemia y un proceso de reestructuración con miras a mejores condiciones para todas y todos, la UPN y su comunidad ocupan un lugar privilegiado en la Educación Superior del país.

"Cuarenta y tres años nos respaldan, somos los más fuertes en lo que hacemos": doctora Rosa María Torres Hernández, rectora de esta casa de estudios.

SE TRABAJA EN MECANISMOS PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN IES

La violencia institucional es una de las primeras barreras a las que se enfrentan las mujeres en el día a día. En la educación superior, a pesar del avance en la conversación de esta problemática, existe un profundo malestar debido a la falta de prevención, atención y sanción en el tema.

En el panel *Violencia de Género en la Educación Superior,* organizado por el colectivo Universidades en Emergencia, se discutieron, desde diferentes perspectivas, las condiciones actuales de violencia contra las mujeres en el sector de la educación superior en México.

Al respecto, la doctora Rosa María Torres Hernández, rectora de esta universidad, señaló que esta casa de estudios, a la par de la Subsecretaría de Educación Superior y otras instancias, viene trabajando en las directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención, sanción y seguimiento de la violencia de género y el hostigamiento sexual.

Destacó que la confluencia de diferentes instituciones ha permitido empezar a trabajar sobre el diseño de una estrategia con perspectiva de género, y con un enfoque interseccional, intercultural y de derechos humanos.

Asimismo, apuntó que más allá de la comunidad universitaria, el trabajo con las colectivas es una situación muy importante para las instituciones. "Debe de haber una serie de redes entre las mujeres que permita establecer otro tipo de dinámica".

Se necesita voluntad política y un trabajo distinto, pero también es importante la guía que representa la nueva Ley General de Educación Superior, que cuenta con perspectiva de género, lo que suma al trabajo de las colectivas y de las autoridades, y que establece desde una línea de política de Estado, que la perspectiva de género es y tendrá que ser parte de la universidad del futuro, "la universidad tendrá que ser feminista o no será", puntualizó la Rectora.

Para ver la sesión completa se puede ingresar a https://fb.watch/7qziNJHZ_4/

UPN OBTIENE INSIGNIA DIAMANTE EN PEDAGOGÍA EN RANKING DE UNIVERSIDADES 2021

Nuestra universidad es considerada como una de las 200 mejores instituciones de nivel superior en nuestro país de acuerdo con la edición 2021 del *ranking Mejores Universidades en México*.

Publicada por la revista *Tops México*, la UPN obtuvo la insignia Diamante en la licenciatura de Pedagogía, que la distinguen como una institución superior junto a otras instituciones como la UNAM y la UdeG.

De acuerdo con esta edición, que distribuyó el diario *Milenio*, el proceso de medición contempla la aplicación de encuestas a empresas e instituciones públicas y privadas en México, así como a líderes de opinión, politólogos, mercadólogos, profesores, doctores y comunicólogos.

Finalmente se comparan 45 programas de licenciatura con base en los siguientes indicadores: nivel académico, matrícula, personas egresadas y tituladas; reconocimientos nacionales e internacionales; formación profesional de la plantilla docente, prestigio y reputación.

El *ranking* se puede revisar en la liga https://topslasmejoresuniversidades.com/

IGUALDAD DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN • UPN

POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

Con fundamento en los artículos 1.o, 3.o y 4.o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 43 de la Ley General de Educación Superior; 1, 6, 17, fracción X, y 36, fracción II, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 10 a 13 y 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual; 12, fracción V, del Decreto por el que se crea la Universidad Pedagógica Nacional y el Código de Conducta para las Personas Servidoras Públicas de la Universidad Pedagógica Nacional, se emite la presente:

POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA
IGUALDAD DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

Política

La presente *Política* es de observancia general, obligatoria y aplicable para la Universidad Pedagógica Nacional (en adelante UPN) y Unidades UPN en la Ciudad de México, y podrá servir como base para la formulación y puesta en marcha de políticas de igualdad en las unidades y subsedes en las entidades federativas, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias aplicables para las autoridades educativas en cada ámbito territorial.

Los esfuerzos colectivos entre la UPN, los subsistemas de la Subsecretaría de Educación Superior y el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), permitieron estructurar las *Directrices para elaborar e implementar mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las instituciones de educación superior*. Es a partir de estas Directrices y de la colaboración con el personal académico de la Universidad, que se orientó el trabajo para la elaboración de la presente *Política* como respuesta a la preocupación compartida por la construcción de una cultura de igualdad entre géneros.

La *Política* tiene por objeto garantizar una cultura de respeto e igualdad de oportunidades entre las personas que integran la comunidad universitaria y promueve acciones de corresponsabilidad para identificar, prevenir, reconocer, denunciar, atender, sancionar y eliminar todas las formas de discriminación y violencia por razones de género, orientación sexual, origen étnico, grupo etario, discapacidad, condición social, circunstancias de salud, religión, estado civil y opiniones. Lo anterior de conformidad con los más altos estándares sobre derechos humanos establecidos en la Constitución Federal y los tratados internacionales en la materia.

