



**Protocolo de El Colegio de  
México para prevenir actos de  
violencia de género y para  
atender casos de acoso sexual y  
de hostigamiento sexual**

**6 de junio de 2019**

**PROTOCOLO DE EL COLEGIO DE MÉXICO PARA PREVENIR ACTOS DE VIOLENCIA  
DE GÉNERO Y PARA ATENDER CASOS DE ACOSO SEXUAL Y DE HOSTIGAMIENTO  
SEXUAL**

**PREÁMBULO**

**CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPÍTULO II  
ACCIONES DE PREVENCIÓN**

**CAPÍTULO III  
PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN**

**CAPÍTULO IV  
DERECHOS DE LAS PARTES**

**CAPÍTULO V  
INSTANCIAS COMPETENTES**

**Sección primera. Unidad Jurídica Especializada en Género**

**Sección segunda. Comisión Ejecutiva del Protocolo**

**CAPÍTULO VI**  
**PROCEDIMIENTO PARA ATENDER LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y**  
**HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

**Sección primera. Etapa de orientación**

**Sección segunda. Etapa de presentación formal de la denuncia**

**Sección tercera. Etapa de investigación y resolución**

**Sección cuarta. Recurso de inconformidad**

**CAPÍTULO VII**  
**DEL PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN**

**CAPÍTULO VIII**  
**DE LA RESTAURACIÓN DEL AMBIENTE DE CONVIVENCIA**

**CAPÍTULO IX**  
**EVALUACIÓN DE LOS MECANISMOS DE ATENCIÓN A LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL**  
**Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

**TRANSITORIOS**

**ANEXO 1**  
**CATÁLOGO DE SANCIONES PREVISTAS EN LA NORMATIVIDAD INSTITUCIONAL**

## PREÁMBULO

En su preocupación por asegurar el respeto y protección de la dignidad e integridad de todas las personas que integran la comunidad de El Colegio de México, el 30 de agosto de 2017, su Consejo Académico emitió una serie de Principios Éticos. Entre estos, se puede apreciar que para la comunidad de El Colegio:

- Es inaceptable toda discriminación motivada por el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la apariencia, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana; y que
- La violencia de cualquier tipo, incluido el hostigamiento, el acoso laboral, el sexual (el cual puede incluir insinuaciones, solicitudes y proposiciones sexuales) y la violencia de género son intolerables, discriminatorias e ilegales.

Es con el propósito de establecer mecanismos de seguimiento para el cumplimiento de esos Principios que El Colegio de México ha instituido este Protocolo para prevenir actos de violencia de género y para atender casos de acoso sexual y de hostigamiento sexual.

Este protocolo se elaboró con base en atento trabajo de documentación y consulta que comprendió: el Diagnóstico sobre la igualdad de género en El Colegio de México, elaborado por la Coordinación General Académica en 2018, la revisión de protocolos de instituciones de educación superior dentro y fuera del país, el análisis de la normatividad nacional y de los instrumentos internacionales vigentes en materia de discriminación y violencia de género; así como del Procedimiento transitorio para la atención de denuncias en casos de acoso sexual y hostigamiento sexual de El Colegio de México. Se llevaron a cabo reuniones con personas expertas en materia de igualdad de género y en atención a la violencia, así como con la comunidad estudiantil, con órganos colegiados de la institución (Consejo de Directores, Consejo Académico y Junta de Gobierno) y con los sindicatos del personal administrativo y del personal académico. El documento también se benefició de comentarios formulados por escrito de parte

de la Sociedad de Estudiantes y del Sindicato de Profesores Investigadores de El Colegio de México.

Uno de los aspectos que se destacó durante la elaboración de este protocolo fue la importancia de evaluar y actualizar periódicamente su eficacia respecto a los objetivos de prevención de la violencia de género y de atención a los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual; por ello, este contempla la sistematización de las experiencias, su presentación mediante un informe anual y la definición de mecanismos para su revisión constante.

## **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 1°. Objeto.**

El presente protocolo, de observancia general y aplicación obligatoria, tiene como propósito establecer acciones de prevención de la violencia de género, e instaurar procedimientos y mecanismos para atender los casos de acoso sexual y de hostigamiento sexual que involucren a personas de la comunidad de El Colegio de México.

### **Artículo 2°. Definiciones.**

Para los efectos de la interpretación y aplicación del presente protocolo se entenderá por:

**I.- Acoso sexual:** una forma de violencia sexual en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder, por parte de un miembro de la comunidad, que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**II.- CEP:** Comisión Ejecutiva del Protocolo.

**III.- Comunidad** de El Colegio de México: Comprende al personal académico y al estudiantado, definidos en los términos de los reglamentos respectivos; así como al personal

administrativo y de confianza, definidos en términos de los contratos colectivos e individuales de trabajo.

