

# PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE MÉXICO

## SECRETARÍA DE SEGURIDAD

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA PREVENIR, ATENDER Y ACOMPAÑAR CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD MEXIQUENSE DE SEGURIDAD.

*Al margen Escudo del Estado de México y un logotipo que dice: Estado de México ¡El poder de servir! y una leyenda que dice: SEGURIDAD, Secretaría de Seguridad, UMS Universidad Mexiquense de Seguridad, Rectoría.*

**MAESTRA LETICIA DEL CARMEN QUINTANA ROLDÁN, RECTORA DE LA UNIVERSIDAD MEXIQUENSE DE SEGURIDAD, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 1, 4 PRIMER PÁRRAFO DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; 5 PÁRRAFOS PRIMERO, TERCERO, OCTAVO Y DÉCIMO DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MÉXICO; 17 PRIMER Y SEGUNDO PÁRRAFOS, 64 Y 66 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE MÉXICO; 249 Y 261 FRACCIONES I, VII, XII, DE LA LEY DE SEGURIDAD DEL ESTADO DE MÉXICO; 1, 2, 4, 5, 6, 13 FRACCIONES I Y III, 14 FRACCIONES I, III Y VI Y 33 DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DEL ESTADO DE MÉXICO, 30 FRACCION XI, 34 BIS, 34 TER FRACCIONES II, VI Y VIII Y 1, 3, 4 Y 10 FRACCIONES II, III, XVI, XVII, XIX, XX, XXII Y XXIII DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA UNIVERSIDAD MEXIQUENSE DE SEGURIDAD, Y**

### CONSIDERANDO

Que la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José, en su artículo 5, establece que toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. Además, en términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, atender y sancionar la violencia.

Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer “CEDAW” por sus siglas en inglés, establece el compromiso del Estado mexicano de adoptar medidas efectivas y sanciones adecuadas para prohibir toda forma de discriminación contra las mujeres, incluyendo la que ocurre en el ámbito laboral. Con el propósito de garantizar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, protegiendo a las mujeres de conductas como el hostigamiento sexual y el acoso sexual que tienen un impacto negativo tanto en la esfera social como en la comunitaria, afectando directamente la vida pública y privada.

Que el tercer párrafo del artículo 1o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece que las medidas para su cumplimiento deben orientarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres.

Que la referida Ley establece que la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral puede ser ejercida por cualquier persona con vínculo hacia la víctima, sin importar la relación jerárquica. Esta violencia, que implica actos u omisiones en abuso de poder, afecta la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, obstaculizando su desarrollo y atentando contra su dignidad. Por ello, es fundamental implementar acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, cuyo incumplimiento conlleva responsabilidad administrativa.

Que el artículo 33 de Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, señala que las políticas de Gobierno de las dependencias y organismos auxiliares del Estado de México que deben diseñar, ejecutar y evaluar para la erradicación de la violencia contra las niñas, adolescentes y mujeres, promoviendo la cultura de respeto y equidad de género hacia ellas, serán el conjunto de orientaciones y directrices dictadas en sus diversas competencias, a fin de guiar las acciones dirigidas a asegurar los principios y derechos consagrados en la Ley, con la finalidad de abatir las desigualdades entre las mujeres y los hombres, e impulsar los derechos humanos de las mujeres y las niñas y su desarrollo pleno, teniendo carácter obligatorio.

Que dicha Ley define lo que es el hostigamiento sexual y el acoso sexual, señalando además en su artículo 14, fracción II, que los gobiernos estatal y municipal deberán de establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos.

Que el 10 de mayo de 2018, el Gobierno del Estado de México publicó en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno", el *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Estado de México*, en el cual se reconoce que el hostigamiento sexual y el acoso sexual afectan principalmente a las mujeres.

Que la Universidad Mexiquense de Seguridad, reconoce que además de las personas que pertenecen a grupos vulnerables, las mujeres son las que más sufren de hostigamiento sexual y acoso sexual, reconociendo que ambas conductas vulneran los derechos humanos, la integridad física y psicológica de las víctimas, por lo tanto, se compromete a institucionalizar y aplicar medidas tendentes a prevenir, atender y acompañar en casos de este tipo que se presenten al interior de sus instalaciones y de los que tenga conocimiento.

Con la finalidad de reafirmar el compromiso de esta casa de estudios de crear y mantener un entorno en el que la comunidad universitaria se sienta segura y respetada, es necesario la expedición del presente documento.

En mérito de lo expuesto, he tenido a bien expedir el siguiente:

## **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA PREVENIR, ATENDER Y ACOMPAÑAR CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD MEXIQUENSE DE SEGURIDAD**

### **ÍNDICE**

#### **CAPÍTULO 1. PRESENTACIÓN**

- 1.1 INTRODUCCIÓN
- 1.2 JUSTIFICACIÓN

#### **CAPÍTULO 2. DISPOSICIONES GENERALES**

- 2.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN
- 2.2 GLOSARIO
- 2.3 AUTORIDADES UNIVERSITARIAS FACULTADAS PARA ACTUAR EN EL MARCO DEL PRESENTE PROTOCOLO

#### **CAPÍTULO 3. OBJETIVOS**

- 3.1 OBJETIVOS GENERALES
- 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

#### **CAPÍTULO 4. MARCO CONCEPTUAL**

- 4.1 EL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA
- 4.2 ESTEREOTIPOS DE GÉNERO
- 4.3 HOSTIGAMIENTO SEXUAL
- 4.4 ACOSO SEXUAL

#### **CAPÍTULO 5. MARCO JURÍDICO**

- 5.1 DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS
- 5.2 MARCO JURÍDICO NACIONAL

#### **CAPÍTULO 6. PRINCIPIOS RECTORES**

## CAPÍTULO 7. ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN

### 7.1 PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA

### 7.2 SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

### 7.3 DIFUSIÓN

## CAPÍTULO 8. ATENCIÓN INTEGRAL

### 8.1 ORIENTACIÓN

### 8.2 ATENCIÓN ESPECIALIZADA

- 8.2.1 ACOMPAÑAMIENTO JURÍDICO
- 8.2.2 APOYO PSICOLÓGICO
- 8.2.3 APOYO MÉDICO Y/O DE ENFERMERÍA

### 8.3 DE LA EMISIÓN DE LAS MEDIDAS DE URGENCIA

## CAPÍTULO 9. VÍAS E INSTANCIAS COMPETENTES

### 9.1 CONDICIONES GENERALES

- 9.1 ÁMBITO ADMINISTRATIVO
- 9.2 ÁMBITO PENAL

## CAPÍTULO 10. ORIENTACIÓN LEGAL PARA ACUDIR A INSTANCIAS EXTERNAS

### ANEXOS

- *Formato de registro inicial.*
- *Formato de reporte de atención sobre posibles conductas de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual.*
- *Formato de factores para la medición del riesgo y la severidad del hostigamiento sexual y el acoso sexual.*

### Capítulo 1. Presentación

La Universidad Mexiquense de Seguridad en concordancia con los tratados internacionales<sup>1</sup> de los que el Estado Mexicano es parte en los que se reconocen los derechos humanos, con fundamento en la legislación nacional y el marco jurídico por el que se rige y con el compromiso de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos de todas las personas que conforman la comunidad universitaria emite el presente “Protocolo de Actuación para Prevenir, Atender y Acompañar casos de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la Universidad Mexiquense de Seguridad”.

De conformidad con el Código de Conducta de la Universidad Mexiquense de Seguridad, el respeto a los derechos humanos, la igualdad, no discriminación y la equidad de género, son valores éticos de conducta, que en el presente protocolo deben ser observados de manera obligatoria por todas las personas que conforman la comunidad universitaria de la Universidad Mexiquense de Seguridad. En este sentido, promover la no violencia y con mayor énfasis, la no violencia de género y la no violencia en contra de la mujer, es un compromiso derivado de los códigos de Conducta y Ética que rigen a la Universidad; por lo tanto, el presente protocolo deberá en todo momento:

- a) Ser respetado por todas las personas que conforman la comunidad universitaria de la Universidad Mexiquense de Seguridad, y
- b) Ser aplicado por la autoridad correspondiente de manera oportuna y diligente cuando tenga conocimiento de hechos denunciados como hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

Además, la Universidad en su Pronunciamiento de Cero Tolerancia ante las conductas de Hostigamiento y/o Acoso Sexual (2022)<sup>2</sup>, establece que cualquier acto relacionado con acoso sexual y acciones que presupongan hostigamiento

<sup>1</sup> De carácter general y especial. Consultar en: Suprema Corte de Justicia de la Nación. (s.f.). *Tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte en los que se reconocen derechos humanos.* <https://www.scjn.gob.mx/tratados-internacionales/>

<sup>2</sup> Universidad Mexiquense de Seguridad. (2022). *Pronunciamiento de cero tolerancia ante las conductas de hostigamiento y/o acoso sexual en la Universidad Mexiquense de Seguridad.* <https://ums.edomex.gob.mx/sites/ums.edomex.gob.mx/files/files/Pronunciamiento.pdf>

sexual, son conductas inadmisibles e inaceptables por ser señaladas en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, como actos que constituyen violencia contra las mujeres que conlleva a la víctima a un estado de indefensión, riesgo, degradación o humillación.

En este sentido, la Universidad Mexiquense de Seguridad reconoce que ambas conductas vulneran los derechos humanos, la integridad física y psicológica de las víctimas y laceran de manera directa, los principios, reglas, así como el Código de Conducta y Ética con las que deben regirse las personas que conforman la comunidad universitaria de este Organismo Público Descentralizado.

