

## PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO ESCADIA

### INTRODUCCIÓN

El presente Protocolo se diseñó con el fin de proporcionar una guía práctica para el alumnado y personal docente, administrativo y directivo del Instituto Escadia, para la prevención, atención, sanción y erradicación de los casos de acoso y hostigamiento sexual.

El acoso y hostigamiento sexual es un problema social que afecta principalmente al género femenino y le impide su desarrollo, viola su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; y que en muchos casos atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general.

El hostigamiento sexual es una conducta que se ejerce generalmente desde una posición de poder, en donde el sujeto pasivo se encuentra respecto al superior en una situación de alta vulnerabilidad. El problema tiene relación directa con los roles que se atribuyen a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica y que afecta directa o indirectamente a la situación de las mujeres en el mercado laboral.

La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, expresa que la "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Ahora bien, por violencia contra la mujer entendemos, según el Artículo 1º de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer: "A los efectos de la presente Declaración, por "violencia contra la mujer" se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada".

Misma que en su Artículo 2º a la Letra señala:

*"Se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos:*

*a) La violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada*

*con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación;*

*b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada”.*

Si bien los hombres también sufren casos de acoso sexual en sus espacios de trabajo, la realidad es que son las mujeres las que mayormente sufren este tipo de agresión.

## JUSTIFICACIÓN

Las cifras resultan alarmantes, según la última Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía en los últimos 12 meses, señala que los lugares donde ocurre violencia escolar es dentro de las escuelas con un índice del 74.3%, del cual 38.3% son de tipo sexual; siendo los principales agresores los compañeros con un índice de 63.7%, sin embargo, también se encuentran como principales agresores maestros con el 12.4%, personal administrativo con 2.5%, directores 0.9% y otros 20.5%.

Asimismo, la violencia ejercida contra las mujeres en el ámbito laboral en los últimos 12 meses, ocurrió principalmente en las instalaciones de trabajo con un índice de 79.1%, correspondiendo a un 47.9% son de carácter sexual.

La violencia sexual es una grave atrocidad que afecta a millones de personas, principalmente mujeres y niñas. La violencia sexual es aquella que se manifiesta con agresiones a través de la fuerza física, psíquica o moral, rebajando a una persona a condiciones de inferioridad, para implantar una conducta sexual en contra de su voluntad. Este es un acto cuyo objetivo es someter el cuerpo y la voluntad de la víctima.

Por lo que la víctima a la par del sentimiento de timidez al exponer la situación que le aqueja, aunado al temor a represalias o la nula intervención de las autoridades es que prefiere no denunciar tales hechos, es por eso que resulta imperante que los involucrados en el proceso educativo del Instituto Escadia, cuenten con las herramientas para la detección y atención de los casos que se denuncien como consecuencia de Acoso u Hostigamiento sexual, dotando de un listado enunciativo, más no limitativo de las posibles prácticas que configuren alguno de estos supuestos con el propósito de que sean investigados y en su caso sancionados, a fin de que el alumnado, personal docente, administrativo y directivo tengan la certeza y confianza de contar con ambiente educativo o laboral libre de tales prácticas.

Por lo anteriormente expuesto, la Comisión Directiva del Instituto Escadia, expide el siguiente:

## **PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO ESCADIA.**

### **TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Capítulo I Marco Jurídico**

El presente Protocolo tiene como sustento jurídico principal, los siguientes instrumentos:

##### **Internacionales:**

- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Bélem do Pará).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convenio 100 de la Oficina Internacional del Trabajo, relativo a la Igualdad de la Remuneración.
- Convenio 111 de la Oficina Internacional del Trabajo, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.

##### **Nacionales:**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Educación.
- Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Reglamento de las Condiciones de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento.
- Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación.

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Código Penal Federal.
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.

#### **Estatales:**

- Constitución Política del Estado de Aguascalientes.
- Ley de Educación del Estado de Aguascalientes.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes.
- Ley de Mediación y Conciliación del Estado de Aguascalientes.
- Ley que crea el Instituto Aguascalentense de las Mujeres.
- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Aguascalientes.
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Aguascalientes y sus Municipios.
- Código Penal para el Estado de Aguascalientes.
- Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022.