Serán sujetos de esta *Política* todas las personas que formen parte de la comunidad universitaria de la UPN, sin importar orientación sexual, identidad o expresión de género; cultura, origen étnico o nacional; apariencia física, color de piel, características genéticas, discapacidades, embarazo, edad; condición social, económica, de salud o jurídica; opiniones; religión, idioma, lengua; estado civil, circunstancias y responsabilidades familiares; situación migratoria, antecedentes penales, identidad o filiación política; o cualquier otra que atente contra la dignidad humana de las personas.

La UPN reconoce la trascendencia de la reforma constitucional en materia de derechos humanos publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 10 de junio de 2011, que dio pie a que el artículo 1.o constitucional ampliara el ámbito de protección de todas las personas, al reconocer no solo los derechos humanos establecidos en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, sino también los previstos en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte. En este marco, se acepta que la igualdad sustantiva es la piedra angular para la construcción de una sociedad próspera y democrática.

La UPN, como institución de educación superior, asume el compromiso de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; asimismo, la obligación de detectar, prevenir, atender y sancionar todos los tipos y modalidades de violencia que se cometan entre las personas que integran la comunidad universitaria y entre estas y el resto de las personas de la sociedad civil.

La UPN admite que existen diversas violencias y prácticas que afectan las relaciones de las personas al interior de la comunidad universitaria y en la sociedad, por lo que ratifica el compromiso de atender y erradicar estas conductas y, de esta manera, favorecer el desarrollo de una cultura de paz y de respeto a las diferencias, así como la inclusión y la igualdad sustantiva para todas las personas que forman parte de esta institución.

Por lo anterior, se considera primordial la construcción de un marco normativo y de operación que faculte y regule las acciones de la UPN, que le permitan institucionalizar y transversalizar la perspectiva de igualdad de género e interculturalidad, al igual que la erradicación de todas las formas de discriminación y violencia en razón de género que incluyen, pero no se limitan a, el hostigamiento y el acoso sexual, así como cualquier forma de discriminación, mediante tres ejes *prioritarios*: la *prevención*, la *formación* y la *atención*:

Prevención a través de la elaboración de diagnósticos y estudios que permitan identificar, en las funciones sustantivas de la UPN, los factores más apremiantes para alcanzar la igualdad de género e inclusión a partir de las necesidades expresadas por la comunidad universitaria, así como atender de manera oportuna las prácticas y los factores que se busca promover o erradicar dentro de la institución con el fin de lograr dicho objetivo.

Formación mediante el diseño, la operación y la evaluación de programas para sensibilizar, capacitar y profesionalizar en materia de igualdad sustantiva con enfoque intercultural y de no discriminación, que incluyen, pero no se limitan a, temas como: respeto a la diversidad, derechos humanos y eliminación de todas las formas de discriminación y violencias por razones de género.

Atención, sanción y erradicación de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como de cualquier tipo y modalidad de violencia y discriminación, que se presenten entre los integrantes de la comunidad universitaria y entre estos y el resto de las personas de la sociedad civil, con base en los instrumentos destinados para ello.

Prevención

La UPN reconoce que las prácticas de cualquier tipo de violencia y discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual, han fracturado el tejido social, de modo que resulta prioritario favorecer entre la comunidad universitaria un cambio cultural orientado a sus prácticas y comportamientos, a través de acciones focalizadas en las necesidades de la comunidad y que incidan, por medio de la participación organizada y la corresponsabilidad, en una transformación profunda y significativa del paradigma institucional.

Elaboración de estudios y diagnóstico. Investigación a través de diversas fuentes para la recolección de información, el desarrollo de herramientas metodológicas, las evaluaciones y los diagnósticos, en articulación con el Programa de estudios de género de la UPN, para conocer y ampliar diversos modos de acercamiento a las violencias en razón de género y todas las formas de discriminación al interior de la comunidad universitaria con la finalidad de generar las estrategias adecuadas para atender y prevenir estas problemáticas.

Estrategia de comunicación. Contemplará dos componentes que en conjunto permitan generar difusión y prácticas a favor de la igualdad de género, la inclusión y la no discriminación:

Difusión de campañas. Se impulsarán campañas de concientización y sensibilización en materia de igualdad de género y no discriminación, eliminación de cualquier tipo de violencia en razón de género, así como campañas a favor de los derechos humanos y el respeto a la diversidad y a la dignidad humana, todas ellas dirigidas al estudiantado, personal académico y administrativo de la Universidad, en colaboración con el Inmujeres, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) y demás instituciones especializadas en la materia.

