



PROTOCOLO EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE APODACA

www.upapnl.edu.mx

Fecha de Emisión: Enero 2022

UPAP | Av. Politécnica 2331, El Barretal, Apodaca, Nuevo León,
México, C.P. 66600

CONTENIDO

Antecedentes	2
Marco Jurídico	3
Capítulo I Generalidades	4
Capítulo II Prevención de conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual	8
Capítulo III Comité Asesor.....	8
Sección I. Funciones	8
Sección II. Vías o instancias posibles de atención	10
Sección III. Atención Especializada.....	11
Sección IV Etapa de Orientación	11
Capítulo IV Expediente del hostigamiento sexual y acoso	12
Sección I. De la atención ante el Comité Asesor	12
Sección II Remisión de expediente y vías.....	14
Capítulo V Acciones de Capacitación, Formación y Certificación	15
Capítulo VI Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual	15
Transitorios.....	16

ANTECEDENTES

La promoción de una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia son elementos fundamentales para la prevención del hostigamiento y acoso sexual.

El presente protocolo establece las acciones a realizar para la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual al interior de la Universidad Politécnica de Apodaca. Es resultado de los trabajos de quienes integran el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), mismo que se conforma por personal de todos los niveles jerárquicos, mujeres y hombres, de las distintas Unidades Administrativas de la Universidad Politécnica de Apodaca.

El protocolo tiene como principios preservar la dignidad de las personas, la buena fe, la no re victimización y no criminalización, la presunción de inocencia, la confidencialidad, la debida diligencia, y su aplicación deberá realizarse con perspectiva de género.

En este sentido, como parte de las medidas que se implementan se encuentra el establecimiento de una campaña permanente de difusión para prevenir cualquier forma de violencia, así como de acciones de sensibilización y capacitación para todo el personal. Asimismo, se establece la figura de persona orientadora, la cual brindará información al personal para prevenir, identificar y actuar ante posibles casos de hostigamiento y acoso sexual.

En la atención de los casos se garantiza a la posible víctima la debida confidencialidad en la atención y tratamiento de la información que proporcione, así como la aplicación, en su caso, de medidas de contención y protección. De igual manera se establece el proceso de acompañamiento ante las autoridades competentes cuando de la valoración de los hechos implique la existencia de delitos.

De esta manera ratificamos que en la Universidad Politécnica de Apodaca estamos a favor de una cultura de igualdad de género, nos comprometemos a ser un espacio laboral libre de toda forma de violencia y declaramos que habrá "Tolerancia Cero", ante cualquier acto de hostigamiento y acoso sexual.

MARCO JURÍDICO

Federal

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León;
- Ley que crea la Universidad Politécnica de Apodaca;
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León;
- Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León;
- Protocolo para la Prevención y Atención del Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en la APE;
- Acuerdo de Creación de las UIG en Nuevo León;
- Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Nuevo León.

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 1. Objeto

El presente Protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual en la Universidad Politécnica de Apodaca.

Artículo 2. Objetivos

Son objetivos de este Protocolo:

- I. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Universidad;
- II. Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;
- III. Señalar las vías e instancias competentes al interior de la Universidad que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual, y llevar un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Universidad.

Artículo 3. Vías

La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que Universidad tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia:

- I. Administrativa
- II. Laboral, o
- III. Penal.

Artículo 4. Personal al que aplica

Este Protocolo aplica para los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Universidad, para atender al personal que funjan como:

- I. Personal Directivo;
- II. Personal de confianza;
- III. Personal de base;
- IV. Profesores de Tiempo Completo;
- V. Profesores de Asignatura;
- VI. Personas contratadas por honorarios y quienes brinden servicios directos a la Universidad;
- VII. Población Estudiantil.

Este Protocolo no podrá aplicarse cuando la persona acusada labore para una organización privada, caso en el cual se podrá integrar solamente un expediente por el Comité Asesor, para enviarlo a la organización o empresa de la cual dependa, para su conocimiento y exhorto a que en su caso ejerza las medidas que estime pertinentes jurídicamente.