**IV. Consentimiento:** la aceptación libre, voluntaria y continua de participar en una actividad de carácter sexual. El consentimiento no se presume. La ausencia de rechazo no significa que haya consentimiento. El consentimiento puede revocarse en todo momento y se considera que está acotado a un determinado acto o actividad íntima con connotación sexual, por lo que un acto o actividad de este tipo no implica consentir otros posteriores. No hay consentimiento cuando: i) una persona es incapaz de consentir en razón de haber consumido alcohol o drogas o de estar inconsciente; ii) cuando el consentimiento se expresa por una persona diferente a la que alega haber sido objeto de actos de violencia de carácter sexual; iii) cuando la actividad de carácter sexual es consecuencia de un abuso perpetrado en el marco de una relación de confianza o de autoridad; o iv) cuando es obtenido mediante amenazas, manipulaciones afectivas, chantajes o engaños.

**V.- Denuncia:** manifestación por escrito de hechos que una presunta víctima hace del conocimiento de la autoridad por actos presuntamente contrarios a las disposiciones normativas institucionales en lo referente al acoso sexual y el hostigamiento sexual.

**VI.- Hostigamiento sexual:** es una forma de violencia sexual que se produce en el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito académico o laboral que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

**VII.- Procedimiento alternativo de solución:** procedimiento optativo mediante el cual las partes buscan alcanzar una solución satisfactoria a la denuncia presentada con un enfoque restaurativo.

**VIII.- Persona denunciante:** persona que presenta una denuncia porque considera haber sido víctima de acoso sexual u hostigamiento sexual.

**IX Persona denunciada:** persona a las que se refiere el artículo 3º, acusada de cometer un acto de acoso sexual u hostigamiento sexual.

**X.- Personas orientadoras de primer contacto:** son personas capacitadas para conocer, atender, escuchar, informar, orientar, canalizar y acompañar a las personas que

manifiesten haber sufrido actos de acoso sexual u hostigamiento sexual. Las personas de primer contacto carecen de atribuciones para recibir denuncias formales.

**XI.- Principios Éticos de El Colegio de México:** los aprobados por el Consejo Académico en su sesión de fecha 30 de agosto de 2017, los cuales expresan el compromiso de la comunidad de El Colegio de México para asegurar el respeto y protección de la dignidad de las personas que la integran así como el rechazo a la violencia de cualquier tipo, incluido el hostigamiento y el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual y la violencia de género, en razón de que son intolerables, discriminatorias e ilegales.

**XII.- Protocolo:** instrumento para prevenir actos de violencia de género, atender, dar seguimiento y en su caso, recomendar la aplicación de sanciones a los órganos competentes de El Colegio, en los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual que involucren a las personas señaladas en el artículo tercero.

**XIII.-UJEG:** Unidad Jurídica Especializada en Género.

**XIV. Violencia de género:** es aquella perpetrada contra cualquier persona integrante de la comunidad de El Colegio cuyas raíces se localizan en la discriminación basada en el sexo de la persona y/o en su orientación sexual o en su identidad sexual y que resulte en algún tipo de daño físico o psicológico; incluye el acoso sexual y el hostigamiento sexual.

### **Artículo 3º. Ámbitos temporal y espacial de aplicación.**

El presente protocolo aplica para las conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual que lleva a cabo algún miembro activo de la comunidad de El Colegio contra otra persona, en el marco de una actividad académica o personal, siempre y cuando la relación entre ellas esté determinada por el hecho de que al menos una es miembro en activo de la comunidad de El Colegio.

Aplica también a no miembros de la comunidad que participan o colaboran en una actividad de El Colegio y a quienes ejercen una función pedagógica o de autoridad sobre un miembro de la comunidad. También aplica a toda persona que utiliza o solicita los servicios de El Colegio o que le provee bienes o servicios a El Colegio por actos perpetrados contra un miembro de la comunidad.

Sin perjuicio de lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, en los respectivos Contratos Colectivos y en la normatividad que resulte aplicable, las denuncias podrán ser interpuestas sin importar la fecha en la que ocurrieron los actos señalados, siempre y cuando al menos una de las partes sea miembro activo de la comunidad de El Colegio.