Uso de lenguaje incluyente y no sexista. Se promoverá que en las comunicaciones y documentos que emita la UPN se utilice el lenguaje incluyente y no sexista, tanto escrito como verbal y audiovisual. Lo anterior con la finalidad de crear una cultura de la integración de las diferencias que componen a la comunidad universitaria y así prevenir cualquier tipo de desigualdad y discriminación.

Perspectiva institucional desde y para la igualdad sustantiva. Se buscará que en los espacios de gestión, toma de decisiones y administración universitaria, exista una premisa de actuación basada en la igualdad de género y no discriminación. De igual manera, por medio de la incorporación de las perspectivas de género e interculturalidad, análisis interseccional y enfoque de derechos humanos, se garantizará el respeto a la diversidad y la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres, personas con alguna discapacidad, integrantes de grupos étnicos, de la comunidad LGBTIQ+ (lésbico, gay, bisexual, transgénero, intersexual, queer) o de cualquier otro grupo vulnerable.

Formación

Como institución de educación superior con vocación formativa, la UPN asume que es a través de los mecanismos educativos que se consolidan e impulsan cambios en la cultura institucional. Lo establecido estará vinculado con las acciones del eje de prevención, con una perspectiva de género, enfoque intercultural y de no discriminación, a partir de las acciones de diagnóstico que atiendan las diversidades culturales propias de la institución.

Capacitación y sensibilización del personal académico y administrativo. La UPN impulsará la creación y puesta en marcha de programas de sensibilización, formación y certificación, de manera sostenida, periódica y progresiva, con el objetivo de desarrollar las capacidades profesionales y colectivas del personal académico y administrativo en materia de igualdad y no discriminación, género, derechos humanos, así como prevención, atención y eliminación de la violencia contra las mujeres y otros grupos vulnerables que integren la comunidad universitaria.

Formación y sensibilización del estudiantado. La formación en materia de igualdad de género será parte de un núcleo transversal para todos los programas educativos. La UPN proveerá y facilitará los espacios, los tiempos, las modalidades y los periodos para la formación sensible del estudiantado en temas relacionados con prevención del hostigamiento sexual, acoso sexual, tipos y modalidades de violencia, igualdad, no discriminación, respeto a la diversidad, nuevas masculinidades, derechos humanos, cultura de paz y demás temas afines, así como de los instrumentos en la materia emitidos por la institución.

Atención

Consciente de la necesidad por atender y erradicar todas las formas de discriminación y violencia en razón de género en la institución, incluidas las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, la UPN reafirma el compromiso de CERO TOLERANCIA ante cualquier manifestación de violencia, a través de las siguientes acciones:

Creación del Programa de estudios de género. Es indispensable que exista una constante retroalimentación de las acciones, iniciativas y desarrollo de la vida universitaria, a través de la incorporación de las perspectivas de género e interculturalidad, con enfoque interseccional y de derechos humanos, de forma vinculante para la UPN. El Programa de estudios de género, con un carácter nacional, posibilitará el desarrollo de diagnósticos, investigaciones y estudios en la materia con un enfoque dirigido al sistema educativo nacional y su vinculación con la sociedad. Para tales fines, se buscará establecer acuerdos con instituciones de educación, investigación y atención en México y en América Latina que permitan intercambiar ideas y fortalecer las políticas aquí descritas.

Construcción y alineación del marco normativo. Para atender las principales problemáticas en la materia, el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación y cualquier otra forma de violencia en razón de género en la Universidad Pedagógica Nacional* determina los mecanismos para la presentación de denuncias, seguimiento de los casos e instancias posibilitadas para atender y establecer las sanciones correspondientes. Asimismo, se alineará la normativa universitaria (el Reglamento de Estudios de Licenciatura y el Reglamento General para Estudios de Posgrado) para garantizar el derecho del estudiantado a una vida libre de violencia y a la no discriminación.

Fortalecimiento de instancias de denuncia, atención y proceso. Por su naturaleza jurídica como órgano desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública (SEP), la UPN cuenta con un Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, órgano responsable para atender y desahogar el proceso de las denuncias que se presenten y que vulneren lo establecido en el *Código de conducta para las personas servidoras públicas de la Universidad Pedagógica Nacional*. Dicho órgano iniciará un proceso de fortalecimiento a través de la certificación en materia de igualdad de género de todas las personas que lo integran, así como capacitación en materia de derechos humanos, prevención y eliminación de la discriminación y violencias en razón de género. Igualmente, el Consejo Técnico será la instancia que atienda las sanciones que correspondan al estudiantado y deberá hacerlo con perspectiva de género, con un enfoque intercultural, de no discriminación y de respeto a los derechos humanos.