Con base en lo anterior, el presente protocolo se aplicará en todos los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual que sean denunciados ante la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género, a efecto de recibir la atención y acompañamiento adecuado en estricto apego a los principios pro-persona, confidencialidad, acceso a la justicia, debido proceso, presunción de inocencia, respeto, protección y garantía de la dignidad, integridad personal, debida diligencia, no revictimización ni represalias, transparencia y celeridad.

La Universidad, comprometida con la prevención y erradicación de la violencia y todo acto o conducta que constituya violencia de género, en apego con el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Estado de México, establece que:

- a) El hostigamiento sexual y acoso sexual repercuten en el tejido social;
- b) El acoso sexual impide el logro de la igualdad y el desarrollo pleno de las mujeres en un espacio democrático;
- c) El hostigamiento sexual y acoso sexual son conductas que ocurren frecuentemente y afectan a muchas personas, en su mayoría a las mujeres, y
- d) Ninguna persona, en ninguna circunstancia, provoca el hostigamiento sexual ni el acoso sexual.

Por lo tanto y en concordancia con todo lo anterior, la Universidad emite el presente: "*Protocolo de Actuación para Prevenir, Atender y Acompañar casos de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la Universidad Mexiquense de Seguridad*", con el objetivo de fomentar la igualdad de género a través de acciones que promuevan la no violencia y la no discriminación relacionada con los roles y estereotipos que histórica y sistemáticamente han excluido y segregado a los grupos vulnerables.<sup>3</sup>

## 1.1 Introducción

Para el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (COMITÉ CEDAW), los actos de violencia en el lugar de trabajo, incluido el hostigamiento sexual y el acoso sexual, especialmente en contra de las mujeres y otros grupos de personas vulnerables, ha sido alarmante ya que no solo constituye un retroceso en el alcance efectivo de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, sino la violación de la garantía de respeto a los derechos humanos. (COMITÉ CEDAW 2012).<sup>4</sup>

En este sentido, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)<sup>5</sup>, define a la igualdad sustantiva como el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.<sup>6</sup> Es decir, su promoción impacta positivamente para lograr la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo. De acuerdo a Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México (LEY DE IGUALDAD DEL ESTADO DE MÉXICO), el principio de igualdad de trato y oportunidades debe aplicarse en la interpretación de las normas jurídicas y políticas públicas con el objetivo de implementar acciones de prevención y atención de prácticas que fomenten la desigualdad entre mujeres y hombres; por ello es que en el presente protocolo de actuación, se aplicará la perspectiva de género para garantizar y promover la igualdad entre los géneros y valorar adecuadamente las implicaciones que tiene para las mujeres y hombres, cualquier conducta que genere discriminación y/o que perpetúe la violencia.

Asimismo, La Ley de Igualdad del Estado de México, reconoce que para lograr la igualdad sustantiva, debe prevenirse, atenderse, sancionarse y erradicarse la violencia contra las mujeres. La violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos que limita de manera total o parcial, el reconocimiento, goce y ejercicio de derechos y libertades, además de ser una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres (CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ).<sup>7</sup>

<sup>3</sup> Grupo que históricamente ha padecido procesos estructurales de discriminación. (Corte IDH, 2014).

<sup>4</sup> Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (2012, 7 de agosto). *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*. CEDAW/C/MEX/CO/7-8.

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10922.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2016/10922>

<sup>5</sup> Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

<sup>6</sup> Artículo 5, fracción V.

<sup>7</sup> Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención De Belém Do Pará". <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

De acuerdo a dicha Convención, cualquier acción o conducta que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual y psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado, constituye violencia contra la mujer.<sup>8</sup> Asimismo, refiere en su artículo 3, que todas las mujeres tienen derecho a una vida libre de violencia, lo que incluye: i) el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación y ii) el derecho de la mujer a ser valorada libre de estereotipos y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.<sup>9</sup>

Para el Comité CEDAW, los actos de violencia en el lugar de trabajo, incluido el hostigamiento sexual y el acoso sexual, especialmente en contra de las mujeres y otros grupos de personas vulnerables, ha sido alarmante ya que no solo constituye un retroceso en el alcance efectivo de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, sino la violación de la garantía de respeto a los derechos humanos. (COMITÉ CEDAW, 2012).<sup>10</sup>

El hostigamiento sexual y acoso sexual son una forma de violencia que, al ser ejercidas en contra de cualquier persona, la dejan en estado de vulnerabilidad, lo cual atenta contra su integridad y dignidad.<sup>11</sup> En este sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), menciona que el hostigamiento sexual atenta contra la libertad, dignidad e integridad física y psicológica de las mujeres.<sup>12</sup>

Las mujeres y otros grupos vulnerables, sufren violencia y violencia sexual de forma desproporcionada como una manifestación de la discriminación en su contra. Por ello, es necesario adoptar una perspectiva de género cuando se previene, atiende y acompaña a las víctimas de abusos y violencias cometidas en su contra, pues al hacerlo, se garantiza que la reparación sea transformadora, adecuada, efectiva e integral.

Con base en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), en el hostigamiento sexual y acoso sexual, existe un ejercicio de poder. En el hostigamiento, se manifiesta en la relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, mientras que, en el acoso sexual hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo para la víctima<sup>13</sup>. Ambas conductas constituyen violencia laboral y docente, la cual daña la salud, integridad, libertad y seguridad de la persona que la sufre, atenta contra la igualdad<sup>14</sup> y afectan en mayor medida y proporción, a las mujeres.

En 2023, 104 Comités de Ética conformados por personas servidoras públicas de todos los niveles jerárquicos de instituciones públicas, recibieron 591 denuncias de casos de hostigamiento sexual y/o abuso sexual, de las cuales, el 26% (151 casos) se presentaron en organismos públicos que brindan servicio de naturaleza educativa, seguidos de 91 casos (15%) que ocurrieron dentro del centro de trabajo. De las 591 denuncias, 468 fueron realizadas por mujeres y en 474 casos, los agresores fueron hombres<sup>15</sup>.

En virtud de lo expuesto, la Universidad Mexiquense de Seguridad, al tanto de lo anterior, sabiendo que el hostigamiento sexual y acoso sexual impactan de manera negativa en los derechos humanos y reconociendo que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos, tal como lo establece la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención De Belém Do Pará”; emite el presente protocolo a fin de generar las condiciones que permitan asegurar el respeto, la protección, dignidad e integridad de todas las personas que conforman la comunidad universitaria de la Universidad Mexiquense de Seguridad, atendiendo de manera diligente, con el debido proceso las conductas que sean denunciadas relacionadas con actos y acciones de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

## 1.2 Justificación

En 2012, el Comité CEDAW recomendó al Estado Mexicano instituir medidas para prevenir, castigar y eliminar todas las formas de violencia contra mujeres en las instituciones educativas públicas. Asimismo, señaló la preocupación de la persistencia de prácticas discriminatorias contra las mujeres en el ámbito laboral, por lo que instó a que se reformara la Ley Federal de Trabajo, ya que de acuerdo a diversos informes, tres de cada 10 mujeres, eran víctimas de actos de violencia en el lugar de trabajo, incluido el abuso y el hostigamiento sexual, por lo tanto, solicitó que se garantizara la

<sup>8</sup> Artículo 1 de la Convención.

<sup>9</sup> Artículo 6 de la Convención.

<sup>10</sup> Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (2012, 7 de agosto). *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*. CEDAW/C/MEX/CO/7-8.

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10922.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2016/10922>

<sup>11</sup> Secretaría de las Mujeres. Gobierno del Estado de México. (s.f.). *Violencia laboral, Hostigamiento y Acoso sexual*. <http://semujeres.edomex.gob.mx/violencia-laboral-hostigamiento-acoso-sexual>

<sup>12</sup> Tesis [A.]: 1a. CLXXXIII/2017 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, 24 de noviembre de 2017. Reg. digital 2015620.

<sup>13</sup> Artículo 13 de la LGAMVLV.

<sup>14</sup> Artículo 10 de la LGAMVLV

<sup>15</sup> Instituto Nacional de las Mujeres. (2023). *Denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF. Informe Anual 2023*. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/947996/Informe\\_HAS\\_2023.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/947996/Informe_HAS_2023.pdf)

implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la administración pública.<sup>16</sup>

En atención a lo anterior, el 31 de agosto de 2016, se publicó en el diario Oficial de la Federación, el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de aplicación en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.<sup>17</sup> En concordancia, el Gobierno del Estado de México, publicó el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Estado de México en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno”, el 10 de mayo de 2018.<sup>18</sup>

El hostigamiento sexual y acoso sexual son conductas que constituyen un ejercicio de abuso de poder en donde se manifiesta el control, la subordinación y la dominación. Para el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, la violencia de género está relacionada con la discriminación, ya que ésta es un reflejo de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres (Corte IDH, 2006).<sup>19</sup> Por lo tanto, cuando las mujeres son víctimas de estas conductas, debe emplearse la perspectiva de género (PEG), para evidenciar la discriminación y desigualdad, lo cual, las coloca en un mayor estado de indefensión y vulnerabilidad.

Además de las mujeres, existen grupos de personas que padecen procesos históricos o estructurales de discriminación (grupos vulnerables) que las coloca en situaciones de mayor riesgo de ser agredidas y violentadas. Por lo que además de la PEG, deben incorporarse en las medidas de prevención, atención y acompañamiento, enfoques diferenciados que garanticen una efectiva y adecuada reparación.

La Universidad Mexiquense de Seguridad, en su preocupación por asegurar la protección de la dignidad e integridad de todas las personas que conforman la comunidad universitaria, y en concordancia con su Código de Conducta, el Código de Ética, su Reglamento Disciplinario y su demás normatividad, refrenda su compromiso para prevenir, atender y acompañar las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual de las que tenga conocimiento bajo una perspectiva de género y enfoques diferenciados a través de la implementación efectiva del presente “*Protocolo de Actuación para Prevenir, Atender y Acompañar casos de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la Universidad Mexiquense de Seguridad*”.

