

Protocolo para la prevención, atención y sanción

de los actos de violencia de género, discriminación, acoso sexual, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento, hostigamiento sexual, discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual y respeto al espacio personal, en SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren.

Índice

1	Presentación	5
1.1	Política de SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren	6
1.2	Objetivos del Protocolo	6
1.2.1	Objetivo general	6
1.2.2	Objetivos específicos	7
1.3	Alcances y limitaciones	7
1.4	Situaciones no previstas	8
1.5	Definiciones	8
1.6	Principios que se garantizan en la aplicación del Protocolo	12
2	Medidas de prevención	13
3	Procedimiento de atención	14
3.1	Instancias que intervienen en los procedimientos de actuación:	14
3.2	Fases generales del procedimiento de actuación	14
3.2.1.	Fase I: Orientación	15
3.2.2.	Fase II.	16
3.2.2.1	A. Atención de primer contacto	16
3.2.2.2	La Persona Consejera	17
3.2.2.3.	Notificación a la persona denunciada	19
3.2.2. B.	Presentación de la denuncia	19
3.2.2. C.	Medidas de protección	20
3.2.2. D.	Investigación de los hechos	20
3.2.2. E.	Valoración de las pruebas	21
3.2.3.	Fase III.	22
3.2.3. A.	Dictaminación del caso	22
3.2.3. B.	Resolución del caso	23
3.2.3.C.	Sanciones	24
3.2.3.D.	Seguimiento.	24
Anexo 1		26
	Formato de denuncia para estudiantes	26
	Instrucciones para el llenado	26

Denuncia por violencia de género, discriminación hostigamiento y acoso sexuales Formato para estudiantes 27

1. Datos de la persona que presenta la denuncia 27

2.1. Posición que ocupa la o las personas denunciadas (llenar una tabla por persona). 29

3. Relato de los hechos. Utilice todos los renglones que necesite. Puede responder en hoja aparte.30

3.2. Frecuencia de los hechos, seleccione una casilla. 31

3.4. Consecuencias de lo ocurrido 32

Apellido, nombre y firma de la persona que denuncia 33

Anexo 2 33

Formato de denuncia para personal académico, administrativo y de servicios. 33

Denuncia por hostigamiento sexual y acoso sexual Formato para personal académico, administrativo y de servicios 34

1. Datos de la persona que presenta la denuncia 34

2.1. Posición que ocupa la o las personas denunciadas (llenar una tabla por persona). 35

2.2. Relación con la persona denunciada 35

3. Relato de los hechos. Utilice todos los renglones que necesite. Puede responder en hoja aparte.37

3.2. Frecuencia de los hechos 38

3.4. Consecuencias de lo ocurrido 39

Apellido, nombre y firma de la persona que denuncia 40

Anexo 3. 41

Orientaciones para realizar la atención de primer contacto 41

1. Inicio de la atención 41

2. Desarrollo de la entrevista 43

Guión de la entrevista 45

Cierre de la entrevista 49

Anexo 4 52

Formato de informe de atención de primer contacto a estudiantes 52

Instrucciones 52

Informe de atención de primer contacto a estudiantes 53

2. Datos de la persona denunciante	53
Se completará esta información de manera individual por cada persona denunciada.	54
3.2. Persona denunciada 2.	54
4.1. Descripción general	56
4.3. Acciones de la o las personas denunciadas después de los hechos	58
5. Análisis de la información	59
Persona Consejera.	61
Anexo 5	62
Formato de atención de primer contacto para el personal docente, administrativo y de servicios	62
Informe de atención de primer contacto a personal docente, administrativo y de servicios	63
2. Datos de la persona que denuncia	63
Se completará esta información de manera individual por cada persona denunciada.	64
3.2. Persona denunciada 2.	64
4.1. Descripción general	65
4.3. Acciones de la o las personas denunciadas después de los hechos	67
5. Análisis de la información	68
Anexo 6	71
Comportamientos y actos de hostigamiento sexual y acoso sexual	71
Anexo 7	74
Autorización	74
Canalizar la información al Comité.	74
Anexo 8	75
Autorización para Videgrabar y	75
Canalizar al Comité.	75
Anexo 9	76
Guía de Entrevista para la persona denunciada o agresora.	76
Anexo 10	77
Entrevista a testigos	77
AVISO DE PRIVACIDAD	86

1. Presentación

En los distintos niveles del sistema educativo nacional y, específicamente en la educación superior, así como en el entorno laboral favorable, hay 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 en algunos casos 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 y derechos laborales. 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 dificulta 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, existe la necesidad de contar con espacios de reflexión-acción para identificar y difundir las prácticas institucionales que favorezcan una cultura de respeto e igualdad entre hombres y mujeres, condición necesaria para disminuir y erradicar esta problemática y no sólo en lo académico, sino también en el entorno laboral.

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 y laboral, han llamado la atención sobre una problemática que permanecía oculta, silenciada o resultaba invisible.

Por lo expuesto, tanto la Dirección General de SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren, como la planta académica y administrativa, han asumido la tarea de promover la participación y el compromiso activo de la comunidad SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren, 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, acoso laboral o mobbing, hostigamiento, hostigamiento sexual, y discriminación por sexo, género u orientación sexual vinculadas con el ámbito académico y laboral, dentro de la institución.

Como parte de estas acciones, SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren aprueban este Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, discriminación por razones de sexo, género y orientación sexual, acoso laboral, acoso sexual en el ámbito laboral y misoginia, que entrará en vigor a partir de la publicación en la página oficial.

El presente Protocolo se aplicará a todas las personas, actividades y carreras dentro del ámbito de actuación de SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren para prevenir y atender las denuncias y quejas de cualquier persona integrante de la comunidad SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren con relación a todas las situaciones que contempla el presente Protocolo.

1.1 Política de SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren

SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren, declaran su política de cero tolerancia a los actos que violentan la integridad física o emocional, la dignidad personal y el derecho a la autonomía de las personas, entre los cuales se encuentran: el hostigamiento y acoso sexual, el acoso laboral, el acoso sexual en el ámbito laboral, la misoginia y la discriminación por razones de sexo, de género y orientación sexual.

Por tal razón se compromete a:

- a. Rechazar formal y públicamente todas las expresiones de hostigamiento y acoso sexual, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual dentro de las instalaciones de SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren y a generar consciencia fuera de las instalaciones.
- b. Promover una cultura de prevención para detener las expresiones de hostigamiento y acoso sexual, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual, a través de acciones de formación e información destinadas a toda la comunidad SAE, Instituto Artek y Grupo Lehren.
- c. Garantizar la atención diligente y oportuna de las denuncias y quejas, ante cualquier comportamiento individual y/o grupal que pueda constituir hostigamiento y acoso sexual, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual.
- d. Investigar y sancionar, de acuerdo con lo previsto en este Protocolo, cualquier comportamiento individual y/o grupal que pueda constituir hostigamiento y acoso sexual, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual cuando así proceda.
- e. Acompañar y asesorar a las personas que hayan sufrido hostigamiento y acoso sexual, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y orientación

sexual durante el proceso, que inicia con la denuncia o queja y concluye con la resolución definitiva del mismo, respetando la integridad y dignidad de las personas afectadas.

- f. Difundir de manera pública y periódica esta declaración, a efecto de comprometer a todas las personas que conforman la comunidad SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren en el logro de la política institucional de cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual.