## **Capítulo II De los conceptos y definiciones**

Para los efectos del presente protocolo se entenderá por:

- I. Comité: El Comité de atención de los casos de acoso y hostigamiento Sexual.
- II. Conflicto de Interés: La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del personal docente o directivo, así como de los estudiantes, puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisiones o funciones;
- III. Denuncia: La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican prácticas de Acoso u Hostigamiento Sexual en los que se encuentran involucrados alumnas, alumnos o trabajadores del Instituto Escadia;
- IV. Formación: El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de las servidoras y los servidores públicos;
- V. IE: Instituto Escadia.

- VI. Representante de prevención y atención: La persona que fungirá como Primer Contacto y orientará y acompañará a la presunta víctima en el proceso en los casos de Acoso u Hostigamiento Sexual;
- VII. Perspectiva de Género: La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género;
- VIII. Presunta Víctima: Persona que directa o indirectamente ha sufrido el daño o menoscabo de sus derechos, producto de una violación de derechos humanos o de la comisión de un delito al ser objeto de un presunto Acoso y Hostigamiento Sexual;
- IX. Presunta Agresora o Presunto Agresor: La persona a quien se le acusa de infligir cualquier tipo de agresión de acoso u hostigamiento sexual;
- X. Primer Contacto: El momento dentro del Instituto Escadia, en que la presunta víctima de Acoso u Hostigamiento Sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en donde se atiende su caso;
- XI. Protocolo: El presente Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Acoso y Hostigamiento sexual;
- XII. Revictimización: la repetición de violencias con quien ha sido previamente víctima de alguna agresión, aunque sea por omisión y que apunta a la reproducción de una situación de victimización anterior.
- XIII. Oficina de Prevención y Atención: el área encargada de prevenir, atender y dar seguimiento a los casos de acoso y hostigamiento sexual.
- XIV. Sensibilización: La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención, sanción y erradicación del acoso y hostigamiento sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género;
- XV. Trabajadora o trabajador: El o la docente, o persona que ejerza funciones administrativas o directivas que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Instituto Escadia.

## **TÍTULO SEGUNDO OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

### **OBJETIVO GENERAL**

Dotar al alumnado, personal docente, administrativo y directivo del Instituto Escadia de los mecanismos específicos para prevenir, atender, sancionar y erradicar situaciones de acoso y hostigamiento sexual, que se presenten entre docentes, entre docentes y personal administrativo o directivo, estos y alumnado o solo entre alumnado en el Instituto Escadia.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✓ Asumir compromiso cero tolerancia ante el acoso y hostigamiento sexual.
- ✓ Promover la sana convivencia entre el personal docente, administrativo, directivo y alumnado del Instituto Escadia.
- ✓ Dar a conocer el concepto y lo que conlleva el acoso y hostigamiento sexual.
- ✓ Dar a conocer la normatividad relacionadas con el acoso y hostigamiento sexual.
- ✓ Brindar información necesaria para la promoción y desarrollo de una cultura de prevención, atención, erradicación y denuncia en contra del acoso y hostigamiento sexual.
- ✓ Dar a conocer un mecanismo para el manejo y trato adecuado de casos de acoso y hostigamiento sexual.
- ✓ Brindar información para la actuación del personal docente, administrativo, directivo y alumnado del Instituto Escadia en los casos de acoso y hostigamiento sexual.
- ✓ Señalar las instancias competentes encargadas de brindar la atención inmediata y efectiva a las personas que sufran acoso y hostigamiento sexual.

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El procedimiento que se establece en el presente protocolo aplica para todos los actos de acoso y hostigamiento sexual que vulneran la integridad física, psicológica y emocional de docentes, personal administrativo, directivo y alumnado del Instituto Escadia, sin distinción de género, dentro y fuera de las instalaciones de la Institución.

## **TÍTULO TERCERO PRINCIPIOS DEL PROTOCOLO Y MARCO CONCEPTUAL**

### **Capítulo I Principios del protocolo**

- a) No tolerancia de las conductas de acoso y hostigamiento sexual;
- b) Igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;

- c) Respeto a la dignidad humana;
- d) Respeto a los derechos humanos;
- e) Confidencialidad;
- f) Legalidad;
- g) Debida diligencia
- h) Transparencia
- i) Imparcialidad; e
- j) Integridad personal.