## **CAPÍTULO II. ACCIONES DE PREVENCIÓN.**

### **Artículo 4º. Acciones de prevención.**

Con el propósito de atender el compromiso de El Colegio de México de asegurar el respeto a la dignidad de sus miembros, así como reiterar su rechazo a la violencia de género y su política de cero tolerancia al acoso sexual y al hostigamiento sexual, la Secretaría General y la Secretaría Administrativa, con la colaboración de los miembros de su comunidad, llevará a cabo actividades de prevención. Para ello, se elaborará un programa anual de acciones y medidas de prevención que deberá incluir, entre otras:

- La divulgación del Protocolo mediante su publicación en la página electrónica institucional; y difusión de material impreso relativo a la violencia de género, al acoso sexual y al hostigamiento sexual.
- Cursos de inducción sobre violencia de género y en especial sobre acoso sexual y hostigamiento sexual a estudiantes de nuevo ingreso.
- Cursos, talleres, conversatorios, conferencias; campañas al inicio de cursos regulares que incluyan el establecimiento de módulos de información y otras actividades de sensibilización sobre las distintas formas de violencia de género, en especial la sexual y la sexista, así como la difusión de cápsulas, documentales, correos (mailing), infografías y otros materiales de difusión.
- Elaboración y distribución de material de difusión impreso para la promoción de la cultura de respeto, trato digno, igualdad y no discriminación por razones de

género, así como sobre prevención y denuncia de violencia de género, acoso sexual y hostigamiento sexual. Este material de difusión deberá incluir:

- Información de naturaleza jurídica relativa a la distinción entre denuncias de carácter administrativo, laborales y penales, por casos de violencia de género, acoso sexual y hostigamiento sexual, así como sus procedimientos de atención.
- Información sobre el reconocimiento de la violencia de género de connotación sexual y sexista, que tenga como propósito que los miembros de la comunidad puedan identificar diferentes tipos de violencia, así como las prácticas, actitudes y comportamientos vinculados con la misma.
- Difundir los medios que El Colegio pone a disposición de la comunidad.
- Suscripción de convenios de colaboración con instituciones de educación superior, organismos públicos y privados, y organismos internacionales para el desarrollo de proyectos de promoción de la igualdad de género y para la erradicación de la violencia de género.
- Evaluación de los procedimientos y mecanismos con propósito de mejorarlos, así como la elaboración de un informe/diagnóstico anual de resultados.

### **CAPÍTULO III**

#### **PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN**

##### **Artículo 5°. Principios de actuación procedimental.**

En el desarrollo del procedimiento para conocer y atender los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual que se denuncien, la CEP deberá conducirse de acuerdo a los siguientes principios:

- I. De respeto a la dignidad de la persona. Toda persona debe ser respetada y valorada como ser individual y social, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de serlo.

- II. De igualdad de género. Las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades para acceder a bienes y servicios valiosos a la sociedad, sin que sus derechos, responsabilidades y oportunidades dependan de su sexo.
- III. No discriminación. No se deberá hacer diferenciación alguna entre personas o grupos de personas, con base en el origen étnico o nacional, el sexo, la identidad de género, la apariencia física, la expresión de género, la orientación sexual, el estado civil, la edad, las discapacidades, la condición social, la condición laboral, las condiciones de salud, el embarazo, la religión, las opiniones o cualquier otra categoría similar, que tenga como propósito o resultado el menoscabo de los derechos de las personas o la generación de un ambiente hostil que afecte el desarrollo educativo o laboral de las personas.
- IV. De confidencialidad de la información personal de las partes. Con el propósito de proteger la privacidad de las personas, las instancias y personas que intervengan en el procedimiento deberán observar estricta confidencialidad sobre cualquier aspecto del mismo. Únicamente se podrá transmitir información sobre los procedimientos a quienes estén involucrados o legítimamente autorizados.
- V. De debida diligencia. En toda etapa del procedimiento, se observará una actuación oportuna respetando los plazos y términos previstos por este protocolo.
- VI. De legalidad y debido proceso. Los órganos que intervienen en el procedimiento deberán conducirse con absoluta imparcialidad; sus resoluciones deberán estar debidamente fundadas y motivadas.

## **CAPÍTULO IV**

### **DERECHOS DE LAS PARTES**

#### **Artículo 6°. Derechos de la persona denunciante.**

La persona denunciante tendrá derecho a:

- I. Ser tratada con respeto, sin discriminación, con seriedad, confidencialidad, rapidez y con igualdad de trato;
- II. Recibir orientación y acompañamiento especializado;

- III. A no ser re-victimizada ni sometida a juicios de valor sobre su comportamiento y/o cuestionamientos que pongan en duda la veracidad de su denuncia;
- IV. Que se le garantice la protección de sus datos personales y de toda su información confidencial, en los términos de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y de las demás normas jurídicas que resulten aplicables;
- V. Que se le proporcione atención psicológica y jurídica, cuando así corresponda;
- VI. Que se apliquen las medidas de protección establecidas en este protocolo;
- VII. Ser acompañada por una persona de su confianza durante la presentación de la denuncia, así como durante la sustanciación de todo el procedimiento; y
- VIII. Recibir información sobre el desarrollo de la denuncia y ser notificada en cada etapa del procedimiento.

