

**Protocolo para la prevención, atención y sanción de los actos de
violencia de género en SAE Institute México.**

Índice

1. Presentación

- 1.1. Política de SAE Institute México
- 1.2. Objetivos del Protocolo
 - 1.2.1. Objetivo general
 - 1.2.2. Objetivos específicos
- 1.3. Alcances y limitaciones
- 1.4. Situaciones no previstas
- 1.5. Definiciones
- 1.6. Principios que se garantizan en la aplicación del Protocolo

2. Medidas de prevención

3. Procedimiento de atención

- 3.1. Instancias que intervienen en los procedimientos de actuación
- 3.2. Fases generales del procedimiento de actuación
 - 3.2.1. Fase I: Orientación
 - 3.2.2. Fase II.
 - 3.2.2. A. Atención de primer contacto
 - 3.2.2.1. La Persona Consejera
 - 3.2.2.2. Notificación a la persona denunciada
 - 3.2.2. B. Presentación de la denuncia
 - 3.2.2. C. Medidas de protección
 - 3.2.2. D. Investigación de los hechos
 - 3.2.2. E. Valoración de las pruebas
 - 3.2.3. Fase III.
 - 3.2.3. A. Dictaminación del caso
 - 3.2.3. B. Resolución del caso

Anexos

1. Presentación

En los distintos niveles del sistema educativo nacional y, específicamente en la educación superior, se verifica una preocupación creciente relacionada con la atención y prevención de la violencia de género bajo las modalidades de acoso y hostigamiento. “El hostigamiento sexual es 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. El acoso sexual es una forma de violencia 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.” (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 13)

Nuestro país ha suscrito compromisos internacionales en materia de igualdad, no discriminación, erradicación de la violencia en contra de las mujeres y garantía de los derechos humanos. Asimismo, existe un marco normativo en el nivel nacional y en la Ciudad de México que tipifica estos comportamientos. Sin embargo, en el ámbito educativo existen algunos factores que dificultan la identificación oportuna, la intervención eficaz y la sanción de comportamientos como los descritos anteriormente.

Un factor que ha dificultado la prevención, atención y sanción de la violencia sexual y de género en las Instituciones de Educación Superior es la carencia de mecanismos institucionales que permitan una respuesta diligente, oportuna y eficaz. Asimismo, la necesidad de contar con espacios de reflexión-acción para identificar y difundir las prácticas institucionales que favorecen una cultura de respeto e igualdad entre hombres y mujeres, condición necesaria para disminuir y erradicar esta problemática.

La creciente visibilidad que ha cobrado este fenómeno a través de las demandas de personas particulares y de distintos movimientos sociales, y las denuncias de víctimas en el ámbito universitario, han llamado la atención sobre una problemática que permanecía oculta, silenciada o resultaba invisible.

Por lo expuesto, la Dirección General de SAE Institute México, así como la planta académica y administrativa hemos asumido la tarea de promover la participación y el

compromiso activo de la comunidad universitaria para generar conocimiento sobre estas problemáticas, así como implementar acciones de prevención, detección y atención de las personas que sean afectadas por situaciones de acoso sexual, hostigamiento sexual, y discriminación por sexo, género u orientación sexual vinculadas con el ámbito académico, dentro y fuera de la institución.

Como parte de estas acciones, SAE Institute México aprueba este Protocolo para la prevención, atención y sanción del acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación por razones de sexo, género y orientación sexual, el cual entra en vigor a partir de la publicación en la página oficial. El presente Protocolo es de aplicación a todas las personas, actividades y carreras dentro del ámbito de actuación de SAE Institute México para prevenir y atender las denuncias y quejas de cualquier persona integrante de la comunidad universitaria relacionadas con las situaciones que contempla el presente Protocolo.

1.1. Política de SAE Institute México

SAE Institute México declara su política de cero tolerancia al acoso sexual, al hostigamiento sexual y a la discriminación por razones de sexo, de género u orientación sexual. Por tal razón se compromete a:

- a. Rechazar formal y públicamente todas las expresiones de acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación por razones de sexo, de género u orientación sexual, dentro y fuera de las instalaciones de la universidad.
- b. Promover una cultura de prevención para detener las expresiones de acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación por razones de sexo, de género u orientación sexual, a través de acciones de formación e información destinadas a toda la comunidad SAE.
- c. Garantizar la atención diligente y oportuna de las denuncias y quejas, ante cualquier comportamiento individual y/o grupal que pueda constituir acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación por razones de sexo, de género u orientación sexual.
- d. Investigar y sancionar, de acuerdo con lo previsto en este Protocolo, cualquier comportamiento individual y/o grupal que pueda constituir acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación por razones de sexo, de género u orientación sexual, cuando así proceda.

- e. Acompañar y asesorar a las personas que hayan sufrido acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación por razones de sexo, de género u orientación sexual, durante el proceso que inicia con la denuncia o queja y hasta la resolución definitiva del mismo, respetando la integridad y dignidad de las personas afectadas.
- f. Difundir de manera pública y periódica esta declaración, a los efectos de comprometer a todas las personas que conforman la comunidad de SAE Institute México en el logro de la política institucional de la cero tolerancia al acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación por razones de sexo, de género u orientación sexual.

1.2. Objetivos del Protocolo

1.2.1. Objetivo general

El principal objetivo de este Protocolo es:

Prevenir, atender y sancionar el acoso sexual, hostigamiento sexual y la discriminación por razones de sexo, género y orientación sexual en la comunidad universitaria de SAE Institute México, a través de un procedimiento protocolizado que garantice los principios de confidencialidad, legalidad, diligencia, respeto a la intimidad, protección contra represalias, garantía de la dignidad e integridad personal, presunción de inocencia, no revictimización, transparencia e igualdad y no discriminación.

1.2.2. Objetivos específicos

Este objetivo general se concreta a través de los siguientes objetivos específicos:

- a. Definir un dispositivo de prevención en contra del acoso sexual, hostigamiento sexual y la discriminación por razones de sexo, género y orientación sexual.
- b. Organizar un procedimiento de orientación, atención a las presuntas víctimas, investigación y resolución en los casos de acoso sexual, hostigamiento sexual y la discriminación por razones de sexo, género y orientación sexual que garantice el acceso a la justicia y la reparación del daño.
- c. Brindar pautas claras para la identificación de los actos y comportamientos de acoso sexual, hostigamiento sexual y la discriminación por razones de sexo, género y orientación sexual.

d. Diseñar formatos estandarizados para el registro de las declaraciones, notificaciones y procedimientos que derivan de la aplicación del presente Protocolo.

1.3. Alcances y limitaciones

Este Protocolo será aplicable para orientar las acciones de prevención, así como la regulación del procedimiento de denuncia o queja, investigación y sanción en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, que ocurra entre las personas integrantes de SAE Institute México.

Este Protocolo aplica para cualquier persona que sea parte de la comunidad universitaria, sea cual sea su vinculación con la o las personas afectadas.

Los alcances de aplicación del Protocolo son los siguientes:

- a. En los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, entre las personas de la comunidad de SAE Institute México, dentro de las instalaciones del instituto, así como haciendo uso de todos los medios electrónicos y herramientas proporcionadas por el mismo.
- b. En los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, protagonizados por personas cuyo vínculo con SAE Institute México sea realizar actividades o prestación de servicios en o para ella, tales como instituciones públicas o privadas, empresas o proveedores vinculados por razones académicas o de investigación.
- c. En los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, cuando ocurran entre personas de la comunidad SAE Institute México, y afecten el desenvolvimiento de la vida universitaria.
- d. En los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, que ocurran en eventos y actividades que se realicen fuera de las instalaciones de SAE Institute México, pero sean organizadas, coordinadas o supervisadas por personal académico y/o administrativo, y tengan relación con la actividad académica o laboral.

En los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que no estén considerados en los incisos anteriores, y sucedan fuera de las instalaciones de SAE Institute México o en medios electrónicos y herramientas que no fueron proporcionados por el Instituto, el Comité Tu Voz evaluará las acciones pertinentes.

1.4. Situaciones no previstas

Toda situación no prevista en este Protocolo será resuelta por el Comité Tu Voz, teniendo en cuenta la normativa nacional e internacional vigente y los principios que orientan la interpretación y aplicación.