Creación de una Unidad de Igualdad de Género e Inclusión. La UPN contará con una Unidad de Igualdad de Género e Inclusión, con el objetivo de atender y dar seguimiento a los elementos descritos en la presente Política, así como todos aquellos que se vinculen con esta. La Unidad dependerá de la Rectoría y estará en contacto y se coordinará con todas las áreas de la UPN.

Finalmente, la UPN fomentará en todos sus espacios el compromiso con la transformación de la educación a favor de la igualdad sustantiva. Para hacer posibles las oportunidades del porvenir, a través de las cuales los cambios se construyan con educación y sensibilidad y siempre desde la igualdad de género, la inclusión, los derechos humanos, la cultura de paz y la justicia social.

"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"
Ciudad de México, **1 de septiembre** de 2021

Dra. Rosa María Torres Hernández
RECTORA

IGUALDAD DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN • UPN

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

Dra. Rosa María Torres Hernández, rectora de la Universidad Pedagógica Nacional, con fundamento en los artículos 1º., 3º. y 4º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 43 fracción I, inciso a) de la Ley General de Educación Superior; 1; 6; 17, fracción X, y 36, fracción II, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 10 a 13 y 15 de Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; artículo 12, fracción V del Decreto por el que se Crea la Universidad Pedagógica Nacional; el Código de Conducta para las Personas Servidoras Públicas de la Universidad Pedagógica Nacional, y

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 1º. 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.

Que la transversalidad de la perspectiva de género señalada en el Plan Nacional de Desarrollo 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 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 al Código Penal Federal, la Ley General de Responsabilidades Administrativas, 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 académicos y eminentemente de la preocupación de los y las estudiantes por participar en estrategias de prevención, atención y sanción a estas formas de violencia, y que la Rectoría de esta Casa de Estudios, preocupada por salvaguardar la integridad de todas y cada una de las personas integrantes de su comunidad universitaria, se dio a la tarea de elaborar un instrumento normativo con la colaboración y supervisión de diversas instancias como la Subsecretaría de Educación Superior y el Instituto Nacional de las Mujeres, 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

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, 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 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 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;

   III. Señalar las vías e instancias competentes en la Universidad Pedagógica Nacional 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, en el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Pedagógica Nacional o en el Centro de Atención a Estudiantes, a la

presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, y dirigirla ante las personas consejeras o, en su caso, ante las autoridades especializadas, 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 y trabajo conjunto entre las diferentes instancias del 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, 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.

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 la materia para las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, 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 actos a que se refiere el párrafo anterior.

   El protocolo es aplicable en la Universidad Pedagógica Nacional sede Ajusco y sus Unidades de la Ciudad de México y podrá servir como base para la formulación y puesta en marcha de políticas de igualdad en las Unidades y Subsedes en las entidades federativas, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias aplicables para las autoridades educativas en cada ámbito territorial, 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 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.

5. **Transparencia.** La información que se obtenga, genere o resguarde por la Universidad Pedagógica Nacional 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 presunta 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 presunta 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.

II. **CAE:** Centro de Atención a Estudiantes de la Universidad Pedagógica Nacional.

III. **CCCAE:** Consejo Consultivo del Centro de Atención a Estudiantes.

IV. **Capacitación:** Proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, 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.

V. **Certificación:** Proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación que otorga el Instituto.

VI. **Comité:** Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Universidad Pedagógica Nacional.

VII. **Comunicación asertiva:** Se refiere a la forma de comunicación que deberá de establecerse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirla de manera discriminatoria. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.

VIII. **Comunidad universitaria:** 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.

IX. **Conavim:** Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación.

X. **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.

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 presunta 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.

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 presunta 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.

XVIII. 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.

XIX. Instituto: El Instituto Nacional de las Mujeres.

XX. OIC: Órgano Interno de Control en la Universidad Pedagógica Nacional.

XXI. Persona consejera: Es la persona designada para la atención de primer contacto de la persona presunta 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.

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 presunta víctima: La persona que presuntamente 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: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la no 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.

XXVII. Presidente del Comité: La persona que preside el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

XXVIII. Primer contacto: El momento dentro de la Universidad Pedagógica Nacional, preferentemente ante la persona consejera, en que la persona presunta víctima de hostigamiento sexual, acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género, discriminación o cualquier otra forma de violencia, recibe orientación precisa y libre de prejuicios sobre las vías e instancias de atención institucionales y especializadas.

XXIX. 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.

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

XXXI. Revictimización: Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la operación ineficiente de la ruta de atención interinstitucional;

XXXII. Secretaria o Secretario Ejecutivo: La persona designada por la o el Presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Universidad Pedagógica Nacional;

XXXIII. Sensibilización: La primera etapa de la formación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, violencia en razón de género y discriminación en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género;

XXXIV. Unidad de igualdad de género e inclusión: Unidad designada por la o el titular de la Rectoría. Se encargará de implementar los mecanismos que promuevan una cultura institucional con enfoque de igualdad de género y sin discriminación, a efecto de impulsar la política institucional en materia de perspectiva de género.