Artículo 5. Protección de datos

La información que se obtenga, genere o resguarde por la Universidad con motivo de la aplicación de este Protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución por las autoridades competentes.

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

Artículo 6. Términos

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- I. **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;
- II. **Banco de datos:** Banco de datos de la Universidad Politécnica de Apodaca;
- III. **Comunicación asertiva:** Forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible;
- IV. **Comité Asesor:** El Comité conformado en la Universidad Politécnica de Apodaca, que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual;
- V. **Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades;
- VI. **Debido proceso:** Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables;
- VII. **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento del Comité Asesor o de la autoridad por la presunta víctima o

por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones;

- VIII. **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;
- IX. **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;
- X. **Formato de primer contacto:** El formato elaborado por la Universidad Politécnica de Apodaca que se utilizará para el registro de los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual;
- XI. **Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;
- XII. **Perspectiva de género:** Concepto que 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 diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;
- XIII. **Primer contacto:** El momento dentro de la Universidad Politécnica de Apodaca, preferentemente ante el Comité Asesor, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso;
- XIV. **Protocolo:** El Protocolo en materia de Prevención, Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual;
- XV. **Registro:** El Registro a cargo de la Universidad Politécnica de Apodaca de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual con la información proporcionada por los Comités Asesores;
- XVI. **Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;

- XVII. **Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual;
- XVIII. **Unidad de Igualdad de Género:** Los mecanismos que promueven e implementan una cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y sin discriminación, y que impulsan que este enfoque de manera transversal en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales,
- XIX. **Universidad:** La Universidad Politécnica de Apodaca;
- XX. **Violencia de género:** 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 en el público.

Artículo 7. Principios y postulados

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

- I. Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- II. Perspectiva de género;
- III. Acceso a la justicia;
- IV. Pro persona;
- V. Confidencialidad;
- VI. Presunción de inocencia;
- VII. Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- VIII. Prohibición de represalias;
- IX. Integridad personal;
- X. Debida diligencia;
- XI. No revictimización;
- XII. Transparencia, y
- XIII. Celeridad.

Artículo 8. Supletoriedad

Para lo no previsto en el Protocolo, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Nuevo León, y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

Artículo 9. Observancia

La Universidad deberá promover y vigilar la observancia del Protocolo.

CAPÍTULO II

PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Artículo 10. Acciones de prevención

Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, la Universidad deberá realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, al menos, las siguientes acciones:

- I. Emitir por parte de su titular un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, a través de los medios o canales de comunicación institucionales;
- II. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- III. Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;
- IV. Aplicar el Protocolo con pleno respeto de los derechos humanos;
- V. Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual;
- VI. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
- VII. Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual, y
- VIII. Proporcionar al Comité Asesor los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Artículo 11. Unidad de Igualdad de Género

La Unidad de Igualdad de Género de la Universidad participará en la planeación, ejecución, y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

CAPÍTULO III

COMITÉ ASESOR

SECCIÓN I

FUNCIONES

Artículo 12. Integración

La Universidad deberá contar con un Comité Asesor, integrado por las siguientes personas:

- I. Secretario o Secretaria Administrativo, que fungirá como Presidente o Presidenta;
- II. Abogado o Abogada General, que fungirá como Secretario o Secretaria Técnico;
- III. Jefe o Jefa de Programa Académico que fungirá como vocal;
- IV. Jefe o Jefa de Recursos Humanos que fungirá como vocal;

- V. Jefe o Jefa de Vinculación que fungirá como vocal;
- VI. Jefe o Jefa de Servicios Escolares que fungirá como vocal y;
- VII. Personal responsable de la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad que fungirá como vocal.

En el supuesto de que la Universidad no cuente con el titular de alguna de las áreas señaladas en las fracciones de este artículo, deberá ser suplido por quien designe el Titular de la Universidad.