1.5. Definiciones

A los efectos de este Protocolo, los conceptos y expresiones se interpretarán de acuerdo con las siguientes definiciones:

a. Acoso sexual. Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 13, párrafo 2).

b. Atención de primer contacto. Es el primer contacto de la presunta víctima de un acto de acoso sexual, hostigamiento sexual o discriminación por razones de sexo, de género y de orientación sexual, con la Persona Consejera que la orientará en relación con los procedimientos que establece este Protocolo, así como con las distintas instancias para tramitar una denuncia.

c. Comisión investigadora. Dirige y conduce la investigación de los actos de acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación por razones de sexo, de género y de orientación sexual.

d. Comité Tú voz. Órgano de SAE Institute México integrado por personal académico y administrativo, será responsable de la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual y discriminación por razones de sexo, género y orientación sexual en el ámbito universitario. Es el encargado de revisar, analizar, documentar y dictaminar los casos de abuso sexual y hostigamiento sexual, entre otras funciones.

e. Comunidad de SAE Institute México. Se refiere a todos los estudiantes, docentes y staff académico o administrativo que pertenecen a SAE Institute México.

f. Departamento de Salud y Bienestar. Dependencia de SAE Institute México encargada de las siguientes funciones sustantivas: I. Brindar orientación al estudiantado en relación con presuntos casos de acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación por razones de género y orientación sexual. II. Acompañar y asesorar a las presuntas víctimas durante el proceso de queja o denuncia.

g. 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. También, se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Capítulo I, Artículo 1, fracción III).

h. Discriminación por razones de sexo y de género. Refiere a la limitación de derechos y/o desigualdad de trato y de oportunidades debido a la orientación sexual y/o a la identidad de género de la persona.

i. Discriminación contra las mujeres. Toda distinción, exclusión o restricción que sufren las mujeres por razón de género, edad, salud, características físicas, posición social, económica, condición étnica, nacional, religiosa, opinión, identidad u orientación sexual, estado civil, o cualquier otra que atente contra su dignidad humana, que tiene por objeto menoscabar o anular el goce o ejercicio de sus derechos (Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

j. Diversidad. Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí (NMX-R-025-SCFI-2015).

k. Diversidad sexual. Refiere a todas las posibilidades de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir identidades y preferencias sexuales (distintas en cada cultura y persona). Es el reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas (CONAPRED, 2016).

l. Género. Conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla a partir de la diferencia anatómica entre los sexos, para simbolizar y

construir socialmente lo que es "propio" de los hombres (lo masculino) y lo que es "propio" de las mujeres (lo femenino) (Lamas, 2016: 84).

Se refiere a los atributos que social, histórica, cultural, económica, política y geográficamente, entre otros, han sido asignados a los hombres y a las mujeres. Se utiliza para referirse a las características que, social y culturalmente, han sido identificadas como "masculinas" y "femeninas", las cuales abarcan desde las funciones que históricamente se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs. cuidar), las actitudes que por lo general se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs. emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse (CONAPRED, 2016).

m. Hostigamiento. El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas (Ley Federal del trabajo, Artículo 3 bis, adicionado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de noviembre de 2012).

n. Hostigamiento sexual. Es 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. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Art. 13, párrafo 1).

o. Igualdad de género. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Art. 5, Fracción IV).

p. Igualdad Sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Art. 5, Fracción V).

q. Orientación sexual. Es la capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con personas.

r. Persona consejera. Es la encargada de brindar la primera atención a la presunta víctima de actos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito de SAE Institute México.

s. 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 (Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de noviembre de 2013). Visión crítica, explicativa, analítica y alternativa que aborda las relaciones entre los géneros y que permite enfocar y comprender las desigualdades construidas socialmente entre mujeres y hombres y establece acciones gubernamentales para disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres (Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 3, fracción XIII).

t. Sexo. Se refiere a las características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de la especie humana, sobre todo relacionadas a funciones de la procreación. (Glosario para la igualdad, INMUJERES).

u. Violencia contra las mujeres. Toda acción u omisión que, basada en su género y derivada del uso y/o abuso del poder, tenga por objeto o resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico, patrimonial, económico, sexual o la muerte a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado, que limite su acceso a una vida libre de violencia (Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 3, fracción XXIII).

v. Violencia de género. Toda acción ejercida en contra una persona por su identidad o expresión de género, sin distinción de sexo, tanto en el ámbito público como en el privado. Aunque este término suele equipararse con la violencia ejercida en contra de las mujeres y las niñas, debido a las desigualdades estructurales que las ubican en una posición subordinada, el concepto también incluye las violencias que afectan a los hombres y niños situados en posiciones de subordinación o en condiciones de vulnerabilidad.

1.6. Principios que se garantizan en la aplicación del Protocolo

En todos los procedimientos, se garantizan los siguientes principios:

- a. Respeto a la intimidad y protección de la dignidad. En todos los procedimientos previstos en este Protocolo se respetará la intimidad y dignidad de todas las personas afectadas.
- b. Confidencialidad. Se garantiza que toda la información personal reunida durante el desarrollo de los procedimientos, que establece el Protocolo, estará resguardada y no se divulgará.

- c. Debida diligencia. Los procedimientos previstos en el Protocolo se iniciarán de manera inmediata y se desarrollarán en un plazo razonable
- d. Imparcialidad. Se garantizará una audiencia imparcial a todas las partes involucradas y un tratamiento justo a todas ellas.
- e. No revictimización. Se evitará la repetición de la misma declaración ante las distintas instancias que intervienen en la tramitación del Protocolo, a menos que resulte estrictamente necesario en función del desarrollo del procedimiento.
- f. Presunción de inocencia. Este principio orienta las acciones y diligencias que establece el Protocolo hasta tanto se demuestre la responsabilidad de la persona denunciada en los hechos que se le imputan.

2. Medidas de prevención

Las acciones de prevención tienen el propósito de disuadir las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, a través de la divulgación de los contenidos del Protocolo y de acciones de información destinadas a la comunidad universitaria.

El Comité Tu voz será responsable de la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito universitario.

El Comité Tu Voz realizará, al menos, las siguientes acciones:

- a. Promover la adopción de una declaratoria de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual. Esta declaratoria se dará a conocer a la comunidad universitaria y se refrendará en cada inicio de periodo escolar.
- b. Promover la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en todos los planes, programas, proyectos, acciones y comunicaciones institucionales.
- c. Promover la celebración de convenios de colaboración con organismos gubernamentales, organizaciones privadas e Instituciones de Educación Superior con el propósito de realizar acciones de formación, capacitación y proyectos conjuntos para lograr la igualdad sustantiva de género.
- d. Asegurar que la totalidad de la comunidad de SAE Institute México reciba al menos una capacitación anual orientada a prevenir e identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual.
- e. Asegurar que en las acciones de capacitación destinadas al personal académico y administrativo, prevalezca el principio de igualdad de género, diversidad y no discriminación en lo que respecta al registro de participantes.
- f. Brindar facilidades para el proceso formativo de las Personas Consejeras que pertenecen al Departamento de Salud y Bienestar y realizan la atención de primer contacto, en relación con el procedimiento a seguir en cada una de las instancias del proceso.
- g. Brindar facilidades para el proceso formativo del personal que trabaja en el Departamento de Salud y Bienestar orientando al estudiantado sobre presuntos casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

- h. Brindar facilidades para el proceso formativo del personal que trabaja en el Departamento Recursos Humanos, orientando al personal académico y administrativo sobre presuntos casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- i. Proporcionar a la o las Personas Consejeras, los medios necesarios, como el espacio físico y el equipo, para llevar a cabo sus actividades de manera oportuna en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- j. Promover y documentar al menos una campaña anual de difusión para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual.
- k. Implementar campañas para difundir y explicar el contenido del Protocolo en todos los sectores de la comunidad universitaria.
- l. Elaborar estadísticas con información desagregada por sexo, número de intervenciones, casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, a los efectos de evaluar el impacto de las acciones preventivas y orientar el diseño de nuevas estrategias. La información deberá estar apegada a la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México.
- m. Evaluar de forma periódica el funcionamiento e implementación de procedimientos para disminuir, atender y prevenir el acoso y hostigamiento sexual.
- n. Elaborar un informe anual de las acciones realizadas y de los resultados obtenidos, que deberá ser difundido por medios electrónicos, para conocimiento de la comunidad universitaria.

3. Procedimiento de atención

3.1. Instancias que intervienen en los procedimientos de actuación

- a. Departamento de Salud y Bienestar
- b. Persona Consejera
- c. Comisión Investigadora
- d. Comisión Dictaminadora
- e. Dirección General

3.2. Fases generales del procedimiento de actuación

Los procedimientos de atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual se desarrollan en tres fases:

Fase I. Esta fase incluye las siguientes acciones:

- a. Orientación general sobre conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual
- b. Orientación a víctimas sobre el procedimiento a seguir, de acuerdo con el Protocolo.