1.2 Objetivos del Protocolo

1.2.1 Objetivo general

El principal objetivo de este Protocolo es:

Establecer acciones para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual dentro de la comunidad SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren, tanto en el entorno académico como en el entorno laboral, a través de un procedimiento protocolizado donde se definan los mecanismos para dar atención oportuna y efectiva, garantizando 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. Promover una cultura de convivencia armónica, libre de violencia en condiciones de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.
- b. Garantizar espacios confiables, seguros y de respeto a la vida e integridad de quienes forman parte de la comunidad SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren.
- c. Definir un dispositivo de prevención en contra del hostigamiento y acoso sexual, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual.
- d. Organizar un procedimiento de orientación y atención a las presuntas víctimas y de investigación y resolución en los casos de hostigamiento y acoso sexual, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual que garantice el acceso a la justicia y la reparación del daño.
- e. Brindar pautas claras para la identificación de actos y comportamientos de hostigamiento y acoso sexual, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual.

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

El presente Protocolo es de observancia general y obligatoria para cualquier persona que pertenezca a la comunidad SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren, así como a proveedores y personas que estén vinculadas con éstas.

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 y acoso sexual, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual, que ocurra entre las personas integrantes de SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren.

Este Protocolo aplica para cualquier persona que forme parte de la comunidad SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren 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 violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y/o discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual, entre las personas de la comunidad de SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren dentro de las instalaciones del instituto, así como haciendo uso de todos los medios electrónicos y herramientas proporcionadas por el mismo (dejando fuera los acontecimientos que ocurran fuera de las instalaciones de SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren).
- b. En los casos de violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, invasión del espacio personal, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual, protagonizados por personas cuyo vínculo con SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren 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 violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, invasión del espacio personal, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual, cuando ocurran entre personas de la comunidad SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren, y afecten el desenvolvimiento de los alumnos y del personal o colaboradores.
- d. En los casos de violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, invasión del espacio personal, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual, que ocurran en eventos y actividades que se realicen fuera de las instalaciones de SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren pero sean organizadas, coordinadas o

supervisadas por personal académico y/o administrativo, y tengan relación con la actividad académica o laboral.

- e. En los casos de violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, invasión del espacio personal, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual, que no estén considerados en los incisos anteriores, y sucedan fuera de las instalaciones de SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren o se lleven a cabo por medios electrónicos o cualquier otra herramienta ajenos o que no hayan sido proporcionados por SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren, únicamente se le proporcionará atención a la víctima o denunciante y se le canalizará en su caso con el apoyo legal idóneo si así lo requiere, y los gastos legales correrán a cuenta de la víctima y denunciante.

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 o Persona Consejera** Es el primer contacto de la presunta víctima de un acto de acoso u hostigamiento sexual o discriminación por razones de sexo, de género y de orientación sexual, así como de acoso laboral o acoso sexual en el ámbito laboral con la Persona Consejera es decir, al primer contacto también se le puede llamar Persona Consejera, la cual 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 y hostigamiento sexual y discriminación por razones de sexo, género u orientación sexual, así como de acoso laboral, acoso sexual laboral.
- d. **Comité Tú voz.** Órgano de SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren y canal de denuncias integrado por personal académico y administrativo, que será responsable de la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención del hostigamiento y acoso sexual y discriminación por razones de sexo, género y orientación sexual así como de acoso laboral y acoso sexual laboral en el ámbito universitario y del personal o

colaboradores. Es el encargado de revisar, analizar, documentar y dictaminar los casos de acoso y hostigamiento sexual y discriminación por razones de sexo, género y orientación sexual, así como de acoso laboral y acoso sexual laboral, entre otras funciones.

- e. **Comunidad de SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren.** Se refiere a todos los estudiantes, docentes y staff académico o administrativo, personal o colaboradores que forman parte de SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren.
- f. **Departamento de Salud y Bienestar.** Dependencia de SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren 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, así como de acoso laboral, acoso sexual laboral. 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.** Se 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.** Se 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. **Espacio personal.** Se entiende como el espacio vital que rodea a las personas. Es un territorio privado, íntimo y exclusivo que nadie puede invadir o hacer suyo. No solo hace referencia al componente físico, sino que también tiene que ver con la invasión de otros estímulos, como el ruido, las emociones que otros transmiten, con la sobrecarga de información o con las constantes interrupciones en nuestros momentos de soledad o intimidad. A menudo se dice que hay personas que van por el mundo invadiendo espacios ajenos, pisoteando derechos y vulnerando privacidades. Becerril Flores, L. Defensa del territorio personal: Estudio comparativo entre hombres y mujeres.

Zona íntima: Se sitúa entre los 15 y los 45 cm. Es la distancia zonal más importante y es la que una persona cuida como su propiedad. Sólo se permite la entrada a los que están muy cerca de la persona en forma emocional como la pareja, los padres, los hijos, las mascotas, los amigos íntimos y los parientes cercanos es decir, es el tipo de espacio reservado a las personas con las que se goza de mayor intimidad y confianza. Esta cercanía permite que la comunicación se pueda realizar mediante la mirada, el tacto o el roce. Es la distancia en la que tienen lugar las confidencias y las prácticas amorosas. Los sentidos entran en juego de manera intensa: podemos sentir el calor corporal y la textura de la piel a través del tacto, el olor de la transpiración o del perfume, etc. Ferrari, L. (2018). *Cómo conocer a las personas por su lenguaje corporal.* INTERLIBROS [en línea]

Zona personal: Se sitúa entre los 45 y 120 cm. Es la zona que existe si estiramos nuestro brazo; este tipo de espacio personal es el que se mantiene durante las reuniones de trabajo, conversaciones con los compañeros, charlas, reuniones o fiestas. En esta distancia, la vista empieza a tener un papel más preponderante y aunque puedan todavía influir algunos sentidos (olfato), éstos pasan a un segundo plano. El lenguaje no verbal adquiere un papel fundamental. Esta es la distancia en la que se da la interacción entre amigos y las conversaciones entre conocidos. Espinoza Villanueva, R. B., & Robles Paitan, K. J. (2019). *El lenguaje corporal en la decisión del electorado en las elecciones municipales del distrito de Yanacancha–Pasco, 2018.*

Zona social: Se sitúa entre 1,2 y 3.5 metros. Es la gran distancia que mantenemos cuando vamos a tratar con desconocidos o con las personas con las que no tenemos ningún tipo de relación de amistad. Es la distancia para los contactos sociales de carácter formal, relaciones entre desconocidos, reuniones de negocios o fiestas de compromiso. El contacto físico es totalmente formal (por ejemplo, darse la mano), el tono de voz es más elevado y la actitud ante la

interacción es más distante. Palomo Martínez, M. (2017). *Técnicas de comunicación en restauración 2*. Ediciones Paraninfo, SA.

Zona pública: se sitúa entre los 3,5 y los 7 metros (o más). Es la distancia ideal para dirigirse a un grupo de personas. Se da en conferencia frente a un auditorio, clase de estudiantes, presentaciones de trabajo y charlas. La vista y la voz tienen un papel preponderante, aunque sin poder percibir pequeños detalles, gestos o modulaciones significativas. Es la distancia para las audiencias, las exposiciones y los discursos. Manuel Dasí, F., & Martínez, R. M. V. (2007). *Habilidades de comunicación para directivos*. ESIC editorial.