## Capítulo 2. Disposiciones generales

### 2.1 Ámbito de aplicación

La aplicación del presente protocolo es de observancia general y obligatoria para todas las personas que conforman la comunidad universitaria de la Universidad Mexiquense de Seguridad.

El protocolo se aplicará siempre que la persona en situación de violencia y la persona señalada formen parte de la comunidad universitaria de la Universidad Mexiquense de Seguridad. Este protocolo será aplicable en los siguientes casos:

- a) Dentro de los planteles y/o instalaciones de la Universidad Mexiquense de Seguridad: cualquier situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual que ocurra dentro de los espacios físicos de la Universidad, como aulas, oficinas, áreas comunes, dormitorios y demás instalaciones;
- b) En espacios virtuales: situaciones de hostigamiento sexual y/o acoso sexual que se den en medios digitales utilizados por la Universidad. Esto incluye plataformas de enseñanza, correos electrónicos institucionales, grupos de mensajería oficiales, redes sociales vinculadas a la Universidad, o cualquier otro espacio digital donde interactúe la comunidad universitaria con fines académicos y/o laborales;
- c) En actividades fuera de la Universidad: se aplicará en incidentes de hostigamiento sexual y/o acoso sexual que ocurran fuera de los planteles y/o instalaciones físicas, siempre que estén relacionados con actividades académicas, culturales, deportivas, de representación, o cualquier evento organizado o avalado por la

<sup>16</sup> CEDAW, 2012, CEDAW/C/MEX/CO/7-8. Párr. 27,28.

<sup>17</sup> DOF: 31/08/2016. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5450530&fecha=31/08/2016#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450530&fecha=31/08/2016#gsc.tab=0)

<sup>18</sup> Periódico Oficial. Gaceta del Gobierno. (2018, 10 de mayo). *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en el Estado de México*.

<https://cedipiem.edomex.gob.mx/sites/cedipiem.edomex.gob.mx/files/files/Documentos%20PDF/Marco%20Normativo/Protocolos/PROTOCOLO%20HOSTIGAM IENO%20SEXUAL.pdf>

<sup>19</sup> Revista Latinoamericana de Derechos Humanos. Vol. 23, (2012). *El concepto de violencia de género en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos*. <https://biblioteca.corteidh.or.cr/documento/67142>

Universidad. Esto incluye congresos, talleres, visitas académicas y otros eventos similares, así como su traslado a los mismos, y

- d) En espacios distintos a los recintos institucionales, siempre que intervenga una persona perteneciente a la comunidad universitaria y se trate de actos que vulneren la normatividad universitaria o interfieran con el buen desarrollo de las actividades universitarias.

La aplicación de este protocolo se llevará a cabo sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones legales aplicables en materia laboral, administrativa o, en su caso, penal.

## 2.2 Glosario

Para los efectos de la interpretación y aplicación de este protocolo, se entenderá por:

- a) **Acompañamiento:** consiste en brindar atención inmediata desde el primer punto de contacto, ofreciendo contención psicoemocional, apoyo psicológico breve, asesoría jurídica. De ser necesario, se canalizará con dependencias y organismos auxiliares competentes para garantizar que la persona en situación de violencia reciba la atención adecuada y especializada que requiera;<sup>20</sup>
- b) **Alumnado:** a las personas inscritas en la Universidad Mexiquense de Seguridad dedicadas al aprendizaje a través de estudios de formación, actualización y especialización;
- c) **Autoridades:** personas titulares de la Rectoría; de la Dirección del Plantel de Formación y Actualización; del Departamento Académico; del Departamento de Servicios Escolares; así como a las personas encargadas de los servicios de Coordinación Académica y de Disciplina del Alumnado y Oficiales; Personas titulares de las Direcciones; Unidades; Subdirecciones y Jefaturas de Departamento;<sup>21</sup>
- d) **Base de datos:** sistema de almacenamiento seguro donde se documentan de manera detallada los posibles hechos de hostigamiento y/o acoso sexual reportadas en la comunidad universitaria. Su propósito es analizar patrones, y generar estadísticas que permitan implementar estrategias efectivas para prevenir y erradicar estas conductas en el futuro;
- e) **Comunicación asertiva:** se trata de adoptar una forma de comunicación hacia la persona en situación de violencia libre de prejuicios de género, evitando cualquier expresión que pudiera revictimizar o discriminar, especialmente si se trata de una mujer. Además, esto implica el uso de un lenguaje claro, sencillo y accesible;
- f) **Comunidad universitaria:** autoridades; persona servidora pública docente; persona servidora pública instructora; persona servidora pública; personal docente externo; personal de confianza; personal de base y/o sindicalizado; personal por honorarios; prestadores de servicios, personal comisionado y alumnado en términos de los establecido por la normatividad universitaria;
- g) **Debido proceso:** implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables;
- h) **Estereotipos de género:** son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo;
- i) **Instalaciones:** a la Rectoría y los planteles de Formación y Actualización Toluca, Nezahualcóyotl y Tlalnepantla;
- j) **Medidas de urgencia:** tendrán el fin de evitar que la persona en situación de violencia continúe siendo sujeta de violencia. Se aplicarán, asimismo, cuando se encuentre amenazada en su integridad personal o que existan razones fundadas y motivadas para pensar que sus derechos están en riesgo, en razón de la vulneración o violación previa de sus derechos humanos.<sup>22</sup> Las medidas de urgencia no constituyen un prejuzgamiento sobre la responsabilidad de la persona señalada o sobre los actos denunciados, y sus efectos finalizarán con la resolución del procedimiento o cuando se considere que ya no está en riesgo la persona en situación de violencia;
- k) **Persona en situación de violencia:** cualquier persona que ha sido afectada, de manera directa o indirecta, por actos que sean considerados hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- l) **Persona señalada:** cualquier integrante de la comunidad universitaria a quien se le atribuyan hechos posiblemente constitutivos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- m) **Perspectiva de género:** se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las

<sup>20</sup> El acompañamiento puede incluir asistencia ante otras Instituciones a solicitud de la persona en situación de violencia.

<sup>21</sup> Junta de Gobierno de la Universidad Mexiquense de Seguridad. (2022, 1 de junio). Mediante acuerdo número JGUMS/S07/004/2022. Por el cual se dicta el Reglamento de los Planteles de Formación y Actualización de la Universidad Mexiquense de Seguridad. Artículo 3 fracción III.

<sup>22</sup> Artículo 40 de la Ley General de Víctimas.

diferencias biológicas entre mujeres y hombres. Asimismo, las acciones que deben emprenderse para avanzar en la construcción de la igualdad de género;

- n) **Plantel o Planteles:** a los planteles de Formación y Actualización Toluca, Nezahualcóyotl y Tlalnepantla;
- o) **Primer contacto:** al momento en que la persona en situación de violencia expone su caso ante: (i) superior inmediato; (ii) la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género; (iii) personal de enfermería; o (iv) la Rectoría y/o Dirección del Plantel de Formación y Actualización. En este primer acercamiento, la persona recibe atención y orientación libre de estereotipos sobre las vías e instancias donde se puede atender su caso;
- p) **Protocolo:** Protocolo de Actuación para Prevenir, Atender y Acompañar casos de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la Universidad Mexiquense de Seguridad;
- q) **Reporte:** manifestación formal a través de la cual la persona en situación de violencia refiere posibles hechos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual ante la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género, en los que se encuentren involucradas personas integrantes de la comunidad universitaria;
- r) **Revictimización:** profundización de un daño recaído sobre la persona en situación de violencia o en la persona señalada derivado de la inadecuada atención institucional;
- s) **Universidad:** a la Universidad Mexiquense de Seguridad y
- t) **Violencia contra las mujeres:** cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como público.

**2.3 Autoridades universitarias facultadas para actuar en el marco del presente protocolo**

Etapas	Instancia que conoce	Facultad o competencia
Prevenición	Unidad Jurídica y de Igualdad de Género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidad Administrativa dependiente de Rectoría, responsable de implementar acciones con perspectiva de género dentro de la Universidad para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, promover la igualdad y el empoderamiento femenino, respetar los derechos humanos y eliminar la discriminación.<sup>23</sup></li> </ul>
	Unidad de Vinculación y Mejora Continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidad Administrativa dependiente de Rectoría, responsable de crear proyectos multidisciplinarios con valor agregado y propuestas de innovación tecnológica difundiendo la cultura de la seguridad pública y la prevención del delito, con perspectiva de género e inclusión social, mediante políticas que promuevan el bienestar y la equidad en la comunidad universitaria.<sup>24</sup></li> <li>• Encargarse del diseño, administración y mantenimiento de las páginas web y redes sociales institucionales de la Universidad.<sup>25</sup></li> </ul>
	Departamento de Tecnologías de la Información	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento dependiente de la Unidad de Vinculación y Mejora Continua, responsable de desarrollar y dar seguimiento a los proyectos de tecnologías de información que propongan las unidades administrativas de la Universidad.<sup>26</sup></li> </ul>
Atención Integral	Unidad Jurídica y de Igualdad de Género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidad Administrativa dependiente de Rectoría, encargada de la atención y recepción del <i>reporte de Atención para posibles casos de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual</i>;</li> <li>• Presentación y trámite del reporte;</li> <li>• Procedimiento interno de responsabilidad universitaria, y</li> <li>• Acompañamiento ante instancias externas.</li> </ul>
	Personal con funciones de psicología	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contención psicoemocional;</li> <li>• Apoyo psicológico breve, y</li> <li>• Acompañamiento ante otras instancias a petición de la persona en situación de violencia.</li> </ul>
	Servicio médico y/o enfermería	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención de emergencia, y</li> <li>• Realización de procedimientos básicos de enfermería.<sup>27</sup></li> </ul>

<sup>23</sup> Junta de Gobierno. (2022, 1 de junio). Acuerdo JGUMS/SO7/003/2022. Por el cual se dicta el Manual General de Organización de la Universidad Mexiquense de Seguridad. <https://ums.edomex.gob.mx/sites/ums.edomex.gob.mx/files/files/Manual%20General%20de%20Organizaci%C3%B3n%20de%20la%20UMS.pdf>

<sup>24</sup> Acuerdo JGUMS/SO7/003/2022.