Fase II. Incluye las siguientes acciones:

- a. Presentación de la denuncia
- b. Atención de primer contacto
- c. Medidas de protección en caso de ser requeridas
- d. Investigación de los hechos
- e. Valoración de las pruebas
- f. Dictamen del caso

Fase III. Incluye las siguientes acciones:

- a. Resolución del caso
- b. Seguimiento de las sanciones o seguimiento de los acuerdos alcanzados en mecanismos de mediación

3.2.1. Fase I: Orientación

El Departamento de Salud y Bienestar brindará orientación a cualquier persona integrante de la comunidad universitaria que lo solicite, en relación con los comportamientos de hostigamiento sexual y acoso sexual y las vías para presentar una queja o denuncia

(administrativa, laboral o penal). En esta fase, sólo se registra la consulta y la orientación brindada, de acuerdo con el formato que figura en el Anexo 5.

Para el caso de las personas que soliciten orientación porque se consideran víctimas de hostigamiento sexual o acoso sexual el Departamento de Salud y Bienestar procederá de la siguiente forma:

- a. Brindará información sobre el procedimiento a seguir a los efectos de presentar la denuncia correspondiente.
- b. Ofrecerá contactar a la presunta víctima con la Persona Consejera, en forma personal o telefónica, para concertar la primera atención.

Cuando la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual sea menor de edad, el Departamento de Salud y Bienestar deberá dar aviso a, padre, madre, persona que ejerce la tutoría o a la autoridad correspondiente, según sea el caso. Las personas mayores de doce años podrán elegir a quién se dé aviso, pudiendo ser al padre, madre o persona tutora, o bien, a una persona mayor de edad de su confianza.

3.2.2. Fase II.

En esta fase se desarrolla el proceso de la denuncia, la investigación del caso, el análisis de las pruebas y la dictaminación.

3.2.2. A. Atención de primer contacto

El primer contacto para recibir, acompañar y orientar a la presunta víctima de hostigamiento sexual, acoso sexual, o discriminación por razones de sexo, de género, o de orientación sexual, estará a cargo de la Persona Consejera.

La o las Personas Consejeras, integran el equipo de orientación y primer contacto en casos de acoso sexual, hostigamiento sexual, y discriminación por razones de sexo, de género y de orientación sexual del Departamento de Salud y Bienestar.

En la atención de primer contacto, la Persona Consejera deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario. La Persona Consejera podrá conocer de los

dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima y al solo efecto de otorgar la asesoría pertinente.

La Persona Consejera 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.

3.2.2.1. La Persona Consejera

En el desempeño de su función, la Persona Consejera debe actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- a. Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y discriminación por razones de sexo, género u orientación sexual
- b. Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones.
- c. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona
- d. Respetar el principio de presunción de inocencia
- e. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad
- f. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional
- g. Comunicar a la presunta víctima, con precisión y claridad, que la Persona Consejera no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada
- h. Expresar con pertinencia el alcance de su función como Persona Consejera y del acompañamiento que puede otorgar
- i. Utilizar comunicación asertiva
- j. Escuchar de forma activa

Las funciones de la Persona Consejera son las siguientes:

- a. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con hostigamiento sexual y acoso sexual, y en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos.
- b. Activar la ruta de aplicación de este Protocolo, cuando el análisis de los hechos y de las evidencias (en el caso de que sean presentadas), permitan una presunción razonable de hostigamiento y acoso sexual.

- c. Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda.
- d. Completar el Cuestionario de Primer Contacto (Anexo 2), y registrar en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, que deberá constar por escrito y estar firmada.
- e. Completar el Informe de Primer Contacto (Anexo 3) y adjuntarlo a la documentación del caso.
- f. Integrar el Expediente preliminar y asignar el número de caso con el cual se identificará la denuncia durante todo el proceso.
- g. Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato.
- h. Cotejar la narrativa de los hechos y el cuestionario de primer contacto, con las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en el Anexo 4, a fin de orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima.
- i. Determinar si existe la necesidad de canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social, médico o legal.
- j. Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles al Comité Tu voz, el Expediente provisional integrado en la atención directa del primer contacto.
- k. Llevar un Registro de denuncias y capturarlas en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción.
- l. Dar seguimiento ante el Comité Tu voz, respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el Protocolo.
- m. Apoyar y auxiliar a la presunta víctima, cuando ella así lo solicite, en caso de que sea requerida su presentación ante la Comisión investigadora o la Comisión Dictaminadora.
- n. Atender los llamados del Comité Tu voz, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento y acoso sexual.
- o. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.
- p. Hacer del conocimiento por escrito al Comité Tu Voz, cuando algún miembro de la comunidad universitaria se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo.
- q. Dar a conocer a la presunta víctima el mecanismo de mediación, en aquellos casos donde proceda.

Para el desarrollo de estas funciones, la Persona Consejera se encontrará acompañada permanentemente por el Departamento de Salud y Bienestar.

La Persona Consejera, deberá capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos, desarrollar las capacidades profesionales y/o competencias requeridas para el mejor ejercicio de su función.

3.2.2.2. Notificación a la persona denunciada

El Departamento de Salud y Bienestar, notificará vía electrónica a la persona denunciada para que dé contestación a los hechos, en un lapso de tres días hábiles a partir de la fecha de notificación. La contestación debe realizarse por escrito y debe incluir los datos de identificación de la persona denunciada.

3.2.2. B. Presentación de la denuncia

Esta fase inicia cuando una persona de la comunidad universitaria (estudiante, personal académico, administrativo, jerárquico o de confianza) identifica que ha sido afectada por una conducta que sea susceptible de constituir hostigamiento sexual o acoso sexual, La denuncia también puede ser interpuesta por un tercero que haya sido testigo de comportamientos que son materia de este Protocolo.

Las denuncias pueden presentarse de manera escrita o verbal y ante las siguientes instancias:

- a. De manera personal ante el Departamento de Salud y Bienestar.
- b. De manera telefónica al número: 557975-9277
- c. Whatsapp: 557975-9277
- d. Por correo electrónico a la dirección: tuvoz@saei.mx
- e. A través del sitio <https://mexico.sae.edu/tuvoz/> en la plataforma de SAE.

El Departamento de Salud y Bienestar canalizará a la persona interesada en realizar la denuncia, con una Persona Consejera, quien brindará la atención de primer contacto.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima 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.

En el caso de que la persona denunciante se presente ante alguna dependencia universitaria distinta del Departamento de Salud y Bienestar, el personal de esa dependencia deberá derivarla de inmediato ante la instancia correspondiente.

Cuando la denuncia se formula verbalmente, se procederá al levantamiento de una Acta de acuerdo con el formato que aparece en el Anexo 1 de este Protocolo. Cuando la denuncia se reciba de manera escrita, se resguardará mediante un programa de acceso seguro y restringido al que únicamente tendrán acceso los integrantes del Comité Tu voz o a quienes este Comité designe expresamente durante el proceso de aplicación del Protocolo.

La persona denunciante puede aportar los indicios que estén a su alcance, sin que le sea exigible ninguna actuación probatoria. En cualquier caso, la Comisión investigadora llevará a cabo las acciones dirigidas a la investigación de los hechos.

La tramitación del procedimiento no impide en ningún caso que, simultáneamente o a posteriori, las personas interesadas puedan iniciar los procedimientos administrativos o judiciales correspondientes.

3.2.2. C. Medidas de protección

Derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, la Persona Consejera puede solicitar, ante el Comité Tu voz, las medidas de protección correspondientes de manera inmediata, previa consulta a la presunta víctima sobre el tipo y carácter de las medidas.

Las medidas de protección deben evitar la re victimización, la repetición del daño, los riesgos a la integridad física o emocional, el incremento de la violencia y deben garantizar el acceso a la justicia y la no discriminación.

Las medidas de protección comprenden las siguientes:

- a. La reubicación física, cambio de dependencia o de horario de labores, ya sea de la presunta víctima o de la persona presunta responsable, pudiendo implicar la modificación de relaciones de jerarquía administrativa.
- b. La autorización a efecto de que la víctima realice su labor o función fuera de la dependencia de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan.
- c. La restricción a la persona presunta responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima.
- d. Apoyo académico para que la presunta víctima no se vea afectada en el desarrollo de sus actividades, por ejemplo, asesorías a cargo de otros docentes del plantel, evaluación por un comité, etcétera.
- e. Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social, médico o legal.
- f. Cualquier otra posibilidad que resulte adecuada para garantizar la protección integral de la presunta víctima.