La Secretaría de Administración proveerá las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 13. Apoyo del Instituto Estatal de las Mujeres

Cuando no sea posible integrar el Comité Asesor, la Universidad deberá solicitar apoyo del Instituto Estatal de las Mujeres quien deberá otorgar el apoyo y asesoría a la víctima, con el objetivo de orientarla, asesorarla en materia jurídica y otorgar apoyo psicológico mediante especialistas.

Artículo 14. Pautas de Conducta del Comité

Las personas integrantes del Comité Asesor deberán actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- I. Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- II. Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
- III. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- IV. Respetar el principio de presunción de inocencia;
- V. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- VI. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- VII. Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
- VIII. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- IX. Utilizar comunicación asertiva, y
- X. Escuchar de forma activa.

Artículo 15. Funciones del Comité

Son funciones del Comité Asesor en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

- I. Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;
- II. Canalizar a la víctima si el caso lo amerita para que se le brinde atención psicológica y asesoría jurídica;

- III. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual;
- IV. Informar y orientar a las presuntas víctimas sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen en materia administrativa, laboral y penal;
- V. Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima;
- VI. Realizar en un plazo no mayor a tres días hábiles la entrevista sobre las denuncias de las que tenga conocimiento como atención directa del primer contacto;
- VII. Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual;
- VIII. Atender los exhortos o llamados para otorgar asesoría sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- IX. Excusarse algún miembro del Comité Asesor de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;
- X. Hacer del conocimiento por escrito a quien presida el Comité Asesor cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación de este Protocolo;
- XI. Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y al Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;
- XII. Capturar las denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que se determine y enviar mensualmente dichos registros al Banco de Datos de la Universidad, y
- XIII. Dar seguimiento a las denuncias.

Artículo 16. Registro de las personas integrantes de los Comités

La Universidad llevará un registro de los integrantes del Comité Asesor. Además, propiciará la colaboración entre el Instituto Estatal de las Mujeres, con el fin de comparar buenas prácticas relacionadas con la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Artículo 17. Capacitación para integrantes de los Comités

Las personas integrantes del Comité Asesor deberán capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine la Universidad y aquellas sugeridas por el Instituto Estatal de las Mujeres.

SECCIÓN II VÍAS O INSTANCIAS POSIBLES DE ATENCIÓN

Artículo 18. Instancias posibles

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

- I. Comité Asesor;
- II. Secretaría de Administración;
- III. Recursos Humanos;
- IV. Abogado General;

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

Artículo 19. Orientación

La presunta víctima recibirá la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Artículo 20. Narrativa de hechos

El Comité Asesor atenderá la narrativa de los hechos de la presunta víctima, la cual podrá ser por escrito y estar firmada o digitada o bien por correo electrónico.

SECCIÓN III ATENCIÓN ESPECIALIZADA

Artículo 21. Atención de especialistas

En la atención de primer contacto, el Comité Asesor deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicológico o cualquier otro que resulte necesario.

El Comité Asesor garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

Artículo 22. Instituciones

La Universidad podrá otorgar la atención especializada a la presunta víctima a través de instituciones públicas o del Instituto Estatal de las Mujeres en materia de trabajo social, psicología o asesoría jurídica.

SECCIÓN IV ETAPA DE ORIENTACIÓN

Artículo 23. Primer contacto

La etapa de orientación es potestativa, y es el primer contacto que la presunta víctima puede tener con el Comité Asesor respecto a la prevención y atención de actos que puedan constituir hostigamiento sexual o acoso sexual.

Artículo 24. Objeto de la etapa de orientación

La etapa de orientación tendrá como objeto:

- I. Orientar a la presunta víctima sobre las conductas que se consideran como hostigamiento sexual, acoso sexual o violencia de género;
- II. Explicar las diferentes alternativas a las que puede acudir, y
- III. Referir a la presunta víctima para apoyo psicológico de la manera más expedita posible, en caso de que así lo soliciten o cuando a juicio de quienes integran el Comité Asesor lo consideren oportuno.