- a. **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).
- b. **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).
- c. **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).
- d. **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).
- e. **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).
- f. **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.

- g. **Persona consejera.** También denominada como Primer Contacto, es la encargada de brindar la primera atención a la presunta víctima de actos de violencia de género, discriminación, hostigamiento sexual, acoso sexual, acoso laboral o mobbing, en el ámbito de SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren.
- h. **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).
- i. **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).
- j. **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). Se dividen en: a. Violencia psicológica: Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conducen a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio; b. Violencia física: Es cualquier acto que inflige daño usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas; c. Violencia patrimonial: Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima; d. Violencia económica: Es toda acción u omisión de la persona agresora que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral; e. Violencia sexual: Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad

física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto; entendiéndose por esta como: la inseminación artificial no consentida, la selección prenatal del sexo, la esterilización provocada, la violación, la pornografía infantil, la trata de personas; denigración de las mujeres en los medios de comunicación como objeto sexual, el hostigamiento y acoso sexual, los actos libidinosos, el terrorismo sexual, entre otros, y f. Cualquier otra forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

- k. **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. Para efectos del presente protocolo se entenderá además por violencia de género el ciberbullying, la cosificación, la violencia digital, la violencia por razones de identidad sexual, la conducta con connotación sexual y la violencia por prejuicio, en los casos cuyo propósito sea denigrar o dañar la integridad personal basada en la pertenencia al género femenino o masculino.
- l. **Ciberbullying:** A los actos de acoso, hostigamiento, linchamiento, intimidación o ridiculización que se producen por medio de teléfonos celulares, dispositivos electrónicos, redes sociales, líneas de mensajería o plataformas de juego, con el propósito de incomodar, intimidar, dañar, excluir, aislar, mortificar o discriminar a una persona, generando un daño emocional. Esta modalidad abarca las razones de orientación sexual, identidad de género –real o percibida– y característica sexual.
- m. **Violencia digital:** Es la violencia ejercida vía redes sociales o canales digitales públicos o privados para obtener, revelar, publicar, difundir, exhibir o reproducir imágenes, audios, textos, grabaciones de voz o contenidos audiovisuales de naturaleza erótica, sexual o pornográfica sin consentimiento de la persona, atentando contra su dignidad, integridad, intimidad y libertad sexual para causar un daño.
- n. **Cosificación:** Es el acto de invalidar la dignidad personal que pretende la vulneración de la voluntad, equiparando a las personas con objetos que pueden ser “utilizados” o “sustituidos” instrumentalmente, considerando a la persona como un medio y no un fin por sí misma.
- o. **Violencia por razones de identidad sexual:** Forma de violencia social contextualizada que atenta contra la dignidad personal por razones de identidad, autodenominación o preferencias, “basadas en las características corporales distintas al entendimiento binario de hombre o mujer.
- p. **Acoso laboral o mobbing:** Consiste en acciones de intimidación moral, social o psicológica de forma sistemática y persistente que atentan contra la dignidad o la integridad de las personas en sus lugares de trabajo. Constituye una forma muy frecuente de violencia que se produce en el ámbito laboral y puede ser ejercida por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a la víctima. Se caracteriza por una actitud hostil, agresiva o de indiferencia, así como

acciones persistentes que se dan sistemáticamente y a lo largo de un período prolongado de tiempo, ubicando a la persona que lo padece en una situación de malestar, soledad e indefensión. Señala que el acoso laboral será una causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador. Asimismo, establece que queda prohibido a los patrones permitir o tolerar el acoso laboral.

- q. **Agresión psicológica:** Se afecta la salud mental de la víctima quien puede experimentar la invasión de su privacidad, ser ignorados, difamados o degradados. También las víctimas pueden ser atacadas por sus comentarios o experimentar el robo de sus pertenencias, entre otros

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 se divulgará únicamente con el denunciado y el Comité correspondiente. Asimismo, en algunos casos, las denuncias y seguimientos, podrán ser videograbados por los miembros del Comité, y la víctima o denunciante o denunciado se obligan a firmar la documentación necesaria para llevar a cabo la videograbación en el entendido que dichas videograbaciones, únicamente serán para uso del Comité. En caso de que la víctima, denunciante o denunciado requieran copia de la videograbación, deberá solicitarla a una autoridad competente con una orden judicial de conformidad con los Derechos Arco.
- c. **Debida diligencia.** Los procedimientos previstos en el Protocolo se iniciarán de manera inmediata y se desarrollarán en un plazo razonable (un día hábil para integrar, registrar y capturar el expediente por la persona consejera, dos días hábiles para valorar si procede la denuncia por el comité tu voz, un día hábil para notificar vía electrónica a la persona denunciada, tres días hábiles para llevar a cabo la investigación por la comisión investigadora, tres días hábiles para llevar a cabo la resolución o dictamen por la comisión dictaminadora y un día hábil para informar a los involucrados).
- 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 violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, invasión del espacio personal, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual, a través de la divulgación de los contenidos del Protocolo y de acciones de información destinadas a la comunidad SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren.

El **Comité Tu Voz** será responsable de la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención de violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, invasión del espacio personal, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual, tanto en el ámbito universitario como en el laboral dentro de SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren.

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

- a. Promover la adopción de una declaratoria de **Cero Tolerancia** a las conductas de violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, invasión del espacio personal, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual. Esta declaratoria se dará a conocer a la comunidad SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren 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 comunidad de SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren reciba capacitación orientada a prevenir e identificar conductas que impliquen violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, invasión del espacio personal, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y orientación 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 con las presuntas víctimas, 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 violencia de género,

- hostigamiento y acoso sexual, invasión del espacio personal, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y orientación 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 violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, invasión del espacio personal, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual, para la comunidad de SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren.
 - 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 violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, invasión del espacio personal, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual.
 - j. Promover y documentar al menos una campaña anual de difusión para prevenir y erradicar la violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, invasión del espacio personal, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual.
 - k. Implementar campañas para difundir y explicar el contenido del Protocolo en todos los sectores de la comunidad SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren.
 - l. Elaborar estadísticas con información desagregada por sexo, número de intervenciones, casos de violencia de género, discriminación, acoso y hostigamiento sexual e invasión del espacio personal, 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 SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren.

3 Procedimiento de atención

3.1 Instancias que intervienen en los procedimientos de actuación:

- a. Departamento de Salud y Bienestar
- b. Persona Consejera (primer contacto)
- c. Comisión Investigadora
- d. Comisión Dictaminadora

La Persona Consejera no formará parte de alguna de las comisiones bajo ninguna circunstancia. El Comité Tu Voz está integrado por la Comisión Investigadora y la Comisión Dictaminadora.

3.2 Fases generales del procedimiento de actuación

Los procedimientos de atención de casos de violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, invasión del espacio personal, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual, se desarrollan en tres fases:

Fase I. Esta fase incluye las siguientes acciones:

- a. Orientación general sobre conductas de violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, invasión del espacio personal, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual, de acuerdo con el Protocolo, recordando que para que pueda seguirse la investigación los acontecimientos debieron ocurrir dentro de las instalaciones de SAE Institute México y/o Instituto Artek, **de lo contrario no se procesará, pero si se le dará apoyo, canalizando a el área legal correspondiente, a costa del denunciante.**
- b. Orientación a víctimas o denunciantes sobre el procedimiento a seguir, de acuerdo con el Protocolo, siempre y cuando ocurran dentro de las instalaciones de SAE Institute México y/o Instituto Artek.