<sup>25</sup> Acuerdo JGUMS/SO7/003/2022.

<sup>26</sup> Acuerdo JGUMS/SO7/003/2022.

<sup>27</sup> Limpieza y cuidado de heridas, aplicación de vendajes, control de signos vitales y administración de medicamentos recetados.

Etapas	Instancia que conoce	Facultad o competencia
<b>Vías</b>	<b>Administrativa</b> Órgano Interno de Control de la Universidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Instrumentar, en los casos que corresponda, el procedimiento administrativo respectivo.</li> </ul>
	<b>Penal</b> Fiscalía General de Justicia del Estado de México	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tramitación y substanciación de la denuncia y/o querrela por conductas que puedan constituir un delito.</li> </ul>

### Capítulo 3. Objetivos

#### 3.1 Objetivo general

Establecer acciones concretas de prevención, así como crear el procedimiento para la atención y el acompañamiento a las personas que formen parte de la comunidad universitaria de la Universidad Mexiquense de Seguridad cuando se identifiquen posibles actos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, garantizando una respuesta efectiva, uniforme y homogénea que promueva el bienestar de toda la comunidad.

Para ello, el presente Protocolo busca:

#### 3.2 Objetivos Específicos:

- Realizar actividades específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en Rectoría y los planteles, que permita promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
- Informar a la comunidad universitaria los mecanismos con los que cuenta la Universidad para orientar, asesorar y acompañar a una persona en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- Dar a conocer a la comunidad universitaria las instancias responsables de la prevención, atención y acompañamiento de los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- Colaborar con las autoridades institucionales en el seguimiento de los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- Llevar un registro de los reportes relacionados con actos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, que permita implementar acciones concretas tendientes a prevenir y erradicar estas conductas en la comunidad universitaria, y
- Contribuir al ejercicio efectivo de los derechos de la igualdad y no discriminación, así como del acceso a una vida libre de violencia en la Universidad.

### Capítulo 4. Marco Conceptual

#### 4.1 El derecho a las mujeres a una vida libre de violencia

De acuerdo a la Convención de Belém do Pará, la violencia contra la mujer trasciende a todos los sectores de la sociedad, incluido el nivel educacional. En este sentido, reconoce que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, lo cual incluye, entre otros, el derecho a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.<sup>28</sup>

Por ello, la Universidad busca a través de la aplicación del presente protocolo, que la institución sea un espacio libre de violencia, garantizando el empoderamiento de las mujeres, definido en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México como el proceso mediante el cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, exclusión a un estado de conciencia, ilusión, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

Además del ámbito internacional, el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia está reconocido en la legislación mexicana a través de la LGAMVLV y en el Estado, en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, donde se establece que para prevenir, atender y erradicar las conductas estereotipadas que permiten, fomentan y toleran la violencia contra las mujeres, se deben transformar los modelos socioculturales de conducta de mujeres y hombres a través de acciones de educación formales y no formales en todos los niveles

<sup>28</sup> Artículo 6 de la Convención.

educativos y de instrucción, así como detectar tempranamente las manifestaciones de violencia en los centros educativos para que se dé una primera respuesta urgente a las alumnas que sufren algún tipo de violencia; incluido el hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

## 4.2 Estereotipos de género

El hostigamiento sexual y acoso sexual son considerados como actos de violencia que se caracterizan por el ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión, riesgo y vulnerabilidad para quien lo sufre. Además, son conductas que se producen y reproducen de manera desproporcionada y en mayor medida contra las mujeres, lo cual constituye violencia de género.

Las Naciones Unidas, definen el término de violencia de género como aquellos actos dañinos dirigidos contra una persona en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad y el abuso de poder, por lo tanto, constituye, además, una forma de discriminación. Por ello, es que el Estado Mexicano, condena la violencia y discriminación cometida en contra de las mujeres y reconoce de manera expresa, su derecho a vivir una vida libre de violencia, libre de prejuicios y de estereotipos de género.

Para la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CORTE IDH) los actos, acciones y motivos de violencia cometidos en contra de las mujeres, están influenciados por una cultura de discriminación basada en la reproducción de estereotipos de género.<sup>29</sup>

Los estereotipos de género son creencias preconcebidas sobre las características, atributos y roles asociados a las personas con base en su género. La pre-concepción de subordinación hacia la mujer es una de las causas y consecuencias de la violencia cometida en su contra.<sup>30</sup>

Los roles asociados a la mujer son el rol reproductivo, espacio doméstico, trabajo no remunerado, servicio y cuidado de personas, mediación y subordinación; mientras que, en los hombres, son el rol productivo, espacio público, trabajo remunerado, poder y responsabilidad, autoridad y dominación.<sup>31</sup> Es decir, los roles de género otorgan mayor prestigio y valor a las actividades y espacios de los hombres y ubican, por ende a las mujeres, en una posición de inferioridad, lo cual debilita sus habilidades y conocimientos al espacio doméstico, tareas de la casa, cuidados y a la atención de personas.

Los estereotipos de género se agravan cuando se interseccionan con otros (asociados a la etnicidad, nacionalidad, religión), generando impactos negativos desproporcionados contra quienes están dirigidos.<sup>32</sup>

Una medida para combatir y erradicar los estereotipos que generan discriminación, desigualdad y violencia en contra de mujeres y grupos vulnerables, es modificar los patrones socioculturales de conducta con el objetivo de eliminar los prejuicios y las prácticas basadas en la idea de inferioridad o superioridad de las mujeres y hombres.<sup>33</sup>

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la CEDAW, el hostigamiento sexual y el acoso sexual, son una manifestación de la discriminación de género basada en la reproducción de estereotipos de género en su contra, así como una forma de violencia específica contra ellas.<sup>34</sup>

## 4.3 Hostigamiento sexual

Con base en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en sus relaciones laboral, docentes, domésticas o cualquiera que implique jerarquía y se expresa en conductas verbales o no verbales, escritas, físicas o a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

<sup>29</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2009, 16 de noviembre). Sentencia. Caso González y otras ("Campo Algodonero") vs. México. [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_205\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf)

<sup>30</sup> Corte IDH, Sentencia "Campo Algodonero", párr. 401.

<sup>31</sup> INMUJERES. *Glosario para la igualdad. Roles de género*. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/roles-de-genero>

<sup>32</sup> Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. *Estereotipos de género*. <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>

<sup>33</sup> Artículo 5 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. [https://www.scin.gob.mx/igualdad-de-genero/sites/default/files/cedaw/archivos/2021-11/convencion\\_discriminacion.pdf](https://www.scin.gob.mx/igualdad-de-genero/sites/default/files/cedaw/archivos/2021-11/convencion_discriminacion.pdf)

<sup>34</sup> Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *El hostigamiento o acoso sexual*.

El hostigamiento sexual es una conducta que afecta directamente a la persona sobre la que se ejerció dicha violencia. Las afectaciones impactan de manera negativa sobre el autoestima, salud, integridad y seguridad de la persona. La persona agresora puede formar parte de áreas distintas a las que pertenece la víctima.

#### 4.4 Acoso sexual

El acoso sexual, es una forma de violencia en la que si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder, intimidación, amenaza o insinuación sexual, sin consentimiento que conlleva a la víctima, a un estado de indefensión, riesgo, degradación o humillación, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.<sup>35</sup> Puede ocurrir en el ámbito laboral, docente, doméstico y cualquier otro, es decir, tanto en el espacio público como el privado.

Ambas conductas están reconocidas como violencia sexual en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado y, a su vez, tipificadas como delitos en el Código Penal del Estado de México.

Tanto mujeres como hombres son objeto de hostigamiento sexual y/o acoso sexual. Sin embargo, las niñas, niños y adolescentes (NNA), mujeres y las personas de grupos vulnerables se encuentran en una situación de vulnerabilidad adicional y, por ende, en mayor riesgo de ser víctimas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

### Capítulo 5. Marco jurídico

#### 5.1 Derecho Internacional de los Derechos Humanos

##### A. Sistema Universal

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ONU, 1979).
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT, 1998).
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (ONU, 1967).
- Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948).
- Declaración y Plataforma de acción de Beijing (ONU, 1995).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU, 1966).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1976).
- Recomendación General No. 19, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 11° período de sesiones (ONU, 1992).
- Recomendación General No. 24, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 20° período de sesiones (ONU, 1999).

##### B. Sistema Interamericano

- Caso González y Otras ("Campo Algodonero") vs. México, sentencia del 16 de noviembre de 2009.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica" (OEA, 1978).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará" (OEA, 1999).
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (OEA, 1948).
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales también. "Protocolo de San Salvador" (OEA 1988).

#### 5.2 Marco Jurídico Nacional

##### A. Constitucional y Leyes secundarias

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (última reforma DOF 31-10-2024).
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (última reforma DOF 20-05-2021).
- Ley Federal del Trabajo (última reforma DOF 30-09-2024).
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (última reforma DOF 01-04-2024).
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (última reforma DOF 26-01-2024).
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (última reforma DOF 29-12-2023).
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (última reforma DOF 01-04-2024).
- Código Penal Federal (última reforma DOF 07-06-2024).