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 y en las Unidades UPN de la Ciudad de México.

XXXV. Universidad: Universidad Pedagógica Nacional.

XXXVI. Violencia académica: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo académico con la persona presunta víctima, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la presunta 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.

XXXVII. 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.

XXXVIII. Violencia laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la persona presunta 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;

II. Acceso a la justicia;

III. Celeridad;

IV. Cero tolerancia a las conductas de violencia en razón de género;

V. Congruencia;

VI. Confidencialidad;

VII. Debida diligencia;

VIII. Igualdad y no discriminación;

IX. Imparcialidad;

X. Integridad personal y dignidad;

XI. Interseccionalidad;

XII. No revictimización;

XIII. Perspectiva de género;

XIV. Presunción de inocencia;

XV. Prohibición de actos de represalias;

XVI. Pro persona;

XVII. Protección de la dignidad y la integridad;

XVIII. Respeto a los derechos humanos, y

XIX. Transparencia.

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.

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 federales aplicables.

En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en la Ley General de Educación Superior, 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 y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas, así como el marco jurídico nacional e internacional aplicable.

11. Interpretación. La interpretación de los casos no previstos en el protocolo corresponderá a la Unidad, la cual podrá solicitar la opinión de otras instancias especialistas en la materia como por ejemplo el Instituto y la Conavim 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 sensibilización para evitar el hostigamiento sexual y 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 del CCCAE en su proceso formativo de sensibilización, así como para su correspondiente certificación en el Instituto, 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. Contar con el número necesario de personas consejeras que podrán proporcionar la atención del primer contacto, 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 Rectoría 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 presunta 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 de la persona presunta víctima o de la persona presuntamente responsable, sin que ello implique modificación de sus funciones o salario. En el caso de las o los estudiantes, solicitar su cambio de grupo si el probable responsable es personal académico o un compañero (a), exponiendo el caso ante el Consejo Técnico para que este autorice favorablemente dicho movimiento en coordinación con la Subdirección de 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 presunta víctima con la persona presunta responsable, el Consejo Técnico podrá emitir las medidas de protección necesarias para proteger 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 de control 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;

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 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; y

XII. Sensibilizar 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 sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.

13. Seguimiento a las acciones. La Secretaría Administrativa, con la colaboración de la Unidad, 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 Dirección de Servicios Jurídicos opinión respecto de las actividades específicas para la prevención y atención de conductas de violencia de género y sexual.

SECCIÓN SEGUNDA
PERSONA CONSEJERA

14. Designación de personas consejeras. La Secretaría Administrativa, con la colaboración de la Comisión, emitirá una convocatoria abierta dirigida a todas las personas integrantes de la comunidad universitaria para elegir a las personas consejeras que se desempeñarán en las instalaciones de la Universidad, quienes durarán en su encargo tres años; y mantendrá actualizado el directorio de dichas personas, el cual estará disponible en la página electrónica institucional. Se deberá promover que el número de personas consejeras sea representativo del número total de personas que integran la comunidad universitaria y preferentemente proporcional en número de integrantes mujeres y hombres.

15. Conducta que deberán tomar las personas consejeras. Las personas consejeras deberán contar con la certificación a que se refiere el numeral 21 del presente instrumento y ponderar su actuación bajo las conductas siguientes:

I. Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género o discriminación;

II. Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;

III. Actuar con empatía ante la situación que expone la persona presunta víctima;

IV. Respetar el principio de presunción de inocencia;

V. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;

VI. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;

VII. Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;

VIII. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;

IX. Utilizar comunicación asertiva;

X. Escuchar de forma activa; y

XI. Hacer uso de un lenguaje claro,, accesible e incluyente con las personas que acudan a recibir asesoría.

16. Funciones de la persona consejera. Son funciones de la persona consejera en la aplicación del presente protocolo, las siguientes:

I. Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, brindar acompañamiento a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;

II. Proporcionar información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, así como orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;

III. Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o, en su caso, del CCCAE, o ante la persona titular del área de quejas del OIC, en la toma de la declaración respectiva;

IV. Atender los exhortos o llamados del Comité o del CCCAE para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia de género y discriminación;

V. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;

VI. Dar a conocer por escrito al OIC o a quien presida el Comité cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente protocolo; y a la Secretaría de la Función Pública cuando la negativa sea del propio OIC;

VII. Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y al presente protocolo, sin que esto signifique una representación legal;

VIII. Orientar a la presunta víctima sobre otras instancias competentes para conocer los hechos como las penales o en materia de derechos humanos y violencia en razón de género, así como proporcionarle información respecto de temas de género y derechos humanos para evitar el hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación si así lo amerita la situación;