Fase II. Incluye las siguientes acciones:

- a. Presentación de la denuncia
- b. Atención de primer contacto (persona consejera)
- c. Evaluación por parte del comité Tu voz para valorar si procede o no de conformidad al lugar donde hayan sucedido los hechos.
- d. Medidas de protección en caso de ser requeridas
- e. Investigación de los hechos
- f. Valoración de las pruebas

g. 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 SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren, que lo solicite, en relación con los comportamientos de violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, invasión del espacio personal, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual, y las vías para presentar una queja o denuncia, siempre y cuando los hechos o acontecimientos hayan sucedido dentro de las instalaciones de SAE Institute México y/o Instituto Artek. En caso que los hechos fueran externos, es decir hayan sucedido fuera de las instalaciones, se le podrá brindar apoyo y se canaliza con las autoridades legales correspondientes a costa de la víctima o denunciante (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 violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, invasión del espacio personal, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y orientación 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 violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, invasión del espacio personal, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y orientación 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 dará 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 violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, invasión del espacio personal, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y 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 violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, invasión del espacio personal, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento y discriminación por razón de sexo, género y 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 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. Dicha confidencialidad va acompañada de la firma de ciertos documentos, donde la víctima o denunciante aprueba la entrevista, pudiendo hacerse videograbada. En caso que la víctima o denunciante requiera copia de dicha videograbación, únicamente podrá ser solicitada por una autoridad judicial, para el resguardo de los datos personales que debe cubrir SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren.

Las partes de un procedimiento son la víctima y la persona denunciada:

Derechos de la persona agraviada o víctima:

- a. Ser tratada con respeto, sin discriminación y libre de juicios y estereotipos;
- b. Contar con protección de sus datos personales;
- c. Estar **debidamente representada en caso que lo solicite**;
- d. Estar informada de los avances en el procedimiento;
- e. Evitar realizar actos que puedan constituir una revictimización;
- f. Que se garantice su derecho a la verdad y acceso a la justicia.

Obligaciones de la víctima

- a. Respetar los tiempos de cada una de las etapas que conforman el procedimiento;
- b. Aportar todos los elementos probatorios que fortalezcan su dicho;
- c. Actuar con decoro ante el personal encargado de la substanciación de su procedimiento;
- d. **Guardar estricta confidencialidad**
- e. Asistir cuando se le cite a alguna diligencia;
- f. Guardar dispositivos electrónicos o cualquier otro aparato tecnológico durante las comparecencias, ya que está prohibido realizar cualquier tipo de grabación por parte de la víctima.
- g. Las demás que establezca la normatividad aplicable.
- h. **Firmar los documentos necesarios que le solicite la persona consejera**

Derechos de la persona denunciada:

- a. Conocer los hechos y la falta que se le imputan;
- b. Ser tratada con respeto, sin discriminación y libre de juicios y estereotipos; Estar debidamente representada por alguna persona de su confianza, **en caso que así lo requiera.**
- c. Contar con su garantía de audiencia;
- d. Que se le brinde protección a sus datos personales hasta en tanto finalice el procedimiento;
- e. Guardar estricta confidencialidad;
- f. Aportar elementos probatorios que considere relevantes para desvirtuar la conducta que se le imputa, siempre que se presenten en los términos señalados y de conformidad con la normatividad aplicable;
- g. Tener acceso a las actuaciones que obran en el expediente, y
- h. Que se le garantice el debido proceso.
- i. **Firmar los documentos necesarios que le solicite la persona consejera**

Obligaciones de la persona denunciada:

- a. Actuar dentro los tiempos establecidos en cada una de las etapas del procedimiento de conformidad con la normatividad universitaria aplicable;
- b. Conducirse con respeto ante el personal encargado de la substanciación de su procedimiento;
- c. Asistir cuando se le cite a alguna diligencia;
- d. Guardar dispositivos electrónicos o cualquier otro aparato tecnológico durante las comparecencias ya que está prohibido realizar cualquier tipo de grabación, así como hacer uso del teléfono celular, y
- e. Las demás que establezca la normatividad aplicable.

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 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:

1. 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.
2. 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 violencia de género, discriminación, acoso sexual, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento, hostigamiento sexual, invasión del espacio personal y discriminación por sexo, género u orientación sexual.
3. Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda.
4. 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, asimismo solicitar la autorización y la firma para poder videograbar la entrevista.
5. Completar el Informe de Primer Contacto (Anexo 3) y adjuntarlo a la documentación del caso.
6. Integrar el Expediente preliminar y asignar el número de caso con el cual se identificará la denuncia durante todo el proceso.
7. Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de violencia de género, discriminación acoso sexual, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento, hostigamiento sexual, invasión del espacio personal y discriminación por sexo, género u orientación sexual que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato.
8. Cotejar la narrativa de los hechos y el cuestionario de primer contacto, con las conductas de violencia de género, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en el Anexo 4, a fin de orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima.

9. 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.
10. **Turnar en un plazo no mayor a un día hábil al Comité Tu voz, el expediente provisional** integrado en la atención directa del primer contacto, únicamente en el caso que los hechos hayan sucedido dentro de las instalaciones de SAE Institute México o Instituto Artek.
11. Llevar un Registro de denuncias y capturarlas en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción.
12. Dar seguimiento ante el Comité Tu voz, respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el Protocolo.
13. 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.
14. Atender los llamados del Comité Tu voz, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento y acoso sexual.
15. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.
16. Hacer del conocimiento por escrito al Comité Tu Voz, cuando algún miembro de la comunidad SAE Institute México, Instituto Artek, Grupo Lehren, **personal o colaboradores** se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo.
17. 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 un día hábil** a partir de la fecha en que el Comité tu voz haya evaluado que se continúa con el proceso es decir, se tiene un día para armar el expediente. 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 SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren (estudiante, personal académico, administrativo, jerárquico o de confianza) identifica que ha sido afectada por una conducta que sea susceptible de constituir violencia de género, discriminación acoso sexual, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento, hostigamiento sexual, invasión del espacio personal y discriminación por sexo, género u orientación 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, por llamada o mensaje: 557975-9277
- c. Por correo electrónico a la dirección: tuvoz@saei.mx
- d. 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 la 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 canalizar 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 éste 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 a su costa.

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 mismas.

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.

Como 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 a su costa**.
- 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 citados expresamente para aclarar algunos aspectos de la investigación.

La investigación iniciará al recibir el Expediente, girado por la persona consejera, donde obre la denuncia de la presunta víctima. La Comisión investigadora dispondrá de un plazo de tres días hábiles para realizar la investigación.

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. El o los derechos vulnerados
- c. 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 violencia de género, discriminación acoso sexual, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento, hostigamiento sexual, invasión del espacio personal, y discriminación por sexo, género u orientación 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 SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren, personal o colaboradores, 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 asentarlo 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 violencia de género, discriminación, acoso sexual, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento, hostigamiento sexual, invasión del espacio personal, y discriminación por sexo, género u orientación 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 violencia de género, discriminación, acoso sexual, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento, hostigamiento sexual, invasión del espacio personal, y discriminación por sexo, género u orientación 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 violencia de género, discriminación, acoso sexual, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento, hostigamiento sexual, invasión del espacio personal y discriminación por sexo, género u orientación 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 violencia de género, discriminación, acoso sexual, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento, hostigamiento sexual, invasión del espacio personal y discriminación por sexo, género u orientación 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. O bien si los hechos no sucedieron dentro de las instalaciones, en ambos casos dicha determinación se notificará a la o las personas acusadas, así como a la o las personas denunciantes, por vía electrónica y dentro de los tres días hábiles siguientes a su emisión.