<sup>35</sup> Gobierno del Estado de México. *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México*. <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/viq/levviq139.pdf>. Artículo 12.

- Código Nacional de Procedimientos Penales (última reforma Diario Oficial de la Federación DOF 26-01-2024).
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (última reforma DOF 14-03-2014).

#### B. Estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México (última reforma POGG 19-09-2024).
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México (última reforma POGG 05-04-2024).
- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del estado de México (última reforma POGG 05-04-2024).
- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios (última reforma POGG 05-04-2024).
- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios (última reforma POGG 21-05-2024).
- Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México (última reforma POGG 21-05-2024).
- Código de Procedimientos Administrativos del Estado de México (última reforma POGG 22-06-2023).
- Código Penal del Estado de México (última reforma POGG 05-04-2024).
- Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México (última reforma POGG 12-09-2017).
- Reglamento de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México (última reforma POGG).
- Reglamento Interior de la Universidad Mexiquense de Seguridad.
- Reglamento de los Planteles de Formación y Actualización de la Universidad Mexiquense de Seguridad.
- Reglamento Disciplinario de la Universidad Mexiquense de Seguridad.
- Manual General de Organización de la Universidad Mexiquense de Seguridad.
- Pronunciamiento Cero Tolerancia ante las Conductas de Hostigamiento y/o Acoso Sexual de la Universidad Mexiquense de Seguridad.
- Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de México y sus Organismos Auxiliares.
- Acuerdo por el que se emite el Código de Conducta de la Universidad Mexiquense de Seguridad.

### Capítulo 6. Principios rectores

En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos y principios siguientes:

- Debida diligencia reforzada:** en un contexto caracterizado por la violencia y la discriminación histórica contra las mujeres, las personas servidoras públicas deben asegurarse de llevar a cabo todas las diligencias necesarias con inmediatez, exhaustividad, imparcialidad y sin estereotipos ni discriminación, considerando que la impunidad de los delitos cometidos contra ellas envía el mensaje de que esta violencia es tolerada, lo que favorece su perpetuación, la aceptación social del fenómeno, el sentimiento y la sensación de inseguridad en las mujeres, así como una persistente desconfianza de ellas en el sistema de justicia.<sup>36</sup>
- Perspectiva de género:** permite que las mujeres y grupos vulnerables accedan a un trato igualitario y libre de discriminación al reconocer que las conductas que constituyen violencia, las afectan de manera desproporcionada y las colocan en mayor riesgo de ser agredidas. Por lo tanto, cuando las mujeres sean víctimas de hostigamiento y/o acoso sexual se empleará la perspectiva de género con el objetivo de evidenciar la discriminación y desigualdad en la que se encuentran, lo cual, permitirá evidenciar el estado de indefensión y vulnerabilidad, lo que a su vez, permitirá que la prevención, atención y acompañamiento sean adecuados, transformadores y reparadores.

Para lograr lo anterior, en el presente protocolo, se aplicará y garantizará la transversalidad, definida en Ley de Igualdad del Estado de México, como el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género, la cual permite valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y hombres, la reproducción de conductas que constituyan actos de hostigamiento y/o acoso sexual, y con ello poder prevenirlas, erradicarlas y garantizar la no repetición de dichos actos.

<sup>36</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2010, 30 de agosto). Sentencia. C Fernández Ortega y otros Vs. México. Párr. 193.

- c) **Igualdad y no discriminación:** para las Naciones Unidas, los principios de igualdad y no discriminación, son la base de los derechos humanos, por ello, en la Ley de Igualdad del Estado de México, se reconoce que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, se logra a partir de la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

En este sentido, la igualdad se entiende como el derecho de todas las personas a ser tratadas con respeto y sin distinción, exclusión o restricción. Para la Corte IDH, la igualdad es incompatible con situaciones, actos y conductas de superioridad o inferioridad hacia un determinado grupo de personas.<sup>37</sup>

Para efectos del presente protocolo, la igualdad se promueve y garantiza a través de:

- a) La igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, es decir, el acceso al mismo trato para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos.
- b) La igualdad de género, para que las mujeres y hombres accedan con las mismas posibilidades y oportunidades a los recursos y toma de decisiones.
- c) La promoción de acciones afirmativas y específicas que contribuyan a la igualdad de género.
- d) La eliminación de toda forma de discriminación.

Con base en la LGIMH, la discriminación es toda distinción, exclusión o restricción que basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.<sup>38</sup>

Por su parte, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en su artículo 1º, establece el derecho a la igualdad, y en este sentido, se hace hincapié en diversos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, que la discriminación puede generarse tanto por el trato desigual como el trato igualitario a personas que están en situaciones de vulnerabilidad.<sup>39</sup>

La igualdad y no discriminación son principios que se encuentran vinculados y relacionados entre sí. La Ley de Igualdad del Estado de México, establece que cualquier persona que se encuentra en una situación de opresión, desigualdad, discriminación y/o exclusión, se encuentra en desigualdad. Por lo tanto, la Universidad Mexiquense de Seguridad, a través del presente protocolo, busca impulsar medidas de prevención, atención y acompañamiento, que permitan erradicar la desigualdad entre mujeres y hombres con el objetivo de combatir la discriminación estructural que coloca en un mayor estado de indefensión y vulnerabilidad a las mujeres y a las personas de grupos vulnerables.

- d) **Presunción de inocencia:** Es un derecho universal que se traduce en que nadie puede ser condenado si no se comprueba plenamente el delito que se le imputa y la responsabilidad penal en su comisión, lo que significa que la presunción de inocencia la conserva la persona inculpada durante la secuela procesal hasta que se dicte sentencia definitiva con base en el material probatorio existente.<sup>40</sup>
- e) **Pro - persona:** principio de interpretación que implica que las normas relativas a derechos humanos se interpreten de acuerdo con la Constitución y con los tratados internacionales, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia a las personas, constituyendo así, una herramienta hermenéutica para lograr la efectiva protección en relación, siempre, con un derecho humano que se alegue vulnerado.<sup>41</sup>
- f) **Confidencialidad:** toda información que se obtenga, genere, o resguarde con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en materia de acceso a la información pública, a la protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable. Se deberá privilegiar el carácter de confidencial dada la naturaleza de las conductas.

El nombre de la persona en situación de violencia por hostigamiento sexual y/o acoso sexual tendrá carácter de información confidencial, para evitar que se agrave su condición. El trato de confidencialidad se rige por el principio de

<sup>37</sup> Principios de igualdad y no discriminación. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5930/4.pdf>

<sup>38</sup> Artículo 5, fracción II.

<sup>39</sup> Principios de igualdad y no discriminación.

<sup>40</sup> Artículo 14 constitucional párrafo segundo, 16 párrafo primero, 19, párrafo primero; 21, párrafo primero, y 102, apartado A, párrafo segundo, Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículo 8); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 14.2); la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (artículo 26), y la Declaración Universal sobre Derechos Humanos (artículo 11).

<sup>41</sup> Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, párrafo segundo. Tesis XIX. 1o. J/7 (10.a). Jurisprudencia (Constitucional, común).

igualdad, por lo que los datos de la o las personas señaladas, también serán confidenciales, en tanto no se emita una resolución y ésta quede firme.

La información que se genere para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

El uso, manejo y resguardo de la información, que sea proporcionada por la persona en situación de violencia, será tratada con la máxima confidencialidad y en su caso, la omisión de la misma, será causa de responsabilidad y sancionada de conformidad con las leyes aplicables.

La confidencialidad garantiza la protección de la persona en situación de violencia y la debida diligencia en el proceso de atención y acompañamiento.

- g) Prohibición de represalias:** la Universidad, se compromete a que la información que reciba sobre probables hechos que configuren las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, sean confidenciales y sin represalias, comprendiendo que de ser sujeta la persona en situación de violencia o testigo, a cualquier tipo de represalias, por cualquier persona de la institución, se aplicarán sanciones.
- h) Buena fe:** las autoridades presumirán la buena fe de las personas en situación de violencia. Las personas servidoras públicas que intervengan con motivo del ejercicio de derechos de las personas en situación de violencia, no deberán criminalizarlas, estigmatizarlas o responsabilizarlas por su situación y deberán brindarles los servicios de atención y asistencia desde el momento en que lo requieran, así como respetar y permitir el ejercicio efectivo de sus derechos.<sup>42</sup>

## Capítulo 7. Acciones específicas de prevención

La Unidad Jurídica y de Igualdad de Género, con el apoyo de la Unidad de Vinculación y Mejora Continua, será la encargada de coordinar las acciones que se realicen al interior de la Universidad en materia de prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, así como otras formas de violencia de género.

De igual forma la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género, con el apoyo de la Unidad de Vinculación y Mejora Continua, deben garantizar que las acciones de prevención tengan un enfoque integral, orientando sus estrategias específicamente hacia:

1. Promover que la comunidad universitaria identifique las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, abordándolas no como un problema entre dos personas, sino como una cuestión cultural, colectiva e institucional, basada en discriminaciones y desigualdades.
2. Que la comunidad universitaria conozca las vías para reportar estas conductas y sienta confianza al utilizarlas.
3. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad y fomentar un clima laboral seguro, equitativo, respetuoso y libre de violencia.
4. Promover en la Universidad una política de cero tolerancia hacia el hostigamiento sexual y acoso sexual.