Artículo 25. Medios para primer contacto

El primer contacto podrá ser:

- I. Presencial, acudiendo con algún integrante del Comité Asesor;
- II. Vía correo electrónico;
- III. Vía telefónica.

Artículo 26. Ausencia de solicitud de información

En la etapa de orientación no es necesario que se recabe información específica de quien solicita orientación, únicamente se registrarán los siguientes datos generales:

- I. Edad;
- II. Género, y
- III. Área a la que pertenece.

Esta información general se requerirá para el control, estadísticas y el estudio de la violencia de género, a fin de realizar programas respectivos de prevención de acuerdo a lo previsto en el presente protocolo.

CAPÍTULO IV EXPEDIENTE DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO

SECCIÓN I DE LA ATENCIÓN ANTE EL COMITÉ ASESOR

Artículo 27. Denuncia

Las denuncias sobre los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual podrán presentarse ante el Comité Asesor por medio del formato de primer contacto, o bien, por denuncia anónima.

En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité Asesor deberá informarle respecto del procedimiento que se va a iniciar y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.

Artículo 28. Remisión de denuncia

El Comité Asesor podrá conocer de todas las conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual, pudiendo remitir la denuncia inmediatamente a la autoridad competente, considerando la reiteración de la conducta y voluntad de la presunta víctima.

Artículo 29. Caso de omisiones

La persona que ocupe el puesto de Abogado General revisará la denuncia y en caso que de la misma se identifique la falta de algún elemento, contactará a la presunta víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes.

Artículo 30. Prevenciones

El Comité Asesor tomará en cuenta los elementos aportados en la denuncia y emitirá a la presunta víctima la asesoría respecto a la denuncia. Además, podrá recomendar al área de recursos humanos de la Universidad, medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Artículo 31. Acciones del Comité Asesor

El Comité Asesor:

- I. Brindará orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa;
- II. Gestionará terapia o ayuda profesional para la presunta víctima;
- III. Solicitará al área de recursos humanos de la Universidad, que adopten medidas laborales temporales y efectivas para proteger a la víctima, en el caso de estimarlo necesario, y
- IV. Recibirá la denuncia formal cuando la persona decida seguir la ruta de una queja administrativa y remitirá el expediente al área jurídica y/o recursos humanos.

Artículo 32. Prohibida la conciliación y mediación

Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera recomendar por el Comité Asesor la conciliación o mediación entre las partes, sin excepción.

Artículo 33. Registro de casos

Los Comités Asesores llevarán un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual de la Universidad.

Dichos registros servirán para el reporte mensual que será enviado por el Comité Asesor para su registro en el Banco de datos.

Artículo 34. Derechos de las partes

Serán derechos para cualquiera de las partes involucradas:

- I. Derecho al trato digno y sin discriminación;
- II. Derecho a la presunción de Inocencia: Hasta que se demuestre lo contrario, la persona presunta responsable tendrá derecho a ser considerada y tratada como inocente, de igual manera sucede con la persona denunciante respecto a la veracidad de sus declaraciones;
- III. Derecho a la protección de la Información: se garantizará la protección de toda información confidencial de las personas que intervengan en el procedimiento, así como de sus datos personales;
- IV. Derecho de protección a la integridad: Se velará para que ninguna de las personas que intervienen en el procedimiento sea sujeta a intimidación, persecución, discriminación represalias. En caso de que se produzca alguna de las conductas previamente mencionadas, se adoptarán medidas correspondientes contra quienes hayan llevado a cabo las conductas mencionadas, y
- V. Derecho al debido proceso: En el supuesto de la denuncia sea remitida o presentada, el procedimiento deberá realizarse con imparcialidad, dentro de los plazos establecidos y sin dilaciones injustificadas.