El plazo para presentar denuncias por violencia de género, discriminación, acoso sexual, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento, hostigamiento sexual, invasión del espacio personal y discriminación por sexo, género u orientación 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, género u 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 violencia de género, discriminación, acoso sexual, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento, hostigamiento sexual, invasión del espacio personal y discriminación por sexo, género u orientación sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.

La Comisión Dictaminadora dispondrá de tres días hábiles para emitir un informe, el cual deberá ser aprobado por mayoría simple de las personas que lo integran, acompañado con la documentación del caso y recomendaciones para la resolución, la cuál debería ser enviada al denunciante y denunciada(o), por vía electrónica por parte del Comité Tu voz.

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 violencia de género, discriminación, acoso sexual, acoso laboral o *mobbing*, hostigamiento, hostigamiento sexual, invasión del espacio personal y discriminación por sexo, género u orientación 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 SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren, en torno de las situaciones detectadas.

3.2.3 B. Resolución del caso

El Comité Dictaminador de SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren dictará una resolución una vez estudiado el caso. La resolución del caso será notificada de manera electrónica a las personas

involucradas dentro de un día hábil después de su emisión. La resolución del caso será comunicada a la Comisión Investigadora, al Director de la Carrera y al Departamento de Salud y Bienestar.

El Comité Tu Voz está obligado a informar al denunciado o agresor la resolución final de forma inmediata.

Los tiempos que se estipulan son los siguiente:

1. Un día hábil para integrar, registrar y capturar el expediente por la persona consejera
2. Dos días hábiles para valorar si procede la denuncia por el comité tu voz
3. Un día hábil para notificar vía electrónica a la persona denunciada
4. Tres días hábiles para llevar a cabo la investigación por la comisión investigadora
5. Tres días hábiles para llevar a cabo la resolución o dictamen por la comisión dictaminadora
6. Un día hábil para informar a los involucrados.

3.2.3 C. Sanciones

Una vez desahogado el procedimiento respectivo y emitir una resolución de responsabilidad o no responsabilidad de la persona denunciada. En caso de que el dictamen y resolución haya demostrado que sí se hizo el acto se seguirán estos pasos:

1. En caso de que haya sido por discriminación o violencia de género, invasión del espacio personal sin consentimiento del afectado u hostigamiento o acoso laboral (*mobbing*), tanto para los alumnos como para el personal administrativo o personal docente serán acreedores a las siguientes sanciones:

Alumnos, personal o colaboradores según sea el caso:

- a. Amonestación
- b. Suspensión que puede ir de 15 días hasta 3 meses.
- c. Expulsión definitiva del alumno de SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren, sin responsabilidad para la institución.
- d. Suspensión por todo el trimestre, sin responsabilidad para la institución.
- e. En caso que sea hecho por el personal o colaboradores se definirá que tipo de sanción se le impondrá pudiendo ser hasta la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren.

Asimismo, será de carácter obligatorio asistir a atención psicológica, con la finalidad de evitar que en el futuro vuelva a ocurrir; se centrará en la problemática del caso, y se considerarán posibles capacitaciones en el uso del lenguaje, inclusión, derechos humanos, perspectiva de género, entre otros.

2. Para el caso en que haya sido hostigamiento sexual o acoso sexual, tanto en alumnos como para el personal administrativo o personal docente, prestadores de servicios o proveedores, serán acreedores a las siguientes sanciones. De conformidad con la tolerancia cero:
 - a. Expulsión definitiva del alumno de SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren, sin responsabilidad para la institución.
 - b. Terminación definitiva de la relación laboral con SAE Institute México o filiales, sin responsabilidad para SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren.
 - c. Terminación definitiva del Contrato de Prestación de Servicios en caso de que la relación sea bajo esas condiciones como prestador de servicios o proveedor sin responsabilidad para SAE Institute México, Instituto Artek y Grupo Lehren.

3.2.3 D. Seguimiento

Para monitorear el grado de avance en la implementación del presente protocolo, así como el cumplimiento y la efectividad de las atribuciones encomendadas el Comité deberá hacer lo siguiente:

- a. Llevar a cabo sesiones de manera trimestral para dar seguimiento a la aplicación del protocolo;
- b. Revisar los avances de la ejecución de las medidas de prevención que establece el protocolo y definir nuevas estrategias;
- c. Verificar que cada área cumpla y esté enterada del protocolo para atender a las personas que refieran haber sido víctimas;
- d. Determinar las prácticas de seguimiento y evaluación del protocolo, tales como encuestas, entrevistas y sondeos de opinión;
- e. Votar los acuerdos que emita el Comité, y
- f. Remitir un informe semestral sobre la implementación del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar.

NOTA:

EL PRESENTE PROTOCOLO TIENE COMO FINALIDAD, APOYAR A ALUMNOS, EMPLEADOS, COLABORADORES, DOCENTES, O CUALQUIER PERSONA QUE INGRESE A LAS INSTALACIONES O TENGA RELACIÓN CON SAE INSTITUTE MÉXICO, INSTITUTO ARTEK Y GRUPO LEHREN, EN ESE SENTIDO, ÚNICAMENTE PODRÁ LLEVARSE A CABO EL PRESENTE PROTOCOLO SI LOS HECHOS SE LLEVAN A CABO DENTRO DE LAS INSTALACIONES ESCOLARES, O QUE SE LLEVEN A CABO EN PRÁCTICAS O ACTIVIDADES QUE NO SEAN EN LAS INSTALACIONES ESCOLARES PERO QUE SON ORGANIZADAS O PATROCINADAS POR SAE INSTITUTE MÉXICO, INSTITUTO ARTEK Y/O GRUPO REHEN, LOS CUALES SE RESPONSABILIZARÁN, TOMARÁN LAS MEDIDAS INDICADAS, Y AGOTARÁN TODOS LOS RECURSOS PARA APOYAR A LA PERSONA QUE SE HAYA VISTO AFECTADA, DE LO CONTRARIO, EN CASO QUE SEA FUERA DE LAS INSTALACIONES O QUE NO SEAN ACTIVIDADES ESCOLARES, AUNQUE EL DENUNCIANTE Y LA VÍCTIMA SEAN ALUMNOS ACTIVOS EN SAE INSTITUTE MÉXICO, INSTITUTO ARTEK Y/O GRUPO LEHREN, DEBERÁN ACUDIR A

INSTITUCIONES PÚBLICAS PARA QUE LES PUEDAN APOYAR, Y EN CUALQUIER CIRCUNSTANCIA, SE LES INFORMA QUE SEA O NO SEA DENTRO DE LAS INSTALACIONES O ACTIVIDADES ESCOLARES, DEBEN ACUDIR A REALIZAR UNA DENUNCIA PENAL CON LAS AUTORIDADES COMPETENTES A COSTA DEL DENUNCIANTE O VÍCTIMA.