Se garantizará que las acciones de prevención no reproduzcan estereotipos o formas de discriminación vinculadas a la violencia de género. Para asegurar este objetivo, se llevarán a cabo, al menos, las siguientes acciones específicas:

### 7.1 Pronunciamiento de “cero tolerancia”

Se emitirá un pronunciamiento de cero tolerancia, preferiblemente por la persona titular de la Universidad, mediante el cual se exprese el compromiso de prevenir, atender y acompañar cualquier forma de violencia contra las mujeres, particularmente las de hostigamiento sexual y acoso sexual. Este pronunciamiento debe contener los siguientes elementos mínimos:

1. Explicitar el compromiso de la Universidad de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres, así como las consecuencias a las que puede haber lugar por estas conductas;
2. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
3. Definir el hostigamiento sexual y el acoso sexual de conformidad a lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México;

<sup>42</sup> Artículo 5 de la Ley General de Víctimas.

4. Brindar información sobre las vías de atención y acompañamiento;
5. Compromisos particulares de la Universidad para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
6. Explicitar el compromiso en aplicar el presente Protocolo;
7. El pronunciamiento deberá renovarse periódicamente, particularmente de manera posterior a coyunturas de cambio institucional;
8. Firma de la persona titular de la Universidad;
9. Lugar y fecha de emisión y
10. El pronunciamiento se comunicará frecuentemente a toda la comunidad universitaria, por los medios idóneos para que lo conozcan y puedan adherirse a este.

## 7.2 Sensibilización y Capacitación

1. Se proporcionará sensibilización y capacitación al personal de la Universidad de todos los niveles y tipos de puesto, en materia de hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia de género. La capacitación se otorgará de manera anual o, en su caso, de acuerdo a las necesidades;
2. Se capacitará al personal responsable de operar este protocolo, con el fin de que conozcan sus funciones, responsabilidades y el procedimiento a seguir ante cualquier conducta de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;<sup>43</sup>
3. Dicho personal recibirá capacitación de forma obligatoria al menos una vez al año en temas de perspectiva de género, violencia de género, enfoque interseccional, hostigamiento sexual, acoso sexual, entre otros temas que sean de utilidad para la operabilidad de este protocolo;
4. La capacitación mencionada será progresiva y especializada. Además, deberá incluir mecanismos de evaluación tanto para el personal que la imparte como para los participantes. Aquellos que no aprueben deberán repetirla;
5. Se implementará un curso presencial obligatorio para todo el personal de nuevo ingreso, que aborde temas relacionados con el hostigamiento sexual y acoso sexual;<sup>44</sup>
6. La Unidad Jurídica y de Igualdad de Género gestionará de manera anual, al menos, un curso en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual;
7. Las autoridades deberán facilitar el desarrollo de actividades de sensibilización, las cuales podrán incluir talleres, pláticas, conferencias, mesas de trabajo, grupos de discusión y programas de capacitación y<sup>45</sup>
8. Se procurará dependiendo de los recursos económicos disponibles brindar capacitación en los estándares de competencia de la Entidad de Certificación y Evaluación de la Universidad al personal, que estén relacionados con este tema.

## 7.3 Difusión

1. La Unidad de Vinculación y Mejora Continua, con el apoyo del Departamento de Tecnologías de la Información, será responsable de difundir a la comunidad universitaria las acciones implementadas para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual;
2. El Protocolo será de acceso público por medio de la página de internet institucional, así como los medios que se establezcan para ello, y
3. La Unidad Jurídica y de Igualdad de Género, con el apoyo de la Unidad de Vinculación y Mejora Continua, será responsable de desarrollar materiales informativos, como el directorio de autoridades encargadas de la atención y acompañamiento de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual. Asimismo, deberá actualizar y difundir este directorio periódicamente a la comunidad universitaria por todos los medios a su disposición.

## Capítulo 8. Atención integral

La atención integral se divide en tres etapas. La primera, **la etapa de orientación**, tiene como propósito, asesorar de manera oportuna a la persona en situación de violencia y brindarle información general sobre el procedimiento de atención especializada previsto en el presente protocolo. Contempla los primeros auxilios psicológicos, los servicios

<sup>43</sup> La Unidad Jurídica y de Igualdad de Género, Servicios Médicos, Psicología y las Unidades Administrativas necesarias. Asimismo, se podrá solicitar el apoyo del personal adscrito a la Subdirección de Profesionalización para Seguridad Pública y Privada. Este personal, certificado en el estándar de competencia 539 para la atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género, brindará su apoyo especializado cuando sea necesario.

<sup>44</sup> Antes del curso, se aplicará un cuestionario para evaluar el nivel del conocimiento y detectar áreas de oportunidad que requieran mayor atención.

<sup>45</sup> Personas titulares de la Rectoría; de la Dirección del Plantel de Formación y Actualización; del Departamento Académico; del Departamento de Servicios Escolares; así como a las personas encargadas de los servicios de Coordinación Académica y de Disciplina del Alumnado y Oficiales; Personas titulares de las Direcciones; Unidades; Subdirecciones y Jefaturas de Departamento.

médicos y/o de enfermería en caso de ser necesario, y busca atender los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual desde un enfoque de derechos humanos para que dichas conductas sean prevenidas y erradicadas.

En la segunda etapa, la **etapa de atención especializada**, se especificará la ruta de atención para presentar formalmente un reporte, el cual, será atendido desde la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género. En esta etapa se recibirá acompañamiento jurídico, apoyo psicológico y/o médico.

La tercera etapa de **medidas de urgencia**, contempla distintas acciones dirigidas a garantizar y preservar la seguridad e integridad de la persona en situación de violencia.

Las tres etapas: de orientación, de atención especializada y de medidas de urgencia, se regirán bajo los principios de debida diligencia, confidencialidad, no revictimización, no represalias, debido proceso y los enfoques de género, interseccionalidad e interculturalidad.

### 8.1 Orientación

La persona en situación de violencia podrá hacer del conocimiento de los hechos y recurrir como primer contacto de manera indistinta:

- a) Jefa(e) inmediato;
- b) La Unidad Jurídica y de Igualdad de Género;
- c) Servicios médicos y/o de Enfermería;
- d) Dirección de los Planteles de Formación y Actualización Toluca, Nezahualcóyotl y Tlalnepantla, y
- e) Rectoría.

Las autoridades antes señaladas, tienen la obligación de:

- a) Presentarse y explicar su labor y alcances como autoridad de primer contacto;
- b) Identificar si la persona en situación de violencia requiere de atención o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario;
- c) Escuchar de forma asertiva a la persona en situación de violencia para identificar posibles conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en los hechos que aquella relate, asegurando los principios de confidencialidad, no revictimización y no represalias, y en caso de existir resguardar toda la información proporcionada<sup>46</sup> (fotografías, notas, mensajes, audios, y cualquier otra que tenga carácter de evidencia);
- d) Obtener únicamente la información que le permita identificar si se trata de un posible caso de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, considerando los hechos;
- e) En caso de que considere que se trata de alguna de las manifestaciones de violencia relacionadas con este Protocolo, orientar bajo una perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad a la persona en situación de violencia sobre las vías que tiene la Universidad para atender y acompañar estas conductas;
- f) Preguntar a la persona en situación de violencia si tiene dudas y si desea presentar un reporte para denunciar estas conductas. Este reporte será atendido por la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género, y en esta etapa se brindará acompañamiento jurídico, así como apoyo psicológico y/o médico;
- g) En caso de que la persona en situación de violencia no desee presentar el reporte en ese momento, se le preguntará si le permite incluir sus datos en el *Formato de Primer Contacto*<sup>47</sup>
- h) Procederá a finalizar la entrevista, la autoridad que es el primer contacto, no iniciará ningún procedimiento ni reporte.

Durante la etapa de orientación, se recabarán los datos generales de la persona en situación de violencia, los cuales serán tratados bajo el principio de confidencialidad, no victimización secundaria y no represalias previstos en el presente protocolo. La información recabada será asentada en el *Formato de Primer Contacto*<sup>48</sup> el cual deberá ser llenado por la autoridad de primer contacto que brinda la orientación y/o canalización.

<sup>46</sup> La omisión de lo anterior puede generar responsabilidad de las personas servidoras públicas, la cual podrá ser sancionada de conformidad con el marco legal aplicable.

<sup>47</sup> Si la persona en situación de violencia no lo autoriza, únicamente se asentará el sexo, la edad aproximada y el tipo de vinculación que tiene con la Universidad Mexiquense de Seguridad y la fecha de atención.

<sup>48</sup> El llenado de este formato se realizará independientemente de que la persona decida o no presentar el reporte de manera formal. En caso de negativa, se resguardará en el expediente correspondiente.

Los datos generales de las personas en situación de violencia serán tratados con estricta confidencialidad, en cumplimiento de la normatividad de protección de datos personales. La información proporcionada solo será utilizada para los fines necesarios y autorizados en el marco del procedimiento de atención integral.

Lo anterior no implica que la persona en situación de violencia deba continuar con el procedimiento de presentar formalmente el reporte ante la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género, por lo que únicamente se asentará:

- a) Datos de la autoridad que brindó la orientación;
- b) Área a la que fue canalizada la persona en situación de violencia para recibir los primeros auxilios psicológicos (en caso de que aplique);
- c) Nombre del plantel o rectoría donde se recibió la noticia y se brindó la orientación y/o canalización;
- d) Datos generales de la persona en situación de violencia: edad, sexo, área de adscripción, vinculación con la comunidad universitaria (si es persona servidora pública docente, persona servidora pública instructora, persona servidora pública, personal docente, personal de confianza, persona de base y/o sindicalizado; personal por honorarios; prestadores de servicios, personal comisionado y alumnado en términos de los establecido por la normatividad universitaria) y
- e) Breve narración de los hechos.

El *Formato de Primer Contacto* tiene como único propósito llevar un registro de las intervenciones realizadas, sin que su llenado constituya un reporte formal. La persona en situación de violencia podrá decidir, en la etapa de atención especializada, si desea formalizar el reporte. La autoridad de primer contacto deberá proporcionar a la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género, en un plazo máximo de tres días la información de las personas en situación de violencia que recibieron orientación, con el fin de mantener un registro de las intervenciones realizadas.