## Capítulo II Marco Conceptual

### Violencia de género

La Ley de Acceso de Las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes contempla Tipos de Violencia de Género Contra las Mujeres y de los Ámbitos en que se Presenta, mismos que para efecto del presente protocolo se resalta lo establecido en los siguientes artículos:

Artículo 8°.- *“Los tipos de violencia de género contra las mujeres son:*

...

*III. La violencia sexual: Es la acción u omisión mediante la cual se induce o se impone la realización de prácticas sexuales no deseadas o respecto de las cuales se tiene incapacidad para consentir;”*

Artículo 9°.- *“La violencia de género contra las mujeres se presenta en los siguientes ámbitos:*

...

*II. En el laboral y docente;”*

Artículo 11.-*“La violencia de género contra las mujeres en el ámbito laboral y docente, es la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Consiste en un acto o una omisión de abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra el principio de igualdad.*

*Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos, cuya suma produce el daño”.*

### Acoso Sexual

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su Artículo 13 define el acoso sexual como: *“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”.*

La Ley Federal del Trabajo define en su Artículo 3º Bis el *Acoso sexual*, como: *“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”.*

## **Hostigamiento Sexual**

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su Artículo 13 define el *Hostigamiento Sexual* como: *“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”.*

La Ley Federal del Trabajo define en su Artículo 3º Bis el *Hostigamiento* como *“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”.*

El artículo 114 del Código Penal para el Estado de Aguascalientes a la letra señala:

*“Hostigamiento sexual. El Hostigamiento Sexual consiste en:*

*I. El asedio que se haga con fines lascivos, sobre cualquier persona por quien se aproveche de su posición jerárquica, derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier otra clase, que implique subordinación de parte de la víctima;*

*II. El asedio con fines lascivos, para sí o por tercera persona, a cualquier persona, aprovechándose de cualquier circunstancia de necesidad o de desventaja de la víctima;*

*III. El asedio que se haga con fines lascivos, sobre cualquier persona en espacios o establecimientos públicos, que afecte o perturben el derecho a la integridad física, psíquica y moral o el derecho al libre tránsito; causándole intimidación, degradación, humillación o un ambiente ofensivo; o*

*IV. Captar imágenes o cualquier registro audiovisual del cuerpo de otra persona o de alguna parte de su cuerpo, sin su consentimiento y con un carácter erótico sexual”.*



## Sección I Grados Acoso Sexual

La determinación de la gravedad del acoso Sexual se clasificará de la manera siguiente:

### **Acoso Sexual de Grado Leve.**

Algunas de las conductas que pueden constituir el acoso sexual en grado leve consisten en:

- Realizar silbidos, señales lascivas, miradas incómodas, muecas o gestos que generen pensamientos de connotación sexual.
- Expresar chistes sexuales molestos, conversaciones de contenido sexual, comentarios insinuantes u obscenos, así como adulaciones sobre el físico.
- Presionar para regresar a una relación afectiva (chantaje emocional).

Algunas de las conductas que pueden constituir el acoso sexual en grado medio consisten en:

- Realizar llamadas telefónicas o mensajes de texto con insinuaciones de connotación sexual no aceptadas.
- Acercamientos excesivos.
- Visitar insistentemente las redes sociales de la víctima (conocido actualmente como “*stalker*”) y generar comentarios sugestivos o con connotación sexual.
- Hacer preguntas, referencias o insinuaciones sobre la vida sexual.

Algunas de las conductas que pueden constituir el acoso sexual en grado alto consisten en:

- Insistir para tener encuentros fuera del lugar de trabajo o de estudios.
- Llevar a cabo acercamientos excesivos como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, roces, acorralamientos.
- Exhibir fotografías, imágenes u objetos sexualmente sugestivos, pornográficos o de ropa interior.
- Llevar a cabo proposiciones o presiones para la actividad sexual a cambio de mejoras o amenazas.
- Intento de Violación.

**La clasificación de conductas de acoso sexual es de manera enunciativa más no limitativa, por lo cual deben tomarse en cuenta las conductas análogas.**

## ¿Quiénes pueden ser acosadoras o acosadores?

Como ha quedado manifestado con antelación en el acoso no existe la subordinación, por lo que dicha conducta resulta con mayor frecuencia entre las compañeras y compañeros del mismo nivel jerárquico o entre alumnas alumnos, primordialmente de hombres a mujeres dando como resultado un contexto de supremacía y por ende violencia de género.