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 mismos 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 violencia de género, discriminación, hostigamiento sexual y/o acoso sexual

Formato para estudiantes

Lugar y fecha: _____

1. Datos de la persona que presenta la denuncia:

Apellidos:	
Nombre(s):	
Tipo de documento que acredita la identidad:	
Número de documento:	
Carrera, curso o diplomado:	
Si ya terminó sus estudios, año de término:	
Si está estudiando, periodo que cursa:	
Teléfono de contacto:	
Correo electrónico para recibir notificaciones:	
Apellidos y nombre(s) de familiar (padre o madre), persona tutora legal en caso de que la persona denunciante sea menor de edad:	
Teléfono de la persona de contacto:	
Correo de la persona de contacto:	

2. Datos de la o las personas denunciadas (agregar todos los cuadros necesarios):

#	Apellidos y Nombre(s)
1	
2	
3	
4	

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

#	Función de la o las personas denunciadas	Sí	No	No sé	Área donde se desempeña
1	¿Es estudiante?				
2	¿Es personal académico?				
3	¿Ocupa algún cargo de dirección o de autoridad?				
4	¿Es personal administrativo?				
5	¿Es personal de servicios generales?				
6	¿Es una persona de visita en el Instituto?				
7	¿Es un trabajador externo al Instituto?				

4. Datos para identificar a la persona denunciada en caso de contar con nombre o posición:

5. Relato de los hechos. Utilice todo el espacio necesario. Pueden anexar hojas adicionales.

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.

6. Frecuencia de los hechos (seleccione una casilla):

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

7. Testigos (¿había otras personas presentes?):

#	Apellidos y Nombre(s) de testigos	Área en que se desempeña
1		
2		
3		

Si se dispone de otra información para ubicar a posibles testigos, por favor

8. 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.

**Denuncia por violencia de género, discriminación hostigamiento y acoso sexuales
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	
Apellido (s) y nombre (s)	

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	
---	--

3. 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?				

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

5. 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	
6	Es personal de la universidad pero no tengo relación de trabajo directa con esa persona o personas.	
7	No pertenece a la Universidad	
8	Otros (especifique)	

6. Relato de los hechos. Utilice todo el espacio necesario. Puede responder en hoja aparte.

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.

7. Frecuencia de los hechos, seleccione una casilla.

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

8. 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).

9. 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 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

- a.** Lugar. Deben seleccionar un lugar libre de interrupciones y/o ruidos externos excesivos. La persona denunciante debe ser protegida de la exposición pública.
- b.** 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.
- c.** 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.
- d.** Confidencialidad. Se debe externar verbalmente la garantía de confidencialidad de la entrevista y de la información proporcionada.
- e.** 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.

3. 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?,</p> <p>¿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 como pérdida de sueño, de apetito, cansancio excesivo, desgano, tristeza, llanto incontrolable, irritabilidad, entre otros.</p>

	En el desempeño académico	Indagación para estudiantado. 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.
	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 u 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 o 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 para el llenado

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>	

¿Cómo se resolvieron las denuncias, en el caso de existir constancia de denuncias previas?	
¿Identifica la necesidad de tomar medidas de protección para asegurar la integridad y la dignidad de la persona denunciante?	
¿Con qué urgencia se requieren medidas de protección?	
¿Qué medidas de protección sugiere?	
¿Identifica la necesidad de orientar a la persona denunciante para recibir algún tipo de contención emocional?	
¿Identifica la necesidad de orientar a la persona denunciante para recibir algún tipo de asesoría legal?	
¿Se brindó información, orientación y atención oportuna, adecuada y pertinente a la persona denunciante?	

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?	

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.

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>	

En los hechos descritos, ¿se percibe una clara desigualdad de género en detrimento de la persona denunciante?	
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)	
En los hechos descritos, ¿existen posiciones desiguales de poder y/o autoridad entre las personas involucradas?	
¿Existen denuncias previas de la o las personas involucradas en estos hechos?	
¿Cómo se resolvieron las denuncias, en el caso de existir constancia de denuncias previas?	
¿Identifica la necesidad de tomar medidas de protección para asegurar la integridad y la dignidad de la persona denunciante?	
¿Con qué urgencia se requieren medidas de protección?	
¿Qué medidas de protección sugiere?	
¿Identifica la necesidad de orientar a la persona denunciante para recibir algún tipo de contención emocional?	
¿Identifica la necesidad de orientar a la persona denunciante para recibir algún tipo de asesoría legal?	
¿Se brindó información, orientación y atención adecuadas y pertinentes a la persona denunciante?	

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?	

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.

Anexo 7

Autorización
Canalizar la información al Comité.

Ciudad de México a [*] de [*] de [*].

_____ por mi propio derecho, y en consecuencia a los hechos que previamente se suscitaron, autorizó que la información presentada en la denuncia, contestación de denuncia, o bien cualquier otro documento para la aprobación de pruebas, se canalice al Comité correspondiente, para que puedan llevar a cabo la resolución final. Asimismo, tengo todo el conocimiento que la información divulgada al Comité será tratada con estricta confidencialidad.

Atentamente,

Nombre completo y firma.

Anexo 8

**Autorización para Videgrabar y
Canalizar al Comité.**

Ciudad de México a [*] de [*] de [*].

_____ por mi propio derecho, y en consecuencia a los hechos que previamente se suscitaron, autorizó que la entrevista pueda ser videgrabada, y sirva como prueba y, se canalice al Comité correspondiente, para que puedan llevar a cabo la resolución final. Asimismo, tengo todo el conocimiento que la información divulgada al Comité será tratada con estricta confidencialidad. Estoy consciente que la presente grabación es para los fines que se aquejan y que en caso que requiera una copia de la videgrabación, únicamente podrá ser solicitada por medio de una autoridad judicial.

Atentamente,

Nombre completo y firma.

Anexo 9

Guía de entrevista para la persona denunciada o agresora.

Entrevista a la presunta persona denunciada

Antes de la entrevista

- Explicar a la persona entrevistada que se hará una entrevista para conocer las condiciones del ambiente laboral y las dinámicas organizacionales del centro de trabajo
- Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad de sus declaraciones y del proceso

Durante la entrevista

- Escuchar a la presunta persona denunciada sobre lo expresado previamente y recoger comentarios sobre cada uno de los hechos
- Se le comunica que existe un procedimiento de investigación en donde está involucrado, y que ello no significa que se prejuzgue sobre los hechos constitutivos del procedimiento
- Ayudarle a reconstruir los hechos en forma cronológica
- Utilizar preguntas claves que permitan recoger la información necesaria para diagnosticar el estado de la situación y proponer soluciones o medidas.
- Que narre los hechos como él lo vivió, y solicitar la autorización para que pueda grabarse la entrevista.
 1. ¿Qué relación tienes con la víctima?
 2. ¿cuándo sucedieron los hechos?
 3. ¿había testigos?

Después de la entrevista

- Agradecer a la persona por su confianza y explicar con claridad en qué consisten las diferentes instancias, vías y/o mecanismos de atención
- Recoger la opinión de la persona entrevistada acerca del procedimiento interno, aspectos positivos y puntos a mejorar.