El objetivo inmediato de esta etapa, es que la persona en situación de violencia sea escuchada y atendida de forma oportuna. Por lo tanto, a pesar de contar con una ruta de atención en la etapa de atención especializada, es importante resaltar que la seguridad, bienestar físico, emocional y mental de la persona que reporta los hechos, debe ser prioritaria, por lo que cualquier persona que tenga conocimiento por haber sido el primer contacto, debe canalizar –si el caso lo amerita– de manera inmediata a la persona en situación de violencia, al área de servicios médicos y/o de enfermería para recibir los primeros auxilios psicológicos.<sup>49</sup>

Si el plantel en el que se encuentra la persona en situación de violencia, no cuenta con lo anterior, y se requiere la intervención especializada, se podrá coordinar la intervención mediante comunicación con el personal médico de otros planteles. Este personal, que deberá contar con un directorio actualizado de las y los psicólogos y médicos disponibles en cada plantel, podrá trasladarse al lugar donde se requieran los primeros auxilios psicológicos y médicos.

Las vías de contacto para recibir de forma presencial los primeros servicios médicos y/o de enfermería y psicológicos son:<sup>50</sup>

- **Rectoría:** planta baja, área de enfermería adscrita a la Unidad de Administración, Finanzas y Gestión Documental;
- **Plantel de Formación y Actualización Toluca:** área de servicios médicos, adscrita al departamento de servicios escolares;
- **Plantel de Formación y Actualización Nezahualcóyotl:** área de servicios médicos adscrita al departamento de servicios escolares, y
- **Plantel de Formación y Actualización Tlalnepantla:** área de servicios médicos adscrita al departamento de servicios escolares.

## 8.2 Atención especializada

Una vez que la persona en situación de violencia haya recibido primeros auxilios psicológicos, servicios médicos y/o de enfermería en caso de haber sido necesario, así como haber sido escuchada, orientada y canalizada de acuerdo con el presente protocolo, podrá, si así lo desea, continuar con el proceso de reporte.

Todas las personas que consideren que han vivido actos, acciones y/o conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, podrán presentar un reporte ante la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género que se encuentra en rectoría, o bien, ante los enlaces jurídicos que se encuentran en los planteles de Toluca, Nezahualcóyotl y Tlalnepantla.

<sup>49</sup> En caso de ser necesario, se podrá solicitar el apoyo de la Subdirección de Profesionalización para la Seguridad Pública y Privada, que cuenta con personal capacitado para brindar atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género.

<sup>50</sup> La atención de primeros auxilios psicológicos se ofrecerá tanto a la persona en situación de violencia como a la persona señalada.

El proceso de atención especializada se considerará iniciado una vez que la persona en situación de violencia haya completado y presentado el *Formato de Reporte de Atención sobre posibles conductas de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual* ante la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género.

### Ruta de Atención

1. Se deberá acudir a la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género o ante los enlaces jurídicos que se encuentran en los planteles de Toluca, Nezahualcóyotl y Tlalnepantla para solicitar el *Formato de Reporte de Atención sobre posibles conductas de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual* para la presentación del reporte. El personal de dichas áreas podrá, si así lo manifiesta la persona en situación de violencia, apoyar en el llenado del mismo;

Cabe resaltar que el reporte podrá, o no, ser debidamente llenado y presentado ante las autoridades mencionadas anteriormente en el mismo acto, es decir, será decisión de la persona en situación de violencia, si entrega el reporte en ese momento o posterior a la solicitud del formato.

2. El reporte será recibido y presentado sin la exigencia de evidencias:
  - a) Si el reporte se realiza ante los enlaces jurídicos de los distintos planteles, éstos deberán enviarlo al día siguiente hábil en que lo hayan recibido a la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género, quien será la autoridad encargada de iniciar el proceso correspondiente.
3. Una vez que la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género tenga conocimiento de los hechos, realizará un análisis del caso con enfoque de derechos humanos, bajo una perspectiva de género, enfoques de interseccionalidad e interculturalidad que permitan identificar:
  - a) Si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia;
  - b) Existencia de riesgo y/o daño físico, mental, moral y/o psicológico;
  - c) Evaluará de inmediato el riesgo y las circunstancias de vulnerabilidad de la persona en situación de violencia para, de ser necesario, determinar las medidas de urgencia que deban implementarse;
  - d) Analizar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género;
  - e) Identificar si existen categorías que afectan a la persona en situación de violencia, generando una situación de vulnerabilidad y/o desigualdad que influye en su situación y en los hechos;
  - f) Analizar el caso y las conductas de sus intervinientes a partir de esa particular circunstancia de vulnerabilidad y desigualdad y
  - g) Evitar el uso del lenguaje basado en estereotipos, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente sin discriminación por motivos de género.

En cualquier momento y etapa, la persona en situación de violencia podrá manifestar su deseo de suspender el proceso. Sin embargo, la información quedará asentada en la base de datos la cual podrá ser utilizada con fines estadísticos que permitan a su vez, adoptar medidas de prevención y erradicación. Resaltando que en ningún momento se publicarán, proporcionarán o facilitarán datos sensibles, respetando así, el principio de confidencialidad.

La persona en situación de violencia, podrá solicitar de manera expresa, que sea otra institución y/o instancia quien realice el proceso. Por ejemplo, en los casos en los que el reporte haya sido iniciado en la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género de la Universidad Mexiquense de Seguridad o a través de los enlaces jurídicos ubicados en sus distintos planteles debido a que los hechos ocurrieron ahí, pero la persona en situación de violencia o señalada pertenece a otra institución.

En estos casos, la Unidad Jurídica de Igualdad y Género actuará como autoridad colaboradora de la institución que lleve a cabo el proceso, proporcionando información, evidencia (de existir), permisos para que la persona en situación de violencia pueda acudir y atender su proceso, siempre bajo los principios de confidencialidad y no represalias.

4. La Unidad Jurídica y de Igualdad de Género podrá solicitar cualquier información a la persona en situación de violencia que le permita documentar y acreditar el hecho reportado, pudiendo allegarse de pruebas documentales, escritas, grabadas, imágenes, testigos, y cualquier otra que le sea de utilidad y/o considere pertinente por ser necesaria, destacando que éstas serán manejadas con estricta confidencialidad en todo momento y en cualquier etapa del proceso;

5. La Unidad Jurídica y de Igualdad de Género comunicará a la persona en situación de violencia los avances de sus actuaciones de manera directa o a través de los enlaces jurídicos, y
6. Al concluir la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género, remitirá un informe con las actuaciones, conclusiones y recomendaciones pertinentes a la persona titular de Rectoría.

La persona titular de Rectoría revisará el informe y, en caso de advertirse alguna responsabilidad por parte de la persona señalada y que esta se encuentre adscrita a la Universidad Mexiquense de Seguridad, determinará lo conducente, conforme a la normatividad institucional.

### 8.2.1 Acompañamiento jurídico

Durante la etapa de atención especializada la persona en situación de violencia, recibirá acompañamiento jurídico de la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género y/o a través de los enlaces jurídicos adscritos a los planteles ubicados en Toluca, Nezahualcóyotl y Tlalnepantla.

El acompañamiento jurídico implica:

- a) Notificación de cualquier información y/o avance sobre el reporte de hechos.
- b) Solicitud a la persona en situación de violencia de cualquier información que pueda ser útil para el proceso y acreditar los hechos y/o dictar medidas de urgencia, pudiendo allegarse de pruebas documentales, escritas, grabadas, imágenes, testigos, y cualquier otra que sea de utilidad y/o considere pertinente por ser necesaria, destacando que éstas serán manejadas con estricta confidencialidad en todo momento y en cualquier etapa del proceso.

La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.

La declaración de la persona en situación de violencia será valorada de manera prioritaria, considerando el impacto traumático de este tipo de situaciones. Debido a ello, se reconoce que su relato de los hechos podría presentar variaciones cada vez que se le pida que lo narre. Por esta razón, debe procurarse que realice su declaración únicamente en las ocasiones estrictamente necesarias. Es importante tener en cuenta que el reporte puede presentarse tiempo después de que hayan ocurrido los hechos.

Se considerará el contexto de la persona en situación de violencia desde una perspectiva interseccional, tomando en cuenta factores como su edad, situación socioeconómica, pertenencia a grupos prioritarios o históricamente discriminados, su situación laboral y tipo de contratación, entre otros aspectos relevantes.

Se evaluarán los antecedentes de la persona señalada, incluyendo reportes, quejas, denuncias previas en su contra, entre otros elementos.

Se valorarán las pruebas bajo el reconocimiento de que estas conductas suelen ocurrir en situaciones en las que no hay testigos, siendo actos que generalmente se llevan a cabo en privado.

- c) Asesoría sobre la aplicación del presente protocolo y
- d) Asesoría jurídica sobre las otras vías (administrativo y/o penal) de denuncia. En dicha asesoría debe enfatizarse que los procedimientos por las diversas vías no son excluyentes entre sí y que la persona en situación de violencia puede decidir a cuál o cuáles desea recurrir. Destacando que si la persona en situación de violencia decide hacer uso de éstas, ello no detendrá, impedirá ni obstaculizará las actuaciones que realice la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género.

### 8.2.2 Apoyo psicológico

Durante el proceso de atención especializada, la persona en situación de violencia puede requerir apoyo psicológico, éste se brindará en cualquier momento en el plantel donde se solicite. El apoyo psicológico tiene como propósito, brindar los primeros auxilios psicológicos a la persona en situación de violencia y la persona señalada.