#### **Artículo 7°. Derechos de la persona denunciada.**

La persona denunciada tendrá derecho a:

- I. Ser tratada con respeto, con seriedad, con igualdad de trato y sin discriminación;
- II. Que se le garanticen la protección de sus datos personales y de toda su información confidencial, en los términos de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y de las demás normas jurídicas que resulten aplicables;
- III. Ser informada de que existe una denuncia en su contra y el nombre de la persona que formula la denuncia, así como de los hechos que se le imputan y de todas las etapas del procedimiento, a fin de otorgarle la garantía del debido proceso, de audiencia, la oportunidad de ofrecer pruebas en descargo y dar contestación a los hechos formulados por la persona denunciante; y

- IV. Ser acompañada por una persona de su confianza durante la sustanciación del procedimiento de la denuncia.

## **CAPÍTULO V**

### **INSTANCIAS COMPETENTES**

#### **Artículo 8°. De las instancias competentes.**

Las instancias competentes para la activación e instrumentación de este protocolo son:

- I. La Unidad Jurídica Especializada en Género (UJEG);
- II. La Comisión Ejecutiva del Protocolo (CEP).

#### **Sección primera.**

#### **Unidad Jurídica Especializada en Género**

#### **Artículo 9°. Integración de la Unidad Jurídica Especializada en Género.**

La UJEG está integrada por una abogada de la Dirección Jurídica de El Colegio de México y dos expertas en igualdad y violencia de género.

#### **Artículo 10°. Facultades de la Unidad Jurídica Especializada en Género.**

Esta unidad tendrá las siguientes facultades:

- I. Recibir las denuncias que se presenten por personas a las que se refiere el artículo 3° de este protocolo, que consideren haber sido víctimas de algún acto de acoso sexual u hostigamiento sexual;
- II. Ofrecer y en su caso gestionar apoyo legal y psicológico para la persona denunciante;
- III. Informar sobre el protocolo y los procedimientos del mismo, así como de las alternativas de atención y sanción en materia laboral y penal en los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual;

- IV. Integrar el expediente de la denuncia para efectos de identificación y seguimiento del procedimiento de atención;
- V. En su caso, elaborar los acuerdos que se deriven del procedimiento alternativo de solución; y
- VI. Concentrar la información relativa a los casos denunciados, y que contemple cada una de las etapas del procedimiento, la cual deberá ser remitida a la CEP y a la Presidencia de El Colegio para la elaboración de un informe anual.

### **Sección segunda.**

#### **Comisión Ejecutiva del Protocolo**

##### **Artículo 11°. Integración de la Comisión Ejecutiva del Protocolo.**

La CEP está integrada por:

- I. Un miembro del personal académico;
- II. Un miembro del personal administrativo;
- III. Un miembro de la comunidad de estudiantes;
- IV. Dos personas externas expertas en temas de violencia de género;
- V. El Secretario o la Secretaria General de El Colegio de México; y
- VI. La Secretaria o el Secretario Administrativo de El Colegio de México.

Los miembros del personal académico, personal administrativo y del estudiantado serán electos por votación directa por los miembros de cada una de las comunidades de El Colegio. El cargo será honorífico y tendrá una duración de dos años con opción a renovación por un segundo periodo.

Las personas externas serán nombradas por la Presidencia, previa consulta con el Consejo de Directores.

Todos los miembros de la CEP deberán haber recibido o, en su caso, recibirán capacitación específica en materia de igualdad y de violencia de género y de atención a víctimas.

**Artículo 12°. Facultades de la Comisión Ejecutiva del Protocolo.**

La CEP tendrá las facultades siguientes:

- I. Recibir los expedientes de denuncia que le remita la Unidad Jurídica Especializada en Género;
- II. Decidir sobre la admisión o improcedencia de la denuncia;
- III. Dictar las medidas de protección necesarias para preservar la seguridad de la persona denunciante y comunicarlas a las áreas responsables de implementarlas;
- IV. Valorar la gravedad de los actos denunciados y, en los casos que existan condiciones y aceptación de las partes involucradas, desarrollar el procedimiento alternativo de solución;
- V. Notificar a la persona denunciada sobre los actos presentados para efecto de observar los principios de garantía de audiencia y debido proceso;
- VI. Emitir la recomendación la cual, cuando así corresponda, podrá incluir la sanción aplicable al caso, según lo previsto en la legislación de El Colegio de México;
- VII. Dar seguimiento al cumplimiento de los acuerdos que se deriven del procedimiento alternativo, así como de las recomendaciones y, en su caso, de las sanciones emitidas por la autoridad competente; y
- VIII. Evaluar la eficacia del Protocolo y, en su caso, promover las adecuaciones al mismo.