IX. Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Secretaria o al Secretario Ejecutivo del Comité o al OIC, a través del área de quejas, o al CCCAE, si se trata de alguna persona integrante de la comunidad estudiantil, las denuncias presentadas por las presuntas víctimas de las que tenga conocimiento como primer contacto;

X. Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género o discriminación, señaladas en el numeral 29 con el fin de orientar, y deberá advertir si las personas servidoras públicas en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se conducen de forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje incluyente o realizar las conductas señaladas, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública, y deberá acompañar adecuadamente a la presunta víctima;

XI. Ingresar en el registro las denuncias presentadas en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que

determine para tal efecto la Secretaría de la Función Pública, los cuales deberán implementarse en la Universidad a través del área correspondiente;

XII. Dar seguimiento ante el Comité o el CCCAE al desahogo y atención de las denuncias previstas en el protocolo;

XIII. Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías para la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, otras formas de violencia en razón de género y discriminación que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato; y

XIV. Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo al que se encuentre expuesta la presunta víctima.

Para el desarrollo de estas funciones la persona consejera se encontrará acompañada permanentemente de la Unidad.

17. **Directorio.** La Secretaría Administrativa llevará un registro de las personas consejeras en activo, de las personas integrantes del Comité, del CCCAE y de la Unidad.

SECCIÓN TERCERA
ACCIONES DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN

18. **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 presunta víctima, se capacitará a las personas consejeras, 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 un segundo momento, 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.

19. **Área de capacitación.** La Universidad a través de su área de capacitación establecerá las acciones de sensibilización, cursos de capacitación y formación conforme a los contenidos que establezca el Instituto.

20. **Formación.** El área de capacitación 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 sensibilizar, 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.

21. **Certificación de personas consejeras.** La Secretaría Administrativa, a través de su área de capacitación, deberá solicitar al Instituto la descripción de las capacidades profesionales o competencias de las personas consejeras que serán materia de certificación.

    El Instituto, de conformidad con el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, otorgará la certificación respectiva de acuerdo con las disposiciones establecidas para tal fin. El costo por el servicio de evaluación de las personas consejeras deberá ser cubierto por la Universidad.

22. **Programa anual de trabajo.** El programa contemplará campañas anuales de sensibilización 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

23. **Procedimiento.** La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el protocolo, teniendo la facultad de acudir a cualquiera de las siguientes:

    I. Persona consejera,

    II. Comité y

    III. OIC.

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

La persona consejera no llevará ningún procedimiento, solo recibe la denuncia, orienta y canaliza.

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

25. Narrativa firmada. La persona consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

SECCIÓN SEGUNDA
ATENCIÓN ESPECIALIZADA

26. Intervención especializada. La persona consejera en la atención como primer contacto identificará si la presunta 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. La persona consejera, con el fin de proporcionar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas con la autorización de la presunta 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.

27. Instituciones especializadas. La persona consejera podrá orientar a la presunta 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 el Instituto o la Conavim; asimismo, la Universidad podrá celebrar instrumentos jurídicos 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 Y EL CCCAE

28. 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 o en el CAE por medio del formato de primer contacto elaborado por la persona consejera 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 presunta víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité o el CAE 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.

29. Denuncia inmediata. El Comité 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 presunta 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 o el CCCAE dentro de un plazo máximo de tres meses, contados a partir de que se califique como probable incumplimiento.

Las acciones que se enlistan a continuación constituyen violencia únicamente cuando no existe consentimiento por parte de la persona presunta 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, 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.

30. **Omisiones en la denuncia.** La persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva del Comité y la persona designada por el CCCAE que revise la denuncia y, en caso de que de la misma se identifique la falta de un elemento, contactará a la persona presunta víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite de denuncia.

31. **Valoración de elementos.** El Comité o el CCCAE, según corresponda, valorará los elementos comprobatorios de que disponga de la acción que constituya violencia y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las unidades administrativas correspondientes 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.

32. **Otras instancias.** El Comité o el CAE, según corresponda, podrá brindar orientación a la persona presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.

33. **Anotación de la denuncia en el registro.** El Comité o el CCCAE, según corresponda, 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

34. Recepción de denuncias. Se dará a través de los mecanismos que para tal efecto establezca el OIC, su presentación podrá realizarse:

I. Por parte de la persona presunta víctima, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencias; y

II. Por parte del Comité o el CCCAE.

35. 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 vulneración de uno o más derechos; y

III. Se identificará la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo académico o laboral.

36. 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 o el CCCAE.

A partir de la vista que realice el Comité o el CCCAE, según corresponda, al OIC, este acordará el inicio de la investigación correspondiente.

En caso de que el OIC a través de su área de quejas no encuentre elementos suficientes para advertir circunstancias de tiempo, modo y lugar, el titular de dicha área podrá solicitar la presentación de la persona presunta víctima para esos efectos.