Se brindará en un lugar y/o espacio cómodo, donde se tenga el mínimo de interrupciones y una atmósfera que promueva la confianza de la persona en situación de violencia y, principalmente, que permita mantener la confidencialidad de la información que la persona en situación de violencia exponga.

En caso de que la persona en situación de violencia decida no presentar el *Formato de Reporte de Atención sobre posibles conductas de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual* al momento de informar la situación a la autoridad de primer contacto, se le deberá proporcionar la orientación y apoyo necesarios cuantas veces sea requerido. Es importante considerar que las violencias de género en el ámbito laboral ocurren en contextos y relaciones desiguales de poder, lo cual puede inhibir a la persona en situación de violencia de iniciar un procedimiento formal.

### 8.2.3 Apoyo médico y/o de enfermería

Durante el proceso de atención especializada, la persona en situación de violencia puede requerir canalización al servicio médico y/o de enfermería, o bien al área de psicología, el cual debe ser considerado como prioritario por tratarse de una situación o condición médica que requiere atención especializada.

De manera enunciativa y no limitativa podrá recibirse apoyo médico cuando:

- a) Derivado de los hechos, la persona en situación de violencia lo solicite;
- b) Experimente nervios;
- c) Ansiedad;
- d) Malestar general;
- e) Miedo y
- f) Cualquier otro que provoque: i) taquicardia, ii) mareo, iii) vómito, iv) malestar estomacal, v) desmayo, vi) falta de aire.

A su vez, el personal médico y/o de enfermería podrá canalizar a la persona en situación de violencia con el personal de la Universidad con conocimientos en primeros auxilios psicológicos, si lo considera pertinente. En caso de ser necesario, buscará atención especializada a través de las Instancias Públicas de Salud con las que opera institucionalmente.

### 8.3 De la emisión de las medidas de urgencia

La Unidad Jurídica y de Igualdad de Género, una vez recibido el *Formato de Reporte de Atención sobre posibles conductas de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual*, analizará de inmediato el riesgo y las circunstancias de vulnerabilidad de la persona en situación de violencia; para lo cual, podrá aplicar el formato de *Factores para la medición del riesgo y la severidad del hostigamiento sexual y el acoso sexual*, que podrá ser utilizado como referencia.

Con base en dicho análisis y previa consulta con la persona en situación de violencia, se propondrá a la persona titular de la Rectoría las medidas de urgencia más adecuadas para el caso, a fin de que la Unidad de Administración de Finanzas y Gestión Documental las implemente de manera inmediata.

Las medidas de urgencia deben evitar la revictimización y la repetición del daño, por lo que, para su aplicación deberá tomarse en cuenta la voluntad de la persona en situación de violencia.

Las autoridades competentes consultarán a la persona en situación de violencia antes de adoptar la medida, permitiéndole expresar su acuerdo con esta o señalar la que considere más adecuada a su situación laboral, personal y familiar. Una vez aprobadas las medidas por la persona en situación de violencia, estas serán comunicadas de manera oral y por escrito.

Según las necesidades del caso, las medidas de urgencia podrán recaer sobre la persona en situación de violencia, persona señalada o sobre las y los testigos.

De manera enunciativa mas no limitativa, las medidas de urgencia que la persona titular de la Rectoría podrá solicitar, son:

1. La reubicación física de la persona señalada, testigos(s), y/o persona en situación de violencia (cambio de grupo, cambio de plantel);
2. El cambio de adscripción de unidad administrativa de la persona señalada, testigo(s) y/o persona en situación de violencia;
3. El cambio de horario de labores de la persona señalada, testigo(s) y/o persona en situación de violencia;
4. La autorización para que la persona señalada y/o persona en situación de violencia realice sus labores fuera de la Universidad, si sus responsabilidades lo permiten;

5. La restricción a la persona señalada para tener contacto por sí o por medio de otra persona o comunicación con las y los testigos(s) y/o persona en situación de violencia dentro y fuera de la Universidad;
6. La prohibición de que la persona señalada realice cualquier acto de intimidación o molestia, por sí o por medio de otra persona, contra la persona en situación de violencia, testigo(s) y/o personas de su entorno familiar;
7. La solicitud al jefe/a y/o superiores jerárquicos/as de la persona señalada y/o persona en situación de violencia, para que supervise que no se realicen actos que puedan constituir nuevas violencias (por ejemplo, de acoso u hostigamiento laboral), que tiendan a excluir o separar de la Universidad a la persona en situación de violencia, persona señalada y/o testigo(s);
8. Medidas académicas que no afecten la calificación de la persona en situación de violencia;
9. Medidas laborales que no afecten salarialmente a la persona en situación de violencia;
10. La canalización de la persona en situación de violencia en caso de ser necesario a otras instancias a fin de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades, y
11. Cualquier otra que la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género y la persona titular de la Rectoría consideren necesarias.

Las medidas de urgencia comenzarán a tener vigencia desde el momento en que se presente el *Formato de Reporte de Atención sobre posibles conductas de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual* ante la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género y sus efectos finalizarán con la resolución del procedimiento o cuando se considere que ya no está en riesgo la persona en situación de violencia y/o las y los testigos.

## Capítulo 9. Vías e instancias competentes

### 9.1 Condiciones generales

Siempre que sea posible y pertinente, se promoverá que, en los procedimientos sancionatorios por la vía administrativa y/o penal se incluya la participación de la persona responsable en procesos reeducativos con el fin de que las resoluciones y/o sanciones no solo tengan un efecto punitivo, sino también preventivo y transformador.

La resolución y las sanciones podrán ser anexadas al expediente laboral de la persona responsable, para lo cual, la persona en situación de violencia o la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género realizarán la solicitud al área de Recursos Humanos, así como al área encargada del Servicio Profesional de Carrera, según corresponda.

### 9.2 Ámbito administrativo

1. Cuando la persona señalada este adscrita a la Universidad Mexiquense de Seguridad, se canalizará al Órgano Interno de Control de la Universidad de ser el caso, instrumentará el procedimiento administrativo correspondiente de conformidad con lo establecido en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios, así como la normatividad aplicable.

En lo que toca al Órgano Interno de Control, si al cabo de su procedimiento determina que la persona señalada es efectivamente responsable, determinará lo conducente en términos de lo establecido en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.

2. En los casos en los que el reporte haya sido iniciado en la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género de la Universidad o a través de los enlaces jurídicos ubicados en sus distintos planteles debido a que los hechos ocurrieron ahí, pero la persona señalada pertenece a otra institución, la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género actuará únicamente como autoridad colaboradora de la dependencia y esta tendrá de ser necesario dar vista a la autoridad conducente para iniciar el procedimiento administrativo.

Dependencia	Autoridad a la que se le da vista
Personal de la Secretaría de Seguridad del Estado de México (SSEM).	Órgano Interno de Control de la SSEM.
	Unidad de Asuntos Internos.
Personal de la Fiscalía General de Justicia del Estado de México (FGJEM).	Órgano Interno de Control de la FGJEM.

Personal de alguno de los 125 municipios del Estado de México.	Órgano Interno de Control y Unidad de Asuntos Internos, en caso de que cuente con ella, o bien, quien realice estas funciones en el municipio.
Personal de alguna dependencia pública (autoridades de otras entidades federativas).	Órgano Interno de Control y Unidad de Asuntos Internos, en caso de que cuente con ella, u homólogo.
Personal que preste algún servicio en la UMS.	Directivo de la empresa y Unidad de Administración, Finanzas y de Gestión Documental.

## 9.2 Ámbito penal

La persona en situación de violencia podrá presentar su denuncia ante la Fiscalía General de Justicia del Estado de México, la cual, será remitida a la Fiscalía Especializada correspondiente, si existe una especializada en la materia.

La recepción y la sustanciación de la denuncia se realizará de conformidad con lo establecido en el Código Nacional de Procedimientos Penales, el Código Penal del Estado de México, así como la normatividad de la Fiscalía General de Justicia del Estado de México aplicable, particularmente en los protocolos de atención e investigación con perspectiva de género.

## Capítulo 10. Orientación legal para acudir a instancias externas

Cuando los hechos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual den lugar a una conducta y/o a la comisión de algún delito que deba ser determinado o perseguido por una autoridad administrativa o de procuración de justicia, el personal de la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género ofrecerá acompañamiento a las personas en situación de violencia que así lo requieran, ante instancias externas a la Universidad, sin asumir su representación jurídica.

### TRANSITORIOS:

**PRIMERO.** - Publíquese el presente Acuerdo en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno".

**SEGUNDO.** - El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" y estará vigente hasta en tanto no se emita modificación al mismo.

**TERCERO.** - Difúndase por los medios idóneos para ello el presente protocolo entre la comunidad universitaria de la Universidad Mexiquense de Seguridad y remítanse sus anexos a las autoridades de esta casa de estudios que serán los encargados, de ser necesario, de requisitarlos.

**CUARTO.** - Las Unidades Administrativas de la Universidad Mexiquense de Seguridad que tengan algún tipo de participación en la ejecución del presente protocolo, dispondrán de treinta días contados a partir de su publicación, para realizar las acciones que permitan desarrollar correctamente el presente.

**QUINTO.** - Se dejan sin efectos, todas aquellas disposiciones de igual o menor jerarquía que contravengan lo dispuesto por el presente Acuerdo.

**SEXTO.** - Todo lo no previsto en el presente documento, será resuelto por la persona Titular de la Rectoría de la Universidad Mexiquense de Seguridad.

Dado en el municipio de Lerma, Estado de México, a los veintisiete días del mes de noviembre de dos mil veinticuatro.

**MAESTRA LETICIA DEL CARMEN QUINTANA ROLDÁN.- RECTORA DE LA UNIVERSIDAD MEXIQUENSE DE SEGURIDAD.- RÚBRICA.**