SECCIÓN II REMISIÓN DE EXPEDIENTE Y VÍAS

Artículo 35. Vista a la Secretaría de Administración

El Comité Asesor una vez integrado el expediente con la información y pruebas, dará vista a la Secretaría de Administración en lo que corresponde a la parte administrativa, para que inicie la investigación correspondiente, y en el caso que proceda el procedimiento de responsabilidad administrativa para que se finquen las responsabilidades administrativas a que haya lugar, e impongan las sanciones administrativas respectivas, cuando cuente con elementos que advierten conductas que son susceptibles de responsabilidad administrativa.

Artículo 36. Orientación penal

Cuando en el caso se observe que los casos de acoso sexual o de hostigamiento sexual son perseguibles como un delito, se orientará jurídicamente a la víctima para que proceda también si así lo desea a iniciar la acción penal por su cuenta y voluntad, pudiendo contar con el apoyo jurídico del Instituto y de las instituciones públicas y privadas que brinden asesoría jurídica en materia penal.

Artículo 37. Canalización laboral del expediente

El Comité Asesor en todos los casos deberá proporcionar copia del expediente integrado, al área de Recursos Humanos de la Universidad, para que adopten medidas laborales temporales y efectivas para proteger a la víctima. Igualmente el área de Recursos Humanos enviará una copia del expediente a la Secretaría de Administración para el efecto de que tomen las medidas inmediatas de carácter laboral y económicas factibles, respecto a la persona denunciada.

Artículo 38. Medidas de apoyo no implican sanción

Las medidas de apoyo que se adopten, no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte derivada de un procedimiento.

Artículo 39. Reincidencia

En caso de reincidencia, el Comité Asesor deberá de señalar dicha circunstancia en el expediente que será remitido a la Secretaría de Administración.

CAPÍTULO V ACCIONES DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN

Artículo 40. Programas anuales de capacitación

La Universidad deberán incluir en sus programas anuales de capacitación, cursos especializados para las personas integrantes de los Comités Asesores y las unidades de igualdad de género, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación del protocolo. Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse de manera progresiva.

Artículo 41. Contenidos sugeridos

Las acciones de sensibilización, capacitación y formación que implemente la Universidad deberán impartirse conforme a los contenidos que se establezcan por la institución.

Artículo 42. Cursos

La Universidad pondrá a su disposición cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de prevención y atención de hostigamiento sexual y acoso sexual, y de primeros auxilios psicológicos para la sensibilización, capacitación, formación de su personal de materia progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca la Universidad.

CAPÍTULO VI REGISTRO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Artículo 43. Registro estadístico

El Comité Asesor de la Universidad llevará un registro estadístico de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, en los cuales constaran los tipos principales de vulneraciones, así como la información que determine la Universidad.

Artículo 44. Registro de denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual

La Secretaría de Administración llevará un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Universidad, así como de las resoluciones emitidas para las mismas, el cual será compatible con el registro estadístico enunciado en el punto previo.

Artículo 45. Informe anual

La Universidad elaborará un informe anual sobre denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Este Protocolo entrará en vigor al momento de su aprobación por la H. Junta Directiva de la UPAP.

SEGUNDO. Se derogan todas las disposiciones que lo contradigan.

DADO EN LA OFICINA DE RECTORÍA, EN LA CIUDAD DE APODACA NUEVO LEÓN A LOS DIEZ DÍAS DEL MES DE ENERO DE DOS MIL VEINTIDOS. POR TANTO Y CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 29 FRACCIÓN IV DE LA LEY QUE CREA LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE APODACA, MANDO SE CIRCULE, OBSERVE Y SE LE DÉ EL DEBIDO CUMPLIMIENTO.

“LA UNIVERSIDAD DEL ÉXITO”
Apodaca, Nuevo León a 10 de enero de 2022

Dr. José de Jesús Alarcón Córdova
Encargado del Despacho de la Rectoría
de la Universidad Politécnica de Apodaca