Las medidas de protección entrarán en vigencia a partir del momento en que ingresa la denuncia con la Persona Consejera.

3.2.2. D. Investigación de los hechos

La investigación de los hechos estará a cargo de una comisión integrada, al menos, por tres personas designadas por el Comité Tu Voz.

Las personas integrantes de la Comisión investigadora pueden ser designadas entre el personal académico y administrativo que gocen de respeto y reconocimiento en la institución y que posean formación e información sobre el tema, excluyendo a los integrantes de la Comisión Dictaminadora.

Los miembros de la Comisión investigadora no pueden incorporarse a las sesiones de la Comisión Dictaminadora cuando delibera sobre el caso, a menos que sean citadas expresamente para aclarar algunos aspectos de la investigación.

La investigación iniciará al recibir el Expediente, girado por la Comisión Dictaminadora, donde obre la denuncia de la presunta víctima. La Comisión investigadora dispondrá de un plazo de 15 días hábiles para emitir un dictamen final.

En caso de que no se cuente con elementos suficientes, la Comisión investigadora podrá solicitar la presentación de la presunta víctima a fin de subsanar dicha insuficiencia. Para responder a las citaciones de la autoridad investigadora, la presunta víctima podrá contar con el acompañamiento de la Persona Consejera toda vez que lo solicite, o bien, podrá asistir de propia cuenta.

La Comisión investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos, perspectiva de género y no discriminación. El análisis identificará lo siguiente:

- a. Desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.
- b. Violaciones a la normativa vigente en materia de no discriminación, igualdad entre hombres y mujeres, acceso de las mujeres a una vida libre de violencia e igualdad laboral.
- c. El o los derechos vulnerados
- d. La existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.

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

El proceso de recopilación de información ha de desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sensibilidad, así como con respeto a los derechos de cada una de las personas afectadas.

La Comisión investigadora podrá entrevistar a las personas afectadas, a testigos o a otras personas relacionadas, si las hubiera. Para la citación de las personas involucradas, se utilizarán medios de notificación electrónica.

La persona o personas que se presumen responsables de acciones de hostigamiento sexual y acoso sexual tendrán derecho a presentar su descargo en forma oral y/o escrita, así como elementos y pruebas que ayuden a comprobar los dichos. La Comisión investigadora integrará la declaración, así como los elementos y pruebas que pudieran adjuntarse al expediente del caso. La tramitación del Protocolo no será válida si no se ofrece este trámite a las personas aludidas.

En todo el procedimiento, las personas involucradas pueden ir acompañadas por la persona, profesional o asociación de su elección cuando así lo soliciten. Todos los intervinientes tendrán la obligación de mantener la confidencialidad sobre la existencia del procedimiento y sobre su actuación en este.

Todas las personas miembros de la comunidad universitaria están obligadas a colaborar con la Comisión investigadora durante todo el proceso de investigación. En el caso de que la Comisión investigadora encuentre resistencias o negativas para colaborar, deberá asentarlos en el Expediente del caso y comunicarlo por escrito a la Comisión Dictaminadora.

La persona o personas investigadas tendrán el derecho de recusar a las personas que integran la Comisión investigadora, de acuerdo con las causas previstas legalmente. También los integrantes de esa Comisión tendrán el derecho y obligación de abstenerse, por las mismas razones legales, con la consiguiente derivación del caso a otras personas, que se encargarán de la investigación.

3.2.2. E. Valoración de las pruebas

La Comisión investigadora procederá a la valoración de las pruebas, desechando cualquier estereotipo o prejuicio relacionado con el género, la identidad de género, la expresión de género, la orientación sexual, las características sexuales, o cualquier otra manifestación de la diversidad humana.

La Comisión investigadora valorará la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. Debido a ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que sólo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, considerando que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido.

Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción. Se deberá analizar la declaración de la persona presuntamente culpable en conjunto con otros elementos de convicción. Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima considerando la intersección de factores como edad, condición social, pertenencia

a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros.

Respecto de la persona denunciada, además corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras. Para el caso de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, generalmente se producen en ausencia de otras personas, más allá de la presunta víctima, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas. Para la comprobación del daño ocasionado por conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual podrán allegarse de las pruebas documentales correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

Las Comisión investigadora procederá al análisis de los hechos, así como de la información recabada, a efecto de determinar la existencia o inexistencia de conductas de hostigamiento y acoso sexual.

Si no se encontraren elementos suficientes para demostrar la presunta responsabilidad de la o las personas infractoras, se emitirá un acuerdo de conclusión y archivo del expediente, sin perjuicio de que pueda abrirse nuevamente la investigación si se presentan nuevos indicios o pruebas. Dicha determinación se notificará a la o las personas acusadas, así como a la o las personas denunciantes, por vía electrónica y dentro los diez días hábiles siguientes a su emisión.

El plazo para presentar denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual es imprescriptible.

3.2.3. Fase III.

En esta fase concluye el procedimiento con la dictaminación y resolución del caso.

3.2.3. A. Dictaminación del caso

La Comisión Dictaminadora, es el órgano encargado de dictaminar en los casos de hostigamiento y acoso sexual.

La Comisión Dictaminadora deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la Comisión investigadora. Deberá identificar la existencia de relaciones de poder que, por cuestiones de sexo, de género o de orientación sexual den cuenta de un desequilibrio entre las partes involucradas. Si se confirma la situación de desventaja por las razones antes señaladas, se deberá evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de sexo, de género o de orientación sexual.

Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con los principios enunciados en el presente Protocolo. Se evitará en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible, con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por cualquiera de las expresiones de la diversidad humana. Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamientos sexual y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.

La Comisión Dictaminadora dispondrá de 10 días hábiles para emitir un informe, el cual deberá ser aprobado por mayoría simple de las personas que lo integran. El informe se remitirá a la Dirección General, acompañado con la documentación del caso y recomendaciones para la resolución.

Las recomendaciones para la resolución del caso pueden adoptar alguna de las siguientes modalidades:

- a. Archivar la denuncia por falta de elementos suficientes para demostrar la presunta responsabilidad de la o las personas infractoras, sin perjuicio de reabrir el caso si se presentan nuevos indicios o pruebas.
- b. Iniciar un expediente disciplinario si el dictamen del caso comprueba con claridad los actos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

c. Iniciar un expediente disciplinario si se comprueba de manera fehaciente que los hechos denunciados son falsos.

d. Adoptar medidas alternativas destinadas a corregir los actos detectados, tales como diseño de programas, proyectos, actividades y acciones de formación e información, de capacitación y sensibilización de la comunidad universitaria en torno de las situaciones detectadas.

3.2.3. B. Resolución del caso

La Dirección General de SAE Institute México dictará una resolución que puede tomar en cuenta las recomendaciones de la Comisión Dictaminadora.

La resolución del caso será notificada de manera electrónica a las personas involucradas dentro de los tres días hábiles de su emisión.

La resolución del caso será comunicada a la Comisión Dictaminadora, al Director de la Carrera y al Departamento de Salud y Bienestar.

Anexo 1

Formato de denuncia para estudiantes

Instrucciones para el llenado

Este formato deberá llenarlo la persona que presenta la denuncia de manera individual, en caso de no poder hacerlo por su condición emocional, la Persona Consejera podrá llenarlo y la persona que presenta la denuncia deberá firmarlo de conformidad.

En caso de que sean varias personas que denuncian los mismo hechos, cada una deberá llenar el formato.

Las hojas deberán de estar foliadas, incluyendo el relato de los hechos cuando se presenta en hoja aparte.

Los datos personales proporcionados en este formato son confidenciales y están protegidos por la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares y su Reglamento.

La identificación de las personas que aparecen mencionadas en esta denuncia, así como de las personas señaladas como testigos, y de quienes brinden testimonio a lo largo de este Proceso, serán identificadas con un alias definido específicamente para cada denuncia.