Anexo 10

Entrevista a testigos

Se considera testigos:

- (1) alguien que pudo haber escuchado o visto algo acerca del supuesto caso que se denuncia
- (2) alguien que pueda describir con propiedad la relación entre la persona que presenta el caso y la acusada
- (3) alguien que haya sido mencionada(o) en el resto de las entrevistas, incluyendo personas que hayan sido hostigadas o acosadas por la misma persona que se denuncia

En el desarrollo de esta entrevista se deberá cuidar en todo momento la confidencialidad de las partes, evitando compartir información innecesaria para la obtención de información en el marco del procedimiento.

Antes de la entrevista

- Explicar a la persona entrevistada que la intención de la entrevista es iniciar un procedimiento de investigación que será íntegro y justo
- Explicar el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta
- Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad de sus declaraciones y del proceso

Durante la entrevista

- Comenzar la indagatoria a través de preguntas abiertas y generales permitiendo la recolección de información objetiva y libre de posibles interpretaciones

Después de la entrevista

- Agradecer su participación
- Refrendar el compromiso del centro de trabajo para erradicar las prácticas violentas con base en el Protocolo.

Entrevistas laborales

A continuación, se presentan propuestas de cuestionarios y guías de entrevista que pudieran aplicarse por las Personas Consejeras o el Comité de Atención y Seguimiento a la presunta víctima, la presunta persona agresora o a los testigos, según sea el caso, para la identificación de posibles conductas de violencia laboral.

A. Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL)

Se presenta un listado de posibles situaciones que una persona trabajadora puede estar viviendo.

Marca el número que mejor represente lo que tú percibes o sientes actualmente.

(0) Nunca (1) Una vez (2) Algunas veces (al año).
 (3) Frecuente (al mes) (4) Muy frecuente (a la semana) (5) Siempre

1. ¿En tu trabajo recibes burlas o chistes que hacen referencia a alguna parte de tu cuerpo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
2. ¿Te han puesto sobrenombres desagradables por tu cuerpo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
3. ¿En tu trabajo se han generado comentarios de carácter sexual que afectan tu reputación?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
4. ¿Alguien de tu trabajo te ha hecho proposiciones sexuales que no deseas?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
5. ¿Recibes peticiones sexuales insistentes de parte de alguien de tu trabajo que no deseas?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
6. ¿En tu trabajo exhiben material sexual (pornografía) que no te gusta?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
7. ¿Has recibido comentarios obscenos por alguien que está en tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
8. ¿No te ha gustado que alguna persona en tu trabajo se acerque demasiado a tu cuerpo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
9. ¿Mientras estás trabajando has sentido humillación porque han tocado partes de tu cuerpo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
10. ¿Alguna persona te hace peticiones sexuales que no deseas sin que los demás se enteren?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
11. ¿Te ofende alguna persona de tu trabajo por no aceptar sus peticiones sexuales?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
12. ¿Sientes miedo ante las demandas sexuales de alguna persona de tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)

13. ¿Te sientes impotente por las demandas sexuales de alguien de tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
14. ¿Has recibido amenazas de alguna persona de tu trabajo por no aceptar invitaciones de carácter sexual?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
15. ¿Has vivido situaciones de abuso de autoridad en tu trabajo por no aceptar las invitaciones de carácter sexual?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
16. ¿Alguna persona relacionada con tu trabajo te exige tener relaciones sexuales que te hacen sentir humillada(o)?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
17. ¿Te has sentido hostigada(o) sexualmente por alguna persona relacionada con tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
18. ¿Te han pedido realizar actos sexuales no deseados a cambio de algún beneficio en tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
19. ¿Te han cambiado de actividades en tu trabajo por no aceptar invitaciones sexuales de alguna persona de tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
20. ¿Te han obligado a acceder a peticiones sexuales para no perder ninguna prestación en tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
21. ¿Alguna persona de tu trabajo te ordenó intimar sexualmente con alguna persona externa al centro de trabajo para beneficiar al mismo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)

El siguiente grupo de preguntas contéstalas sólo si has marcado algún número diferente de CERO en alguna pregunta de las anteriores, si no pasa a la pregunta **-34-**

22. ¿Has comentado con alguien que un compañero(a) de tu trabajo te ha hecho peticiones sexuales que no deseas?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
23. ¿Consideras que ha disminuido tu rendimiento laboral al sentirte hostigada(o) sexualmente por alguien de tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
24. ¿Has faltado a tu actividad laboral por no poder impedir la presión sexual que ejerce sobre ti alguien de tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
25. ¿Evitas comunicarte con alguien de tu trabajo para huir de las peticiones sexuales?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
26. ¿Has renunciado a tus ocupaciones al ser intimidada(o) por peticiones sexuales?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
27. ¿Te han pedido renunciar a tu trabajo porque no aceptas invitaciones sexuales?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
28. ¿Te has aislado de los demás compañeros por el hostigamiento sexual de alguien en tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
29. ¿Has presentado alguna crisis emocional derivada de las situaciones de hostigamiento sexual?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
30. ¿Te has sentido triste por más de una semana a consecuencia del hostigamiento sexual vivido en tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)

31. ¿Has padecido algún intento de violación por alguna persona de tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
32. ¿En tu centro de trabajo hay reglamentos que prohíben las amenazas o peticiones sexuales no deseadas?	Sí () No ()
33. ¿Existen procedimientos en tu centro de trabajo para poder denunciar el hostigamiento sexual?	Sí () No ()
34. ¿Conoces la existencia de instituciones que apoyan a personas afectadas por hostigamiento sexual?	Sí () No ()
35. ¿Conoces la existencia de leyes para protegerte del hostigamiento sexual?	Sí () No ()
36. ¿En tu centro de trabajo atienden las quejas por hostigamiento sexual?	Sí () No ()
37. ¿Formularías una denuncia formal en caso de hostigamiento sexual?	Sí () No ()
38. ¿En tu centro de trabajo se han llevado a cabo acciones contra alguna persona que hayan denunciado como hostigadora sexual?	Sí () No ()

CALIFICACIÓN HOSEL

COLUMNA (A): percepción de presencia. Sumar los valores señalados en cada ítem.

DIMENSIÓN	ÍTEMS	PUNTAJE
Verbal (3ª. dimensión)	1,2,3,4,5,7	0-5=nulo o bajo; 6-12=medio; 13 y más=alto
Emocional (2ª. dimensión)	9,10,11,13,14,17,18	0-6=nulo o bajo; 7-14=medio; 15 y más=alto
Ambiental (1ª. dimensión)	6,8,12,15,16,19,20,21,22	0-8=nulo o bajo; 9-18=medio; 19 y más=alto

CONSECUENCIAS: Contar las veces (frecuencia) que señala cada una de las opciones según corresponda:

Personales 23, 24, 31, 32, 33

Laborales 25, 26, 28, 29

Sociales 27, 3

B. ESCALA CISNEROS

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DEL ACOSO LABORAL

¿Cuáles de las siguientes formas de maltrato psicológico (ver lista de preguntas 1 a 43) se han ejercido contra Ud.?