La CEP gozará de plena independencia y autonomía en sus actuaciones y resoluciones.

**Artículo 13° De la Presidencia de la Comisión Ejecutiva del Protocolo.**

La Secretaría General presidirá la CEP y tendrá las siguientes facultades:

- I. Recibir de la UJEG las denuncias de acosos sexual y hostigamiento sexual;
- II. Convocar al pleno de la CEP para atender las denuncias que se presenten;

- III. En los casos que así lo valore, dictar medidas urgentes de protección a la persona denunciante; y
- IV. Notificar los acuerdos, dictámenes y recomendaciones elaborados por la CEP.

En caso de ausencia de la persona titular de la Secretaría General, la Secretaría Administrativa asumirá la Presidencia de la CEP.

## **CAPÍTULO VI**

### **PROCEDIMIENTO PARA ATENDER LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

#### **Artículo 14°. Etapas del procedimiento**

El procedimiento para la atención de los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual que se presenten contempla las etapas siguientes:

- I. Orientación;
- II. Presentación formal de la denuncia;
- III. Investigación;
- IV. Recomendación; y
- V. Seguimiento de la resolución emitida por los órganos competentes.

Entre la etapa de presentación formal de la denuncia y la de recomendación, se podrá optar por el procedimiento alternativo de solución en los términos previstos por el capítulo VII de este protocolo.

#### **Sección primera**

#### **Etapas de orientación**

**Artículo 15°. Primer contacto y orientación a la persona denunciante.**

Con el fin de recibir orientación y asistencia sobre el procedimiento y las alternativas de solución previstas en el presente Protocolo, las personas a las que se refiere el artículo 3° de este protocolo, que consideren haber sido víctimas de algún acto de acoso sexual u hostigamiento sexual podrán recurrir como primer contacto de manera indistinta a:

- I. Las personas orientadoras de primer contacto; y
- II. La Unidad Jurídica Especializada en Género.

**Artículo 16°. De las personas orientadoras de primer contacto**

Podrán fungir como personas orientadoras de primer contacto, los miembros de la comunidad que, de manera voluntaria, respondan a la convocatoria que para ese efecto emita la Secretaría General, hayan recibido la capacitación específica en materia de igualdad y violencia de género y de atención a víctimas que brindará El Colegio y sean acreditadas por la CEP.

La convocatoria será emitida cada año en el mes de septiembre.

Para el desarrollo de sus funciones, las personas orientadoras de primer contacto deberán suscribir los acuerdos de confidencialidad y protección de datos personales que aplican para el presente protocolo. Su participación es con carácter honorífico.

**Artículo 17°. De las funciones de las personas orientadoras de primer contacto**

Las personas orientadoras de primer contacto serán las responsables de:

- I. Orientar a las personas interesadas sobre los actos que, de acuerdo con la normatividad vigente, se consideran actos de acoso sexual o de hostigamiento sexual;
- II. Explicar el procedimiento previsto en el presente protocolo, incluyendo el procedimiento alternativo de solución;
- III. Dar a conocer a los interesados las opciones de apoyo psicológico previstas por El Colegio, en los casos en que se solicite o cuando lo consideren oportuno;
- IV. Remitir a las personas interesadas a la Unidad Jurídica Especializada en Género; y

- V. Entregar los datos generales de los casos presentados y la orientación brindada, derivada de esta primera intervención a la Unidad Jurídica Especializada en Género.

La solicitud de orientación y asistencia podrá realizarse en forma presencial, por vía telefónica o por correo electrónico.

### **Artículo 18º. Sistematización de la información**

En la etapa de orientación se recabarán únicamente los datos generales de quien solicita la orientación: edad, sexo, tipo de vinculación con El Colegio, área de adscripción o programa de estudios al que pertenece, según corresponda.

La UJEG concentrará la información de las personas que acudan a la etapa de orientación con el fin de llevar un registro de las intervenciones brindadas, el cual deberá ser remitido a la CEP y a la Presidencia de El Colegio para la elaboración de un informe anual. La información que se reciba será tratada con el carácter de confidencial, en términos de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

## **Sección segunda.**

### **Etapa de presentación formal de la denuncia.**

**Artículo 19º.** Las personas a las que se refiere el artículo 3º de este protocolo, que consideren haber sido víctimas de algún acto de acoso sexual u hostigamiento sexual, podrán interponer formalmente una denuncia ante la CEP. La oficina de la Secretaría General de El Colegio de México estará a cargo de la recepción de las denuncias formalmente interpuestas.