Folio: _____

Denuncia por hostigamiento sexual y acoso sexual

Formato para estudiantes

Lugar y Fecha: _____

1. Datos de la persona que presenta la denuncia

Apellido (s) y Nombre (s)	
Edad	
Tipo de documento oficial con que acredita su identidad (Credencial de elector, Pasaporte, Licencia para conducir)	
Número de documento	
Carrera:	
Si ya egresó, indicar año de egreso:	
Si está estudiando, indicar periodo que cursa:	
Teléfono de contacto:	
Correo electrónico para recibir notificaciones:	
Apellido(s) y Nombre (s) de familiar (padre o madre), persona tutora legal en el caso de que la persona denunciante sea menor de edad.	
Teléfono o correo electrónico de la persona de contacto para recibir mensajes y comunicados.	

2. Datos de la o las personas denunciadas (Utilice los cuadros que necesite. Agregue cuadros si es necesario)

N°	Apellido(s) y Nombre (s)
1	
2	
3	
4	

2.1. Posición que ocupa la o las personas denunciadas (llenar una tabla por persona).

N°	Función de la o las personas denunciadas	Sí	No	No sé	Carrera o sector donde se desempeña la persona denunciada
1	¿Es estudiante?				
2	¿Es personal académico?				
3	¿Ocupa algún cargo de conducción o de autoridad?				
4	¿Es personal administrativo?				
5	¿Es personal de servicios generales?				
6	¿Es una persona de visita en la Universidad?				
7	¿Es un trabajador externo a la Universidad?				

2.2 Datos para identificar a la persona denunciada en caso de no contar con el nombre o posición.

3. Relato de los hechos. Utilice todos los renglones que necesite. Puede responder en hoja aparte.

3.1. Para organizar su relato puede ayudarse respondiendo a las siguientes preguntas:

✓ ¿Qué ocurrió?

✓ ¿Dónde ocurrió? Indique el o los lugares

✓ ¿Cuándo ocurrió? Indique fecha y horario aproximado.

3.2. Frecuencia de los hechos, seleccione una casilla.

N°	¿Cuántas veces ocurrió?	
1	Una sola vez	
2	Más de una vez	
3	Sigue sucediendo	

3.3. Testigos

✓ ¿Había otras personas presentes?, ¿quiénes? Proporcione sus datos

N°	Apellido (s) y nombre (s) de testigos	Carrera o área de la universidad donde se desempeñan
1		
2		
3		

Si dispone de otra información para ubicar a posibles testigos, por favor, inclúyala a continuación: (domicilio, teléfono, correo electrónico, y cualquier otra información que permita localizar a la o las personas presentes)

3.4. Consecuencias de lo ocurrido

- ✓ Los hechos narrados, ¿de qué manera han afectado su vida personal o su situación actual en la Universidad?
- ✓ ¿Considera que su integridad física o emocional se encuentra en riesgo?

Apellido, nombre y firma de la persona que denuncia

Anexo 2

Formato de denuncia para personal académico, administrativo y de servicios.

Instrucciones para el llenado

Este formato deberá llenarlo la persona que presenta la denuncia de manera individual, en caso de no poder hacerlo por su condición emocional, la Persona Consejera podrá llenarlo y la persona que presenta la denuncia deberá firmarlo de conformidad.

En caso de que sean varias personas que denuncian los mismo hechos, cada una deberá llenar el formato.

Las hojas deberán de estar foliadas, incluyendo el relato de los hechos cuando se presenta en hoja aparte.

Los datos personales proporcionados en este formato son confidenciales y están protegidos por la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares y su Reglamento.

La identificación de las personas que aparecen mencionadas en esta denuncia, así como de las personas señaladas como testigos, y de quienes brinden testimonio a lo largo de este Proceso, serán identificadas con un alias definido específicamente para cada denuncia.

Folio: _____

Denuncia por hostigamiento sexual y acoso sexual
Formato para personal académico, administrativo y de servicios

Lugar y Fecha: _____

1. Datos de la persona que presenta la denuncia

Apellido (s) y nombre (s)	
Edad	
Tipo de documento oficial con que acredita su identidad (Credencial de elector, Pasaporte, Licencia para conducir)	
Número de documento	
Sector o Área donde se desempeña	
Puesto o cargo:	
Teléfono de contacto.	
Correo electrónico para recibir notificaciones.	
Nombre del Jefe o Jefa inmediata	
Cargo o función del jefe o jefa inmediata	

**2. Datos de la o las personas denunciadas (Utilice los cuadros que necesite.
Agregue cuadros si es necesario)**

N°	Apellido(s) y Nombre (s)
1	
2	
3	
4	

2.1. Posición que ocupa la o las personas denunciadas (llenar una tabla por persona).

N°	Función de la o las personas denunciadas	Sí	No	No sé	Carrera o sector donde se desempeña la persona denunciada
1	¿Es estudiante?				
2	¿Es personal académico?				
3	¿Ocupa algún cargo de conducción o de autoridad?				
4	¿Es personal administrativo?				
5	¿Es personal de servicios generales?				
6	¿Es una persona de visita en la Universidad?				
7	¿Es un trabajador externo a la Universidad?				

2.2 Datos para identificar a la persona denunciada en caso de no contar con el nombre o posición.

2.2. Relación con la persona denunciada

¿Qué relación laboral o académica tiene con la persona denunciada? Seleccione la opción que aplica.

N°	Tipo de relación	
1	Es mi jefe o jefa	
2	Es un colega o compañero o compañera de trabajo	
3	Soy su Jefe o jefa	
4.	Es alumno o alumna de un grupo a mi cargo	
5.	Es alumno o alumna de la Universidad	
4	Es personal de la universidad pero no tengo relación de trabajo directa con esa persona o personas.	
5	No pertenece a la Universidad	
6	Otros (especifique)	

3. Relato de los hechos. Utilice todos los renglones que necesite. Puede responder en hoja aparte.

3.1. Para organizar su relato puede ayudarse respondiendo a las siguientes preguntas:

✓ ¿Qué ocurrió?

✓ ¿Dónde ocurrió? Indique el o los lugares

✓ ¿Cuándo ocurrió? Indique fecha y horario aproximado.

3.2. Frecuencia de los hechos

N°	¿Cuántas veces ocurrió?	
1	Una sola vez	
2	Más de una vez	
3	Sigue sucediendo	

3.3. Testigos

✓ ¿Había otras personas presentes?, ¿quiénes? Proporcione sus datos

N°	Apellido (s) y nombre (s) de testigos	Sector o Área de la universidad donde se desempeñan
1		
2		
3		

Si dispone de otra información para ubicar a posibles testigos, por favor, inclúyala a continuación: (domicilio, teléfono, correo electrónico, y cualquier otra información que permita localizar a la o las personas presentes)

3.4. Consecuencias de lo ocurrido

✓ ¿Qué cambios hubo en la relación académica o laboral con colegas o personas del entorno después de los hechos?

✓ ¿De qué manera han afectado los hechos narrados su vida personal, laboral o académica?

Apellido, nombre y firma de la persona que denuncia

Anexo 3.

Orientaciones para realizar la atención de primer contacto

La atención de primer contacto consiste en una entrevista entre la persona denunciante y la Persona Consejera, quien forma parte del Departamento de Salud y Bienestar de SAE Institute México.

Cuando la persona denunciante es mayor de edad, puede asistir a la entrevista sin compañía, o con su representante legal.

Cuando la persona denunciante es menor de edad, deberá asistir en compañía de familiares (madre o padre), persona tutora o representante legal, según sea el caso.

A los efectos de orientar la atención de primer contacto, se sugiere tener en cuenta las siguientes orientaciones generales, tanto en el inicio como en el cierre de la atención. Asimismo, durante el desarrollo de la entrevista, se sugiere utilizar el guión para asegurar el abordaje de todos los temas a fin de brindar un mejor servicio.

1. Inicio de la atención

1.1. Lugar. Deben seleccionarse un lugar libre de interrupciones y/o ruidos externos excesivos. La persona denunciante debe ser protegida de la exposición pública.

1.2. Horario. En la medida de lo posible, la entrevista se realizará en un turno u horario distinto al que asiste para realizar sus labores o para impartir o asistir a clases.

1.3. Presentación de la entrevista y de la Persona Consejera. Explique con claridad cuál es la finalidad de la entrevista, en qué consisten sus funciones como Persona Consejera durante todo el proceso, en qué consiste la activación del protocolo, y cuáles son los derechos y obligaciones que le asisten como persona denunciante, así como los compromisos de SAE Institute México en relación con los comportamientos y actos que son materia del Protocolo.

1.4. Confidencialidad. Se debe externar verbalmente la garantía de confidencialidad de la entrevista y de la información proporcionada.

1.5. Grabación de la entrevista. La Persona Consejera solicitará autorización para grabar la entrevista con fines de documentación. La entrevista sólo podrá grabarse si la persona denunciante así lo autoriza por escrito.