37. 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 presunta víctima no sufra un mayor agravio.

38. Investigación exhaustiva. La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género, libre de discriminación y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.

39. 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 Técnico regula las sanciones ante las infracciones de las y los estudiantes a las normas de la Universidad.

40. 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

41. Medidas de protección. El Comité, el CCCAE o el OIC, 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 presunta víctima, estas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.

42. Propuesta de medidas de protección. La persona consejera podrá proponer las medidas de protección ante la persona que presida el Comité o ante el CCCAE o ante la autoridad investigadora.

43. Adopción de medidas de protección. La Universidad deberá adoptar las medidas de protección que dicte la persona que presida el Comité, el CCCAE o la autoridad investigadora.

44. Posibles medidas de protección. Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a 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, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores en el caso de personas servidoras públicas. En los casos que involucren estudiantes, reubicación de grupo, horario o turno, ya sea de la persona presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;

II. La autorización a efecto de que la persona presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo o de estudio, siempre y cuando sus funciones o condiciones lo permitan;

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

IV. Canalizar y orientar a la persona presunta 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

45. Valoración de pruebas. La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, étnico, social o cultural, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo, género o socioculturales.

46. Declaración de la persona presunta víctima. Se valorará preponderantemente la declaración de la persona presunta 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.

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

48. Contexto de la persona presunta víctima. Se tomará en cuenta el contexto de la presunta 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.

49. 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 presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

50. 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 presunta 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.

51. Pruebas periciales. Para la comprobación del daño, tanto físico como moral, el Comité o el CCCAE, según corresponda, 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

52. Diligencias con perspectiva de género. El Comité o el CCCAE deberán analizar cada una de las diligencias realizadas con perspectiva de género.

53. 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 presunta 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.

54. Hechos y pruebas. Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente protocolo.

55. 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 asegurar un acceso a la justicia sin ninguna forma de discriminación.

56. 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.

57. Responsabilidades administrativas. En el caso de las personas servidoras públicas, el OIC fincará las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrá las sanciones administrativas respectivas.

58. Eximente de responsabilidad. Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.

59. Reincidencia. En observancia al artículo 76 fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en caso de reincidencia no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas. Asimismo, deberá considerarse los supuestos de reincidencia tratándose de la comunidad estudiantil aplicando las sanciones correspondientes conforme a las disposiciones internas aplicables.

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

61. Clasificación de faltas. Tomando en cuenta el grado de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación y, a efecto de tener un parámetro de clasificación de las faltas, se señalan las siguientes:

I. **Faltas muy graves:** Son constitutivas de delito y deben ser sancionadas por el sistema judicial, entre ellas, la violación, el abuso sexual y las amenazas contra la integridad física;

II. **Faltas graves:** Situaciones de acoso que involucran contacto físico, presencial o a través de cualquier medio tecnológico que son reiteradas y que generan un ambiente altamente hostil o amenazante para la persona presunta víctima; y

III. **Faltas leves:** Situaciones de acoso presencial o a través de cualquier medio tecnológico que no involucren contacto físico y que no se hayan manifestado de manera reiterada.

En caso de incumplimiento a las disposiciones que establece el presente protocolo, se impondrán las sanciones que establezca la normatividad interna de la Universidad.

CAPÍTULO V
REGISTRO DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y SEXUAL

62. Registro de la Universidad. La Universidad asignará un folio único en el sistema que para tal efecto desarrolle la Subdirección de Informática, atendiendo al formato y herramientas que determine para tal fin la Secretaría de la Función Pública, que, además de control, funcionará 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 vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre estos.

CAPÍTULO VI
ASPECTOS PROCEDIMENTALES

63. 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 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.

64. Medios de prueba. La presunta 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.

65. Falsedad de declaraciones. Cuando se acredite la falsedad de declaraciones o de algún documento de prueba, el Comité o el CCCAE podrán solicitar ante el OIC o el Consejo Técnico, según

corresponda, una sanción para la persona que haya incurrido en dicha conducta, atendiendo a la normatividad interna aplicable.

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.

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

I. Datos generales,

II. Fecha y

III. Número de expediente.

Datos de la persona presunta víctima:

I. Nombre completo,

II. Domicilio,

III. Número telefónico,

IV. Área en la que se desempeña y

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.

Datos de la o el testigo si lo hubiere:

I. Nombre completo y

II. Número telefónico.

Otros datos:

I. Tipo de relación entre la presunta 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 presunta víctima.

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

68. Admisión de la denuncia. El Comité o el CCCAE admitirán la denuncia cuando se cumpla en ella con los requisitos determinados en el numeral 66 del presente protocolo.

69. Prevención. Se prevendrá a la persona presunta víctima para que subsane las deficiencias de la denuncia cuando no reúna los requisitos previstos en los numerales 66 y 67, lo cual deberá hacer dentro del término de tres días hábiles siguientes a la fecha en que se le notifique.