### **Artículo 20º. Requisitos para la presentación formal de la denuncia.**

La presentación formal de la denuncia deberá ser por escrito y contener, al menos:

- I. Nombre completo de la persona denunciante y de la persona denunciada;
- II. Tipo de vinculación con El Colegio de la persona denunciante y de la persona denunciada;

- III. Datos de contacto de la persona denunciante (domicilio para oír notificaciones, teléfono y correo electrónico);
- IV. Narración cronológica de o los hechos denunciados, así como circunstancias de modo, tiempo y lugar;
- V. En su caso, nombre completo de las personas que hayan presenciado o que les consten los hechos y fungirán como testigos, sus datos de localización, así como otros medios de prueba tales como entrevistas, audios, grabaciones, videograbaciones, fotografías, mensajes emitidos vía electrónica y dictámenes en materia de sicología, entre otros; y
- VI. Firma de la persona denunciante.

#### **Artículo 21º. Medidas de protección.**

Cuando se identifiquen situaciones de riesgo o urgencia, la Secretaría General, en su carácter de Presidencia de la CEP, podrá en todo momento dictar medidas de protección, ya sea de oficio o a solicitud de la persona denunciante.

Las medidas de protección son acciones dirigidas a garantizar y preservar la seguridad y la integridad de la persona denunciante. Estas medidas no constituyen un prejujuamiento sobre la responsabilidad de la persona en contra de quien se interpone la denuncia o sobre los actos denunciados.

#### **Artículo 22º. Elementos para la implementación de medidas de protección**

Para el otorgamiento de las medidas de protección, se tomarán en consideración los siguientes elementos:

- I. La gravedad del acto denunciado;
- II. El tipo de conducta (verbal, física o a través de medios electrónicos);
- III. La reincidencia;
- IV. La existencia de subordinación en la relación existente entre la persona denunciada y la persona denunciante; y
- V. El tipo de relación (familiar, académica, laboral, entre otras).

**Artículo 23º. Tipo de medidas de protección**

Se podrán dictar una o varias de las siguientes medidas de protección:

- I. Prohibición de acercamiento dentro de las instalaciones de El Colegio;
- II. Prohibición de comunicación directa, a través de terceras personas o de medios electrónicos;
- III. Cambio de adscripción o de turno de labores sin afectación salarial o modificación de funciones de la persona denunciante;
- IV. Medidas académicas que no afecten el desarrollo de las actividades de la persona denunciante; y
- V. Cualquier otra que se considere necesarias en cada caso.

**Artículo 24º. De la admisión de la denuncia.**

Una vez recibida la denuncia, la Secretaría General convocará al pleno de la CEP para dar la debida atención y seguimiento, conforme al siguiente procedimiento:

- I. Asignación de un número de control;
- II. Decisión en torno a la admisión en un plazo máximo de cinco días hábiles a partir del día siguiente de la presentación de la denuncia;
- III. Notificación de la decisión adoptada por la CEP a la persona denunciante; y
- IV. En caso de ser admitida la denuncia y conforme a lo señalado en el capítulo VII, informar a la persona denunciante sobre el procedimiento alternativo de solución.

**Artículo 25º. Del conflicto de interés.**

En caso de que alguno de los integrantes de la CEP fuera objeto de la denuncia o en aquellos casos en que tenga potencial conflicto de interés con cualquiera de las partes involucradas, deberá excusarse de participar en los procedimientos. Para el caso, se entenderá que existe conflicto de interés en cualquier situación en la que el juicio o las acciones del miembro de la CEP sean o puedan ser influidas por un interés personal directo o indirecto,

derivado de relaciones de parentesco, amistad o enemistad, o de índole económica con los involucrados en los actos relacionados con la denuncia.

### **Artículo 26º. Notificación a la persona denunciada**

En caso de ser admitida la denuncia, la CEP notificará de la misma a la persona denunciada.

### **Artículo 27º. Sobre la contestación de la denuncia**

La persona denunciada contará con un término de cinco días hábiles a partir del día siguiente de la notificación para responder a los actos que le son imputados y en su caso, para ofrecer las pruebas de descargo.

### **Artículo 28º. Requisitos de la contestación de la denuncia**

La contestación de la denuncia deberá ser por escrito y contener, al menos:

- I. Nombre completo de la persona denunciada;
- II. Datos de contacto de la persona denunciada (teléfono, domicilio para oír notificaciones y correo electrónico);
- III. Contestación a las imputaciones contenidas en la denuncia;
- IV. En su caso, nombre completo de las personas que fungirán como testigos de descargo;
- V. En su caso, señalar los otros medios probatorios de descargo; y
- VI. Firma de la persona denunciada.