1.6. Consentimiento informado. Antes de iniciar la entrevista y, al término de la misma, la persona denunciante deberá dar su consentimiento por escrito para aportar información sobre los hechos denunciados. En ese mismo documento, otorgará o negará autorización para grabar la entrevista. En el caso de que se encuentren presentes otras personas (madre, padre, persona tutora y/o representante legal, según sea el caso), firmarán como testigos.

2. Desarrollo de la entrevista

2.1. Recomendaciones generales

A los efectos de generar un espacio distendido, donde la persona denunciante pueda expresarse con confianza y comodidad, se sugiere lo siguiente:

- a. Muestre una actitud atenta y respetuosa.
- b. Evidencie una escucha interesada.
- c. Respete los silencios.
- d. Aunque utilice el guión de entrevista, permita que la persona denunciante se exprese incluso más allá de los temas y preguntas previstas.
- e. Trate de evitar lo siguiente:
 - Señalar contradicciones en el relato. Recuerde que la naturaleza de los hechos denunciados puede afectar el recuerdo preciso de los acontecimientos.
 - Actitudes y comentarios condescendientes. Recuerde que la persona denunciante está ejerciendo un derecho, no está solicitando compasión o indulgencia.
 - Expresiones de aprobación o de rechazo a las palabras de la persona denunciante. Recuerde que la persona denunciante no es culpable de la agresión recibida.
 - Comentarios que puedan interpretarse como una expresión de parcialidad en favor de las personas involucradas en los hechos. Recuerde que usted, como Persona Consejera, debe garantizar con su presencia y expresiones verbales, gestuales y corporales, la imparcialidad en la toma de decisiones.
 - Cuestionamientos o actitudes de duda o desconfianza hacia las palabras de la persona denunciante. Recuerde que el procedimiento previsto en este

Protocolo se basa en la buena fe en relación con los dichos de la persona denunciante.

Guión de la entrevista

Durante el desarrollo de la entrevista se sugiere abordar los siguientes temas y subtemas:

1. Identificación de la persona denunciante	Apellido (s) y Nombre (s)	
	Edad	
	Rol que desempeña en la universidad	Estudiante, personal de conducción, docente, administrativo, servicios generales, personas externas a la universidad.
	Carrera o Área o Departamento donde se desempeña	
	Periodo que cursa	Sólo para estudiantes
	Antigüedad en la Universidad	Para todas las personas que integran la comunidad universitaria, excepto estudiantes.
2. Relato de los hechos	Descripción de los hechos que son motivo de denuncia	¿Qué pasó?
	Lugar	¿Dónde pasó?, ¿dentro o fuera de las instalaciones?
	Tiempo	Fecha y horario aproximados.
	Persona o personas involucradas en los hechos que se denuncian:	¿Cuántas personas intervinieron?, ¿todas participaron de la misma manera?, ¿qué hicieron?, ¿qué dijeron?
	Relación de la persona denunciante con la o las personas involucradas	Indagar si la o las personas denunciadas ocupan una posición jerárquica superior, de la misma jerarquía o subordinada en relación con la persona denunciante.
	Frecuencia	Indagar si se trata de un hecho aislado o si se ha reiterado y en cuántas ocasiones. Indagar a la fecha ha cesado o si persiste el comportamiento denunciado.
	Testigos	¿Hubo otras personas presentes cuando ocurrieron estos hechos?

		<p>¿Qué hicieron las personas testigos?</p> <p>¿Quiénes son?, ¿puede brindar sus nombres y apellidos?, ¿puede aportar otros datos para ubicar a estas personas testigos?</p>
	Relación de la o las personas testigos con las personas denunciadas	Indagar si la o las personas testigos ocupan una posición jerárquica superior, de la misma jerarquía o subordinada en relación con la o las personas denunciadas.
	Reacción de la o las personas denunciadas	<p>Indagar por los comportamientos de las personas denunciadas con posterioridad a los hechos.</p> <p>Indagar por la afectación académica o laboral de la persona denunciante con posterioridad a los hechos denunciados.</p>
	Reacción de las personas testigos	Indagar por los comportamientos de las personas testigos con posterioridad a los hechos.
Afectación de la persona denunciante	En el plano personal, familiar y social	<p>Indagar por las consecuencias de los hechos narrados en la vida y relaciones personales, familiares y sociales de la persona denunciante.</p> <p>Esta afectación puede manifestarse pérdida de sueño, de apetito, cansancio excesivo, desgano, tristeza, llanto incontrolable, irritabilidad, entre otros</p>
	En el desempeño académico	<p>Indagación para estudiantado.</p> <p>Esta afectación puede manifestarse como pérdida de concentración en el estudio, de interés por actividades que anteriormente le atraían, irritabilidad o, por el contrario, inseguridad, miedos, indisciplina, deseos de abandonar los estudios, entre otros.</p>
	En el desempeño laboral	Indagación para todas las personas que trabajan en la comunidad universitaria.

		Esta afectación puede manifestarse como irritabilidad, desgano, falta de concentración, pérdida de interés en actividades que antes le atraían, inseguridad, miedo, angustia, deseos de abandonar el trabajo, enfermedades recurrentes, entre otras.
Orientación y atención de la persona denunciante	Solicitud de orientación, ayuda fuera de la institución	Indagar por el tipo de orientación o ayuda solicitada y a quién. Indagar por los resultados obtenidos, desde el punto de vista de la persona denunciante.
	Solicitud de orientación, ayuda o apoyo fuera de la institución	Indagar por el tipo de orientación y/o ayuda solicitada dentro de la institución y a quién. Indagar por los resultados obtenidos, desde el punto de vista de la persona denunciante.

Cierre de la entrevista

Para cerrar la entrevista, conviene proceder de la siguiente manera:

- Agradezca a la persona denunciante porque su decisión de participar en este proceso, contribuye a prevenir, evitar comportamientos y actos de esta naturaleza, hacer visible un problema que afecta a la comunidad universitaria y que permite atender y reparar las consecuencias que afrontan las personas involucradas.
- Reitere la garantía de confidencialidad de la información proporcionada, la cual sólo se utilizará con fines de realizar la investigación.
- Informe a la persona denunciante sobre la ruta de activación del protocolo cuando la denuncia presentada y la atención de primer contacto muestran indicios que corresponden con un caso de acoso sexual, hostigamiento sexual, discriminación por razones de sexo, de género y de orientación sexual.
- Informe a la persona denunciante sobre la posibilidad de participar en un procedimiento de mediación, exclusivamente con su consentimiento y sólo en el caso de denuncia por discriminación por razones de sexo, de género y de orientación sexual.

- Si la persona denunciante accede a participar en un procedimiento de mediación, realice las siguientes actividades:
 - a. Describa el procedimiento que establece el presente protocolo para la mediación, exclusivamente en casos de discriminación por razones de sexo, de género y de orientación sexual.
 - b. Solicite a la persona denunciante que complete por escrito el formato que le entregará donde confirma su decisión de participar en un procedimiento de mediación.
 - c. Informe a la persona denunciante que puede desistir del procedimiento de mediación sin necesidad de explicar o justificar esa decisión.
- Responda cualquier pregunta o duda que plantee la persona denunciante.
- Solicite la firma del consentimiento informado.

Anexo 4

Formato de informe de atención de primer contacto a estudiantes

Instrucciones

Este informe debe ser completado por la Persona Consejera al concluir la atención de primer contacto.

Este informe debe incluirse en un Expediente con todas sus hojas foliadas y firmadas, al calce y en la última página, por la persona que lo elaboró.

Los datos personales proporcionados en este formato son confidenciales y están protegidos por la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares y su Reglamento.

La identificación de las personas que aparecen mencionadas en esta denuncia, así como de las personas señaladas como testigos, y de quienes brinden testimonio a lo largo de este Proceso, serán identificadas con un alias definido específicamente para cada denuncia.

Informe de atención de primer contacto a estudiantes

1. Información general

Fecha de la atención	
Lugar de la atención	
Horario de atención	
Duración de la atención	
Apellido (s) y nombre (s) de la persona que brindó la atención	
Departamento donde se desempeña	
Puesto	

2. Datos de la persona denunciante

Apellido (s) y nombre (s)	
Edad	
Carrera que estudia	
Periodo que cursa	
Si egresó de la carrera indicar fecha de egreso	
Tipo de documento con que acredita su identidad	
Número de documento con que acredita su identidad	
Teléfono de contacto	
Correo para recibir notificaciones	
Apellido(s) y nombre (s) de familiar (padre o madre), persona tutora legal en el caso de que la persona denunciante sea menor de edad.	
Teléfono o correo electrónico de la persona de contacto para recibir mensajes y comunicados.	

