



Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla

En cumplimiento a lo señalado en el Acuerdo Conjunto de la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno y de la Secretaría de las Mujeres del Gobierno del Estado de Puebla, por el que se emite el *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal*; la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla emite el presente pronunciamiento.

Con fundamento en los artículos 1 y 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 5 fracciones III, IV, V y VI, 33 fracción IV y 34 fracción XII de la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres; 13 y 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 7 fracción VII y 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; requisito 5.3.3.7.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación; 1 y 11 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla; 58 y 59 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla; 2 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla; 9, 12 y 17 de la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Puebla; 27 y 30 fracciones II, VI, y XVI del Decreto que crea la "Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla" y 9 fracciones II y XX de su Reglamento Interior.

CONSIDERANDO

Que el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana. Asimismo, establece la obligación de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos bajo la debida diligencia, previniendo, investigando, sancionando y reparando sus violaciones.

Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer ("Convención de Belém Do Pará") obliga al Estado Mexicano a adoptar políticas y medidas administrativas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Que la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establecen los lineamientos para garantizar la igualdad sustantiva y erradicar todo tipo y modalidad de violencia en los ámbitos público y privado.



Que la Ley General de Responsabilidades Administrativas exige a las personas servidoras públicas actuar con apego a los principios rectores del servicio público e integrar en su actuar el *Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Estatal*.

Que la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación establece los requisitos para integrar prácticas laborales que favorezcan el desarrollo integral y garanticen espacios de trabajo seguros.

Que el artículo 11 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla y la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado de Puebla encomiendan a los entes públicos la eliminación de obstáculos que limiten el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad y no discriminación.

Que la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla asume el compromiso de garantizar un entorno laboral y académico libre de violencia, regido por el debido proceso, la imparcialidad, la perspectiva de género y la no revictimización.

PRONUNCIAMIENTO

La Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla, así como todo el personal que labora en ella, asumen el compromiso firme de actuar bajo el principio de Cero Tolerancia frente a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, garantizando el acompañamiento a la presunta persona agredida y derivando los casos ante las instancias competentes para la aplicación de las sanciones correspondientes.

En apego a la normativa vigente de 2026, se definen estas conductas como:

- **Acoso Sexual:** Forma de violencia de carácter sexual en la que, si bien no existe una subordinación jerárquica de la víctima frente a la persona agresora, e inclusive puede realizarse de una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza. Puede tener lugar entre personas servidoras públicas y de estas hacia particulares, y se expresa en conductas verbales, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- **Hostigamiento Sexual:** Forma de violencia de carácter sexual en la cual hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza en una relación de subordinación jerárquica real de la víctima frente a la persona agresora. Se expresa en conductas verbales, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

De forma enunciativa, más no limitativa, para el personal que labora, estudiantado, prestadores de servicio social, prácticas profesionales y público usuario, se prohíbe incurrir en las siguientes conductas:



1. Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o el cuerpo.
2. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual sin consentimiento (tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones).
3. Dar regalos, conceder preferencias indebidas o manifestar interés sexual por una persona.
4. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles para someter a una persona a deseos sexuales.
5. Espiar a una persona en su intimidad, vestidores o sanitarios.
6. Condicionar la obtención de un empleo, ingreso, permanencia, ascenso o evaluación académica/laboral a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
7. Implementar represalias o medidas disciplinarias arbitrarias tras el rechazo de proposiciones sexuales.
8. Condicionar la prestación de un trámite o servicio público a cambio de favores sexuales.
9. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas referentes a la apariencia o anatomía con connotación sexual, de forma presencial o digital.
10. Realizar comentarios o bromas sobre la vida sexual propia o de otra persona.
11. Expresar insinuaciones, invitaciones o propuestas a citas de carácter sexual.
12. Utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda clasificarlas sexualmente.
13. Inquirir sobre historias, fantasías o preferencias sexuales de una persona.
14. Exhibir o transmitir por medios digitales o físicos material con imágenes o estructuras de naturaleza sexual no solicitadas.
15. Difundir rumores o información sobre la vida sexual de una persona.
16. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
17. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo.

La presente enumeración es de carácter enunciativo y no limita la identificación de otras conductas que, conforme a la normativa aplicable, puedan constituir hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia sexual, discriminación o cualquier otra conducta contraria a los derechos humanos.

GARANTÍAS INSTITUCIONALES Y PROCEDIMIENTO

1. **Mecanismos de Atención:** La Universidad mantendrá habilitados canales de primer contacto y recepción de quejas. Asimismo, en cumplimiento de las disposiciones normativas, se podrán recibir reportes o alertas anónimas exclusivamente para la detección de riesgos y adopción de medidas preventivas institucionales.
2. **Medidas de Protección:** Se instrumentarán medidas de protección inmediatas a favor de la presunta persona agredida dentro de los plazos establecidos, garantizando la no revictimización, el anonimato, la confidencialidad y la prohibición estricta de represalias.



3. **Mecanismos no Conciliatorios:** Bajo ninguna circunstancia los casos de hostigamiento o acoso sexual serán sometidos a procesos de conciliación, mediación o negociación entre las partes.
4. **Sanción e Investigación:** El Comité de Ética y las autoridades universitarias darán vista y, en su caso, turnarán los expedientes correspondientes al Órgano Interno de Control y a las autoridades administrativas o penales competentes, cuando de los hechos se adviertan posibles responsabilidades administrativas o hechos posiblemente constitutivos de delito, para que se lleven a cabo las investigaciones y actuaciones que correspondan, de conformidad con la normativa y el procedimiento aplicables.

Dichos mecanismos y formatos se encuentran disponibles para su consulta en el portal institucional de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla, en el apartado de Igualdad Laboral y No Discriminación: <https://metropoli.edu.mx/index.php/igualdad-laboral/>

ATENTAMENTE
Puebla, Puebla, a 25 de septiembre de 2026



C. Raymundo Atanacio Luna
Rector de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla y
Presidente del Grupo Interdisciplinario de Igualdad Laboral y No Discriminación