## **Sección tercera.**

### **Etapas de investigación y resolución**

### **Artículo 29º. De la investigación**

Admitida la contestación, la CEP definirá fecha y hora para que cada una de las partes proceda al desahogo de las respectivas pruebas testimoniales y demás medios probatorios

ofrecidos. El plazo para el desahogo de esos medios probatorios no podrá exceder de 15 días hábiles a partir de la fecha en que la CEP notifique a las partes el inicio del periodo de investigación.

Durante este mismo periodo la CEP se allegará de la información y medios necesarios para mejor proveer a la resolución del caso.

### **Artículo 30º. De la sesión de deliberación**

Con la finalidad de que analicen de manera oportuna el expediente, la presidencia de la CEP lo pondrá a disposición de los demás integrantes por lo menos cinco días hábiles previos a la celebración de la sesión de deliberación.

En caso de que la CEP considere que la investigación no se encuentra debidamente concluida, podrá solicitar otras diligencias no integradas en el expediente y, cuando lo considere procedente, la opinión de personas expertas en la materia. Una vez realizado todo lo anterior, se determinará el día y la hora para la sesión de deliberación.

Esta etapa del proceso deberá considerar los plazos establecidos en la normatividad vigente de El Colegio y las demás normas que resulten aplicables.

### **Artículo 31º. De la recomendación**

La CEP emitirá la recomendación fundada y motivada en la que se pronunciará sobre la acreditación de los actos denunciados y podrá proponer la aplicación de sanciones.\*

En todos los casos, las sanciones observarán lo establecido en el Estatuto Orgánico de El Colegio de México, el Reglamento del Personal Académico, Reglamento General de Estudiantes de El Colegio de México, en los respectivos contratos colectivos de trabajo, en los Principios Éticos de El Colegio de México y en las demás normas que resulten aplicables.

### **Artículo 32º. De la notificación de la resolución**

En caso de que la CEP considere que se acreditan los actos denunciados, turnará la recomendación a la Presidencia de El Colegio y, en su caso, a la Junta de Profesores-

---

\* Véase anexo No. 1.

Investigadores correspondiente. La Presidencia de El Colegio o la Junta de Profesores-Investigadores emitirá una resolución que notificará a las partes en un plazo de tres días hábiles y, de no existir elementos jurídicos, administrativos o académicos que impidan su ejecución, tomarán las acciones conducentes para su implementación.

En caso de que la CEP considere que no se acreditan los actos denunciados, la Presidencia de El Colegio notificará a las partes, en un plazo de tres días hábiles contados a partir de la emisión de la recomendación.

La CEP podrá sugerir a la Presidencia u otros órganos competentes las medidas que considere pertinentes para restaurar un ambiente sano y seguro de convivencia.

### **Sección cuarta.**

#### **Recurso de inconformidad**

##### **Artículo 33º. Del recurso de inconformidad en caso de sanción**

Tratándose de una resolución sancionatoria, la parte afectada podrá interponer el recurso de inconformidad en los términos previstos por la normatividad aplicable.

##### **Artículo 34º. Del recurso de inconformidad cuando no se determine sanción**

Cuando la resolución no prevea sanción, la parte afectada podrá interponer el recurso de inconformidad ante la Presidencia en un término de cinco días contados a partir de la fecha de la notificación.

La Presidencia de El Colegio integrará una Comisión revisora con un miembro de la CEP, un miembro de la UJEG y una persona especialista en temas de violencia de género, externo a la comunidad de El Colegio. Integrada la Comisión revisora, la Presidencia de El Colegio turnará el expediente correspondiente y fijará, en un término no mayor a diez días hábiles, la fecha y hora para la celebración de una sesión de deliberación.

La Comisión revisora emitirá una nueva recomendación sobre el recurso de inconformidad, y la turnará a la Presidencia en un término de tres días hábiles para que ésta la notifique al órgano competente de dictar las medidas conducentes y a las partes involucradas.

## **CAPÍTULO VII.**

### **DEL PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN**

#### **Artículo 35°. Sobre el procedimiento alternativo de solución.**

Este procedimiento optativo se inicia a elección de la persona denunciante y con la aceptación de la persona denunciada. La aceptación de la persona denunciada no significa el reconocimiento de la falta imputada, sino su disposición para atender la posible afectación a la persona que interpuso la denuncia.

Este procedimiento no podrá realizarse cuando el acto denunciado incluya violencia física o amenazas, cuando haya evidencia de que la persona denunciada hubiera realizado actos de represalia, cuando los actos puedan configurarse como delitos perseguibles de oficio o haya reincidencia.