La denuncia se tendrá por no presentada cuando no se desahogue la prevención en tiempo y forma, quedando a salvo los derechos de la persona presunta víctima para que pueda presentar denuncia nuevamente cuando así lo considere, siempre y cuando se encuentre dentro de los plazos previstos en el presente protocolo.

70. Medidas de protección. Admitida la denuncia, el Comité o el CCCAE dictarán las medidas preventivas que consideren adecuadas a efecto de salvaguardar la integridad de la presunta víctima.

71. Contestación de la denuncia. El Comité o el CCCAE, según corresponda, 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.

72. 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.

73. Oficio recordatorio para contestar denuncia. En caso de que la persona presunta responsable no conteste la denuncia dentro del tercer día, el Comité o el CCCAE, según corresponda, remitirán nuevamente oficio solicitando la contestación a la denuncia instaurada en su contra, señalando en el escrito 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.

74. Omisión de contestar la denuncia. En el supuesto de que la persona presunta responsable no conteste dentro del término previsto en el numeral 72 y después de la prórroga otorgada en el artículo 73 de este protocolo, el Comité o el CCCAE dará vista al OIC para su conocimiento; cuando se trate de estudiantes se hará del conocimiento del Consejo Técnico.

75. Pronunciamiento sobre la procedencia en caso de no ser contestada la denuncia. En el caso de no haberse presentado contestación a la denuncia, el Comité o el CCCAE, según corresponda, analizará la denuncia y los elementos aportados por la persona presunta víctima y determinarán si es procedente la misma; de no encontrar elementos suficientes se desechará la denuncia y notificará su resolución a la persona denunciante, dentro del término de dos días hábiles siguientes.

Si la denuncia es procedente, el Comité o el CCCAE, según corresponda, emitirá y notificará la admisión a trámite a la persona presunta víctima, en un término no mayor a tres días hábiles.

76. Etapa preparatoria. Integrado el expediente, el Comité o el CCCAE, según corresponda, 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.

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

78. Acuerdos de la Sesión Preparatoria. En la respectiva sesión preparatoria, el Comité o el CCCAE, según corresponda, acordarán 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 Unidad 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.

79. Etapa de resolución. Efectuadas las diligencias de investigación acordadas por el Comité o el CCCAE, según corresponda, 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 los miembros del Comité o del CCCAE en el pleno determinen que sí se configuró incumplimiento al Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, a las Reglas de Integridad y al Código de Conducta de las personas servidoras públicas de la Universidad Pedagógica Nacional, emitirá sus recomendaciones a la persona denunciada en las que, en su caso, se inste al trasgresor a corregir o dejar de realizar la o las conductas contrarias a la normatividad citada en este párrafo, por medio de la Persona Titular de la Secretaría Ejecutiva.

80. Elementos no suficientes. En caso de no encontrarse en la conducta denunciada los elementos suficientes que acrediten la probable responsabilidad, se procederá a archivar el expediente. Sin embargo, podrán tomarse medidas que permitan la sana convivencia entre las partes.

81. Elementos suficientes. En caso de acreditarse la conducta denunciada, el Comité o el CCCAE 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 la Secretaría Ejecutiva se dará vista al OIC para que, en el ámbito de sus atribuciones, determine iniciar las acciones pertinentes en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; cuando se trate de personas de la comunidad estudiantil, se dará vista al Consejo Técnico 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.

82. Acta de Recomendación. El acta de recomendación 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 o el CCCAE, el plazo de cumplimiento, y la orden de efectuar las notificaciones correspondientes.

83. 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 en la *Gaceta UPN, Órgano Informativo Oficial de la Universidad Pedagógica Nacional*.

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. La Unidad de Igualdad de Género e Inclusión se instalará a más tardar dentro de los cuarenta días hábiles siguientes a la publicación del presente instrumento en el órgano informativo oficial de la Universidad.

CUARTO. La Universidad, a través de su titular, designará a las personas consejeras de forma temporal a la fecha de firma de este instrumento para desempeñar las funciones señaladas en el numeral 16, a fin de garantizar la adecuada operación del presente protocolo, quienes atenderán a la certificación correspondiente para el correcto desempeño de sus funciones y hasta en tanto se lleve a cabo el procedimiento de selección mediante convocatoria abierta de conformidad con el numeral 14 de este instrumento, el cual deberá llevarse a cabo a más tardar dentro de los ciento ochenta días a partir de la entrada en vigor del presente protocolo.

QUINTO. El presente protocolo se aprobó por la C. Rectora de la Universidad Pedagógica Nacional, Dra. Rosa María Torres Hernández, en la Ciudad de México, a los 7 días del mes de septiembre del año dos mil veintiuno, 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.

Obra de Matías V.
Tuxtepec, Oaxaca, México