Señale, en su caso, quiénes son las personas autoras de las conductas o acciones de acoso laboral

- 1 Jefas / jefes o personas supervisoras
- 2 Personas compañeras de trabajo
- 3 Personas subordinadas

Señale, en su caso, el grado de frecuencia con que se producen estas conductas de acoso

- 0 Nunca
- 1 Pocas veces al año o menos
- 2 Una vez al mes o menos
- 3 Algunas veces al mes
- 4 Una vez a la semana
- 5 Varias veces a la semana
- 6 Todos los días

Comportamientos	Autor/es	Frecuencia del comportamiento
1. Mi supervisor restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
2. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
3. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
4. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
5. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)

6. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
7. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
8. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
9. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
10. Me abrumen con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
11. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
12. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
13. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
14. Prohíben a mis colegas hablar conmigo	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
15. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
16. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
17. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
18. Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
19. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante otras personas	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
20. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslado, etc.)	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)

21. Intentan aislarme de mis colegas dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
22. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
23. Se intenta buscarme las cosquillas para “hacerme explotar”	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
24. Me menosprecian personal o profesionalmente	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
25. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
26. Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
27. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
28. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
29. Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
30. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
31. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
32. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí, de manera malintencionada	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
33. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
34. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
35. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
36. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)

37. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
38. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
39. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
40. Intentan persistentemente desmoralizarme	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
41. Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
42. Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
43. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas"	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)
44. En el transcurso de los últimos 6 meses, ¿ha sido Ud. víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)	()	(0) (1) (2) (3) (4) (5) (6)

AVISO DE PRIVACIDAD

De conformidad en lo dispuesto por la **Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares** en adelante denominada como “la Ley”, se emite el presente Aviso de Privacidad en los siguientes términos:

- **RESPONSABLE DE LOS DATOS PERSONALES**

Para efectos del presente Aviso de Privacidad PRODUCCIONES DE DESARROLLO CREATIVAS, S.C. (en adelante “**SAE INSTITUTE**”) con domicilio ubicado en **José Vasconcelos 184, Col. Condesa. Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06140, Ciudad De México**, es el Responsable de la obtención, divulgación, almacenamiento, uso, manejo, aprovechamiento, y/o disposición de los datos personales que recabe de sus proveedor y/o prestador de servicios (en adelante los “**Titulares**”).

- **DATOS PERSONALES RECABADOS**

Los datos personales que el responsable recaba de los **Titulares** son de manera enunciativa más no limitativa los siguientes: Nombre, domicilio, número telefónico fijo y móvil, correo electrónico.

Sus datos personales son recabados a través de los siguientes medios: personalmente o por correo electrónico.

- **Política de datos sensibles**

El Responsable dentro de sus políticas comerciales no solicita ninguna información que bajo la Ley se entiende como datos sensibles, tales como: religión, preferencias sexuales, opiniones políticas, entre otros. **SAE INSTITUTE** apoya y fomenta la diversidad y por tanto prohíbe cualquier acto discriminatorio o la solicitud de cualquier información que pudiese implicar un acto discriminatorio.

- **FINALIDAD DEL TRATAMIENTO DE LOS DATOS PERSONALES**

Los datos que recabamos tienen como finalidad: tomar los datos personales de las víctimas, denunciante, ofendidos, testigos, y probables responsables para poder llevar a cabo la investigación y seguimiento respecto de la denuncia o queja que se interponga en el comité escolar correspondiente de SAE INSTITUTE.

De igual forma los datos personales recabados podrán ser tratados con la finalidad de que el Responsable pueda atender requerimientos legales de autoridades competentes.

- **Excepciones**

Cabe señalar que de conformidad con la Ley existen supuestos en los cuales su consentimiento no es necesario para el tratamiento de sus datos personales, y por ello la ausencia de éste o su negativa en su caso, no impide ni impedirá que **SAE INSTITUTE** los trate (sus datos personales) en términos de la Ley y demás regulaciones que resulten aplicables.

- **OPCIONES Y MEDIOS QUE EL RESPONSABLE OFRECE A LOS TITULARES PARA LIMITAR EL USO O DIVULGACIÓN DE LOS DATOS PERSONALES.**

Los datos personales de los **Titulares** serán tratados bajo la más estricta confidencialidad, cuidando las medidas de seguridad administrativas, físicas y técnicas que el Responsable implemente en sus políticas y procedimientos de seguridad internos evitando la posible divulgación ilícita de datos y limitando su uso a lo establecido en el presente Aviso de Privacidad y únicamente para que se pueda compartir con el comité escolar correspondiente para su seguimiento.

- **MEDIOS PARA EJERCER LOS DERECHOS DEL TITULAR**

En cualquier momento usted o su representante legal debidamente acreditado, podrán ejercer los derechos de Acceso, Rectificación cuando consideren que son erróneos o inexactos, Cancelación en caso de que considere que los datos no son tratados de forma adecuada, Oposición en caso de que no quiera que sus datos sean tratados para finalidades específicas y/o Revocación cuando ya no sea su deseo como **Titular** que **SAE INSTITUTE** continúe usando sus datos personales. El ejercicio de uno de ellos no impide el ejercicio del otro y ninguno es presupuesto para el ejercicio de otro.

Para ejercer sus derechos mencionados con anterioridad, deberá presentar su solicitud en nuestro domicilio ubicado en **José Vasconcelos 184, Col. Condesa. Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06140, Ciudad De México.**], o enviarla a nuestro departamento de datos personales al correo electrónico saludybienestar@saei.mx

La solicitud deberá contener los siguientes datos: (i) Nombre del titular, (ii) domicilio y dirección de correo electrónico para notificarle la respuesta a su solicitud, (iii) una descripción clara y precisa de los datos respecto de los cuales se busca ejercer el derecho correspondiente, (iv) el objeto de la solicitud, (v) cualquier elemento que facilite la localización de los datos, y se deberá anexar copia de su identificación, y en su caso el documento mediante el cual se acredite la representación legal.

El plazo de respuesta de su solicitud será de 20 (veinte) días hábiles contados a partir del día en que se recibió la solicitud de acceso, rectificación, cancelación y oposición correspondiente. La respuesta

le será comunicada dentro del plazo antes mencionado a la dirección de correo electrónico que proporcionó en su solicitud o enviando carta al domicilio proporcionado en la misma. Una vez recibida dicha notificación tendrá un plazo de 15 (quince) días hábiles para hacerla efectiva en caso de ser procedente.

En cualquier momento podrá revocar el consentimiento que nos ha otorgado para el tratamiento de sus datos personales, de tal forma que dejemos de hacer uso de estos. Para ello deberá presentar una solicitud en los términos mencionados para el ejercicio de los derechos ARCO. El procedimiento para seguir será el mismo que el previsto para el ejercicio de los derechos ARCO. En caso de ser procedente su solicitud sus datos dejarán de ser tratados por **SAE INSTITUTE**.

- **CAMBIOS AL AVISO DE PRIVACIDAD**

Cualquier cambio al presente Aviso de Privacidad, le será informado a través de los siguientes medios:

1. Mediante Correo electrónico que personalmente le enviemos.
2. Y mediante anuncios en el lugar visible del área de operativa del Responsable.

De igual manera, se le informa a los Titulares, que el Aviso de Privacidad podrá ser modificado en cualquier momento con la finalidad de atender novedades legislativas, así como modificación de políticas internas de **SAE INSTITUTE**.

Si se llegaren a modificar las finalidades para las cuales se tratan sus datos personales, en caso de ser necesario se solicitará de nuevo su consentimiento ya sea expreso o tácito atendiendo al caso particular.

- **CONSENTIMIENTO DEL TITULAR**

En caso de que el Titular no esté de acuerdo de manera parcial o total sobre el contenido del presente Aviso de Privacidad, solicitamos notifique su inconformidad y desacuerdo al correo electrónico saludybienestar@saei.mx

He leído, comprendido y estoy de acuerdo con el contenido del presente documento:

Nombre y firma y fecha