3. Datos de la o las personas denunciadas.

Se completará esta información de manera individual por cada persona denunciada.

3.1. Persona denunciada 1.

Apellido (s) y nombre (s)	
Edad	
Función o actividad que desempeña en la Institución	
Dependencia	
Nombre del responsable de la dependencia o autoridad superior inmediata	
Si es una persona visitante o trabajadora externa a la Institución describir la actividad por la que estaba presente.	
Apellido(s) y nombre (s) de familiar (padre o madre), persona tutora legal en el caso de que la persona denunciante sea menor de edad.	
Teléfono o correo electrónico de la persona de contacto para recibir mensajes y comunicados.	

3.2. Persona denunciada 2.

Apellido (s) y nombre (s)	
Edad	
Función o actividad que desempeña en la Institución	
Dependencia	
Nombre del responsable de la dependencia o autoridad superior inmediata	
Si es una persona visitante o trabajadora externa a la Institución describir la actividad por la que estaba presente.	
Apellido(s) y nombre (s) de familiar (padre o madre), persona tutora legal en el caso de que la persona denunciante sea menor de edad.	
Teléfono o correo electrónico de la persona de contacto para recibir mensajes y comunicados.	

4. Hechos denunciados

4.1. Descripción general

¿Cuál fue el comportamiento o acto de la o las personas denunciadas?	
¿Existe una relación jerárquica con la persona que denuncia?	
¿Participaron otras personas en los hechos?, ¿quiénes? Incluya toda la información disponible	
¿Los hechos ocurrieron dentro de la Institución?, ¿dónde?	
¿Cuándo ocurrieron los hechos?, ¿en qué fecha?, ¿en qué horario aproximado?	
Si los hechos ocurrieron fuera de la Institución, ¿estaban bajo la organización, supervisión, operación de la Institución?	
¿Con qué frecuencia ocurrieron los hechos?	
Al momento de presentar la denuncia, ¿los hechos han cesado o continúan?	

4.2. Testigos

¿Hubo testigos? ¿Quiénes? Indique nombre y apellido y toda la información reunida que le permita facilitar la localización de la o las personas denunciadas.	
Durante el desarrollo de los hechos, las personas testigos o espectadoras, ¿apoyaron la agresión?	
Durante el desarrollo de los hechos, las personas testigos o espectadoras, ¿apoyaron a la persona denunciante?	
Durante el desarrollo de los hechos, las personas testigos o espectadoras, ¿permanecieron en actitud pasiva?	
La persona denunciante, ¿ha recibido amenazas y/o agresiones por parte de la o las personas denunciadas?, ¿en qué consistieron?	
La persona denunciante, ¿ha recibido amenazas y/o agresiones por parte de testigos o espectadores de los hechos?, ¿en qué consistieron?	

4.3. Acciones de la o las personas denunciadas después de los hechos

¿Ha recibido amenazas por parte de la o las personas denunciadas?, ¿en qué consistieron?	
¿Ha recibido agresiones por parte de la o las personas denunciadas?	
En caso de haber recibido amenazas y/o agresiones, ¿de qué tipo? (burlas, descalificaciones, insultos, amenazas, correos indeseados, etcétera)	
La o las personas denunciadas, ¿intentaron dialogar, disculparse y/o reparar de algún modo la agresión?	

4.4. Afectación de la persona denunciante

Lo sucedido, ¿ha tenido alguna consecuencia en la vida personal, familiar y/o social de la persona denunciante? Describa con detalle las consecuencias	
Lo sucedido, ¿ha tenido alguna consecuencia como estudiante de esta comunidad universitaria? Describa con detalle las consecuencias	
La persona denunciante, ¿solicitó orientación, ayuda o apoyo con personas de la Institución?, ¿con quién o quiénes?	
¿Qué tipo de respuesta recibió?	
¿Cómo evalúa la persona denunciante, la respuesta que recibió?, ¿satisfactoria, insatisfactoria? ¿Por qué?	
La persona denunciante, ¿solicitó algún tipo de apoyo o contención emocional, asesoría legal o de otro tipo? ¿Dónde? ¿A quién o quiénes acudió?	
¿Cómo evalúa la persona denunciante, la respuesta que recibió? ¿Adecuada, inadecuada? ¿Por qué?	

5. Análisis de la información

<p>Los comportamientos denunciados, ¿corresponden con actos de hostigamiento sexual y acoso sexual previstos en este Protocolo?</p> <p>Para responder a esta interrogante se sugiere contrastar los hechos narrados con los comportamientos y actos descritos en los Anexos 1 y 2</p> <p>Explique y justifique su respuesta</p>	
<p>Los comportamientos denunciados van en contra de la política de cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual de SAE Institute México?</p> <p>Justifique su respuesta</p>	
<p>En los hechos descritos, ¿se percibe una clara desigualdad de género en detrimento de la persona denunciante?</p>	
<p>En los hechos descritos, ¿se perciben expresiones de violencia por parte de la o las personas denunciadas?, ¿de qué tipo? (verbal, física, patrimonial, institucional, etcétera)</p>	
<p>En los hechos descritos, ¿existen posiciones desiguales de poder y/o autoridad entre las personas involucradas?</p>	
<p>¿Existen denuncias previas de la o las personas involucradas en estos hechos?</p>	
<p>¿Cómo se resolvieron las denuncias, en el caso de existir constancia de denuncias previas?</p>	
<p>¿Identifica la necesidad de tomar medidas de protección para asegurar la integridad y la dignidad de la persona denunciante?</p>	
<p>¿Con qué urgencia se requieren medidas de protección?</p>	
<p>¿Qué medidas de protección sugiere?</p>	
<p>¿Identifica la necesidad de orientar a la persona denunciante para recibir algún tipo de contención emocional?</p>	
<p>¿Identifica la necesidad de orientar a la persona denunciante para recibir algún tipo de asesoría legal?</p>	
<p>¿Se brindó información, orientación y atención oportuna, adecuada y pertinente a la persona denunciante?</p>	

La falta de respuesta institucional, ¿pondría en riesgo a la persona denunciante?	
La falta de respuesta institucional, ¿implicaría incurrir en negligencia?	
¿Considera que existen elementos suficientes para recomendar la activación del Protocolo?	

N°	Atención brindada a la persona denunciante			
	Tipo de atención	Sí	No	No procede
1	Orientación en el Departamento de Salud y Bienestar			
2	Asesoría sobre otras instancias donde puede presentar la denuncia (administrativa, legal)			
3	Descripción del procedimiento en caso de hostigamiento sexual o acoso sexual			
4	Descripción de las funciones de la Persona Consejera			

Apellido, nombre y firma

Persona Consejera.

Anexo 5

Formato de atención de primer contacto para el personal docente, administrativo y de servicios

Instrucciones de llenado

Este formato debe ser completado por la Persona Consejera al concluir la atención de primer contacto

Este informe debe incluirse en un Expediente con todas sus hojas foliadas y firmadas, al calce y en la última página, por la persona que lo elaboró.

Los datos personales proporcionados en este formato son confidenciales y están protegidos por la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares y su Reglamento.

La identificación de las personas que aparecen mencionadas en esta denuncia, así como de las personas señaladas como testigos, y de quienes brinden testimonio a lo largo de este Proceso, serán identificadas con un alias definido específicamente para cada denuncia.

Folio: _____

Informe de atención de primer contacto a personal docente, administrativo y de servicios

1. Información general

Fecha de la atención	
Lugar de la atención	
Horario de atención	
Duración de la atención	
Apellido (s) y nombre (s) de la persona que brindó la atención	
Departamento donde se desempeña	
Puesto	

2. Datos de la persona que denuncia

Apellido (s) y nombre (s)	
Edad	
Sector, área o departamento donde se desempeña	
Puesto, cargo o función	
Tipo de documento con que acredita su identidad	
Número de documento con que acredita su identidad	
Teléfono de contacto	
Correo para recibir notificaciones	
Apellido (s) y nombre(s) de su jefe o jefa inmediata	

3. Datos de la o las personas denunciadas.

Se completará esta información de manera individual por cada persona denunciada.