#### **Artículo 36°. Desarrollo del procedimiento alternativo de solución.**

La conducción del procedimiento alternativo de solución se desarrollará por medio de asesores externos expertos facilitadores en el tema, observando los principios y metodologías que rigen estos procedimientos.

En su caso, el acuerdo de solución deberá realizarse por escrito y firmarse por las partes, haciendo constar los compromisos asumidos por cada una de ellas. El acuerdo se turnará a la Presidencia de la CEP, quien fungirá como testigo de dicho acuerdo.

La CEP dictará las medidas necesarias para verificar el cumplimiento del acuerdo alcanzado por las partes.

El procedimiento alternativo de solución deberá realizarse en un tiempo determinado que no afecte los plazos de los procedimientos laborales aplicables.

#### **Artículo 37°. Terminación del procedimiento alternativo de solución**

El procedimiento se dará por terminado en forma anticipada cuando se presenten algunas de los supuestos siguientes:

- I. Por el comportamiento irrespetuoso o agresivo de alguna de las partes hacia la otra, o hacia la persona facilitadora durante el desarrollo del procedimiento;
- II. Por decisión conjunta o separada de las partes; y
- III. Por inasistencia injustificada de ambas partes o de una de ellas a la o las reuniones.

## **CAPÍTULO VIII.**

### **DE LA RESTAURACIÓN DEL AMBIENTE DE CONVIVENCIA**

#### **Artículo 38°. De la restauración del ambiente de convivencia**

La Presidencia, en coordinación con las instancias correspondientes, tomará las acciones que considere pertinentes para la restauración de un ambiente sano y seguro de convivencia una vez concluido el proceso.

## **CAPÍTULO IX**

### **EVALUACIÓN DE LOS MECANISMOS DE ATENCIÓN A LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

#### **Artículo 39°. Mecanismo de evaluación.**

La CEP establecerá un mecanismo de evaluación del procedimiento de atención de casos de acoso sexual y de hostigamiento sexual en El Colegio de México con el fin de instrumentar las medidas para erradicar las mencionadas conductas.

#### **Artículo 40°. Publicación de las estadísticas.**

La Presidencia publicará anualmente, a través de los medios que considere más adecuados, las estadísticas sobre las intervenciones a que haya dado lugar la aplicación del presente protocolo para el conocimiento de su comunidad. En lo anterior se observará lo dispuesto en la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

## **TRANSITORIOS**

**Primero.** - El presente protocolo entrará en vigor a los 5 días hábiles contados a partir de su aprobación por parte de la Presidencia de El Colegio de México, en debido cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 23, inciso m) del Estatuto Orgánico de El Colegio de México.

**Segundo.** – La Secretaría General publicará la convocatoria para la integración de las personas orientadoras de primer contacto en el mes de septiembre inmediato posterior a la publicación de este protocolo. En tanto no se haya realizado la convocatoria y se lleve a cabo la capacitación correspondiente a dichas personas, la Unidad Jurídica Especializada en Género será la única instancia de primer contacto.

**Tercero.** – La votación para elegir a los miembros electos de la CEP se llevará a cabo a más tardar quince días hábiles después de la publicación del mismo. En el caso el miembro de la comunidad estudiantil, la votación se llevará a cabo durante el mes de agosto. Estas votaciones serán organizadas por la Secretaría Académica.

## **ANEXO 1**

### **Catálogo de sanciones previstas en la normatividad institucional**

Las normas institucionales que establecen las sanciones posibles en casos de acoso sexual y hostigamiento sexual para cada una de las poblaciones que conforman a la comunidad son las siguientes:

- i. Personal académico:
  - i.i Estatuto orgánico.
  - i.ii Reglamento del personal académico.
  - i.iii Contrato colectivo de trabajo del personal académico.
  
- ii. Personal administrativo y de confianza:
  - ii.i Estatuto orgánico.
  - ii.i Contrato colectivo de trabajo del personal administrativo.

iii. Estudiantes:

iii.i Estatuto orgánico

iii.ii Reglamento general de estudiantes.

<u>Población</u>	<u>Sanciones</u>
Personal académico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amonestación</li> <li>• Terminación de la relación individual de trabajo</li> </ul>
Personal administrativo y de confianza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amonestación</li> <li>• Suspensión</li> <li>• Rescisión del contrato individual de trabajo</li> </ul>
Estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amonestación</li> <li>• Condicionamiento a la permanencia</li> <li>• Suspensión de beca</li> <li>• Cancelación de beca</li> <li>• Suspensión de trámites y servicios</li> <li>• Baja</li> <li>• Expulsión</li> </ul>
<b>Las sanciones deberán ser proporcionales a la gravedad de la falta cometida</b>	