3.1. Persona denunciada 1.

Apellido (s) y Nombre (s)	
Edad	
Función o actividad que desempeña en la Institución	
Dependencia	
Nombre del responsable de la dependencia o autoridad superior inmediata	
Si es una persona visitante o trabajadora externa a la universidad describir la actividad por la que estaba presente.	

3.2. Persona denunciada 2.

Apellido (s) y Nombre (s)	
Edad	
Función o actividad que desempeña en la Institución	
Dependencia	
Nombre del responsable de la dependencia o autoridad superior inmediata	
Si es una persona visitante o trabajadora externa a la universidad describir la actividad por la que estaba presente.	

4. Hechos denunciados

4.1. Descripción general

¿Cuál fue el comportamiento o acto de la o las personas denunciadas?	
¿Existe una relación jerárquica con la persona que denuncia?	
¿Participaron otras personas en los hechos? ¿Quiénes?	
¿Los hechos ocurrieron dentro de la Institución? ¿Dónde?	
¿Cuándo ocurrieron los hechos?, ¿En qué fecha? ¿En qué horario aproximado?	
Si los hechos ocurrieron fuera de la Institución, ¿estaban bajo la organización, supervisión u operación de la Institución?	
¿Con qué frecuencia ocurrieron los hechos?	
Al momento de presentar la denuncia, ¿los hechos han cesado o continúan?	

4.2. Testigos

¿Hubo testigos? ¿Quiénes? Indique apellido (s), nombre (s) y toda la información reunida que le permita facilitar la localización de la o las personas denunciadas.	
Durante el desarrollo de los hechos, las personas testigos o espectadoras, ¿apoyaron la agresión?	
Durante el desarrollo de los hechos, las personas testigos o espectadoras, ¿apoyaron a la persona denunciante?	
Durante el desarrollo de los hechos, las personas testigos o espectadoras, ¿permanecieron en actitud pasiva?	
La persona denunciante, ¿ha recibido agresiones y/o amenazas por parte de la o las personas denunciadas?, ¿en qué consistieron?	
La persona denunciante, ¿ha recibido agresiones y/o amenazas por parte de testigos o espectadores de los hechos?, ¿en qué consistieron?	

4.3. Acciones de la o las personas denunciadas después de los hechos

¿Ha recibido amenazas por parte de la o las personas denunciadas?, ¿en qué consistieron?	
¿Ha recibido agresiones por parte de la o las personas denunciadas?	
En caso de haber recibido agresiones y/o amenazas, ¿de qué tipo? (burlas, descalificaciones, insultos, amenazas, correos indeseados, etcétera)	

4.4. Afectación de la persona denunciante

Lo sucedido, ¿ha tenido alguna consecuencia en la vida personal, familiar y/o social de la persona denunciante? Describa con detalle las consecuencias	
¿Ha sufrido algún perjuicio en el trabajo por parte de las personas denunciadas?, ¿de qué tipo? (desvalorización del trabajo, incremento del trabajo, obstáculos para cumplir con el trabajo, etcétera)	
La persona denunciante, ¿solicitó orientación, ayuda o apoyo con personas de la Institución?, ¿con quién o quiénes?	
¿Qué tipo de respuesta recibió?	
¿Cómo evalúa la persona denunciante la respuesta que recibió?, ¿satisfactoria, insatisfactoria? ¿Por qué?	
La persona denunciante, ¿solicitó algún tipo de apoyo o contención emocional, asesoría legal o de otro tipo? ¿Dónde? ¿A quién o quiénes acudió?	
¿Cómo evalúa la persona denunciante, la respuesta que recibió? ¿Adecuada, inadecuada? ¿Por qué?	

5. Análisis de la información

<p>Los comportamientos denunciados, ¿corresponden con actos de hostigamiento sexual y acoso sexual previstos en este protocolo?</p> <p>Para responder a esta interrogante se sugiere contrastar los hechos narrados con los comportamientos y actos descritos en los Anexos.</p> <p>Explique y justifique su respuesta</p>	
<p>Los comportamientos denunciados van en contra de la política de cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual de SAE Institute México?</p> <p>Justifique su respuesta</p>	
<p>En los hechos descritos, ¿se percibe una clara desigualdad de género en detrimento de la persona denunciante?</p>	
<p>En los hechos descritos, ¿se perciben expresiones de violencia por parte de la o las personas denunciadas?, ¿de qué tipo? (verbal, física, patrimonial, institucional, etcétera)</p>	
<p>En los hechos descritos, ¿existen posiciones desiguales de poder y/o autoridad entre las personas involucradas?</p>	
<p>¿Existen denuncias previas de la o las personas involucradas en estos hechos?</p>	
<p>¿Cómo se resolvieron las denuncias, en el caso de existir constancia de denuncias previas?</p>	
<p>¿Identifica la necesidad de tomar medidas de protección para asegurar la integridad y la dignidad de la persona denunciante?</p>	
<p>¿Con qué urgencia se requieren medidas de protección?</p>	
<p>¿Qué medidas de protección sugiere?</p>	
<p>¿Identifica la necesidad de orientar a la persona denunciante para recibir algún tipo de contención emocional?</p>	
<p>¿Identifica la necesidad de orientar a la persona denunciante para recibir algún tipo de asesoría legal?</p>	
<p>¿Se brindó información, orientación y atención adecuadas y pertinentes a la persona denunciante?</p>	

La falta de respuesta institucional, ¿pondría en riesgo a la persona denunciante?	
La falta de respuesta institucional, ¿implicaría incurrir en negligencia?	
¿Considera que existen elementos suficientes para recomendar la activación del Protocolo?	

N°	Atención brindada a la persona denunciante			
	Tipo de atención	Sí	No	No procede
1	Orientación en el Departamento de Salud y Bienestar			
2	Asesoría sobre otras instancias donde puede presentar la denuncia (administrativa, legal)			
3	Descripción del procedimiento en caso de hostigamiento sexual o acoso sexual			
4	Descripción de las funciones de la Persona Consejera			

Apellido, nombre y firma

Persona Consejera

Anexo 6

Comportamientos y actos de hostigamiento sexual y acoso sexual

A los efectos de este Protocolo, y sin pretender una descripción exhaustiva, se presenta un listado enunciativo mas no limitativo de comportamientos y actos de hostigamiento sexual y acoso sexual:

- Acciones comprobables que incomoden el espacio vital de cualquier persona.
- Publicar o difundir deliberadamente información personal de la persona objeto de la conducta con el fin de alterar su imagen pública y afectar su integridad.
- Difundir rumores o comentarios desagradables sobre la vida sexual de una persona, de manera verbal, escrita, en forma personal o a través de medios digitales.
- Forzar el contacto físico, no solicitado, a través de tocamientos, abrazos, jaloneos, pellizcos, empujones, masajes corporales y cualquier otro tipo de contacto físico no deseado.
- Forzar situaciones para quedarse a solas con una persona, de manera innecesaria, creando un entorno intimidante o molesto.
- Burlarse o realizar comentarios ofensivos por la orientación sexual.
- Presionar y/o tomar represalias a otra persona para tener relaciones o encuentros dentro o fuera del ámbito universitario, a cambio de algún beneficio: académico (becas, calificaciones, entre otros) o laboral (promociones, ascensos, estabilidad laboral, renovación de contrato, licencias, entre otros).
- Espiar, filmar, fotografiar y/o grabar a otra persona en cualquier situación que afecte su intimidad y privacidad (cuando se cambia de ropa, cuando está en el sanitario, entre otras).
- Publicar en medios de comunicación físicos o digitales comentarios, fotografías u otro tipo de materiales de carácter sexual que involucran a otra persona sin el consentimiento expreso de la misma.
- Exponer y difundir imágenes de contenido sexual que pueden resultar ofensivas.
- Hacer insinuaciones sexuales o comentarios humillantes, vejatorios u obscenos en general o destinados a una o varias personas en particular por cualquier medio de comunicación.
- Enviar cualquier tipo de comunicación de contenido sexual no solicitada.

- Amenazar personalmente, o a través de mensajes escritos o electrónicos a otra persona para tener relaciones o encuentros sexuales.
- Utilizar lenguaje no verbal como miradas lascivas, sonidos, expresiones guturales, piropos, gestos y cualquier otro tipo de comentario de connotación sexual para aludir a la presencia o a las partes del cuerpo de otra persona.
- Forzar el contacto sexual, a través de tocamientos en las partes sexuales del cuerpo de la persona violentada.
- Forzar a otra persona para tener relaciones sexuales bajo presión, coacción, intimidación o sumisión a través de sustancias tóxicas permitidas o prohibidas.