## ¿Quiénes pueden ser víctimas?

Cualquier persona puede ser víctima de acoso sexual, siendo frecuentemente las víctimas mujeres. Sin embargo, estas acciones pueden ser cometidas por mujeres contra hombres, hombres contra mujeres, mujeres contra mujeres o de hombres contra hombres.

## **Sección II** **Grados de Hostigamiento Sexual**

La determinación de la gravedad del hostigamiento sexual se clasificará de la manera siguiente:

Algunas de las conductas que pueden constituir el hostigamiento sexual en grado medio consisten en:

- Usar expresiones físicas o verbales con connotación sexual, insinuaciones sexuales o proposiciones sexuales.
- Hacer preguntas, referencias o insinuaciones sobre la vida sexual.
- Crear condiciones en el entorno en el que se desarrollan la persona agresora y la víctima; donde esta última se encuentra inmersa en un ambiente hostil, humillante o intimidatorio que no le permite desenvolverse plenamente.

Algunas de las conductas que pueden constituir el hostigamiento sexual en grado alto consisten en:

- Realizar promesas implícitas o expresas a la víctima de obtener un beneficio personal a cambio de favores sexuales;
- Llevar a cabo acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas, intencionales y de naturaleza sexual que se ejecuten contra la víctima;
- Llevar a cabo amenazas (directas o indirectas) mediante las cuales la persona agresora exige a la víctima realizar conductas sexuales contra su voluntad o, de lo contrario, le dice que le generará un mal a futuro.
- Realizar la exhibición de imágenes u objetos con contenido sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- Realizar actos sexuales condicionando la obtención de un empleo o bajo presión de despido.
- Intento de Violación.

**La clasificación de conductas de hostigamiento sexual es de manera enunciativa más no limitativa, por lo cual deben tomarse en cuenta las conductas análogas, así mismo debe tomarse en cuenta las conductas que puedan configurar el delito de hostigamiento sexual de conformidad con lo establecido en el artículo 114 del Código Penal para el Estado de Aguascalientes, el cual debe denunciarse ante la Fiscalía General del Estado.**

### **¿Quiénes pueden ser hostigadores?**

Toda aquella persona que funge como autoridades, directivos con mayor jerarquía, docentes, personal administrativo y demás personal que ejerza poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la agresora o al agresor en el ámbito laboral y/o escolar.

### **¿Quiénes pueden ser víctimas?**

Cualquier persona puede ser víctima de hostigamiento sexual, estando en situación de subordinación frente a la agresora o al agresor, siendo frecuentemente las víctimas mujeres. Sin embargo estas acciones pueden ser cometidas por mujeres contra hombres, hombres contra mujeres, mujeres contra mujeres o de hombres contra hombres.

## **TÍTULO CUARTO DE LAS INSTANCIAS COMPETENTES**

### **Capítulo I Del Comité**

El Comité será un órgano dependiente del Instituto Escadia encargado de resolver los casos de Acoso y Hostigamiento Sexual presentados por los integrantes de la comunidad educativa y en su caso, determinar las sanciones correspondientes.

Para su adecuado funcionamiento, el Comité se auxiliará del o la Representante de prevención y atención, quien es la encargada de recibir las denuncias e investigar y sustanciar los procedimientos de Acoso y Hostigamiento Sexual.

### **Sección I De la Integración del Comité**

El Comité estará integrado por:

- I. El o la Titular de la Rectoría del IE, quien lo presidirá.
- II. Un o una integrante de la Dirección Académica del IE; quien fungirá como “Representante de prevención y atención del Comité” del IE.

- III. Un o una representante de la Dirección de Administración del IE, quien fungirá como Secretario (a) Técnico (a).
- IV. Un o una representante de la Dirección de Vinculación del IE.
- V. Un o una representante del personal docente del IE.
- VI. Un o una representante del alumnado del IE.

La designación de las y los representantes señalados en la fracción V y VI serán mediante convocatoria que para tal efecto expida el Comité.

La representación del integrante del Comité señalado en la fracción I, será durante el término de su nombramiento; para las fracciones II, III, IV, V y VI lo será por un periodo de 2 años, quienes podrán ser designadas o designados para un nuevo período y podrán ser removidas o removidos de no demostrar compromiso con dicho Comité.

Los cargos en el Comité serán personales, honoríficos e intransferibles. Cada miembro del Comité contará con un suplente que será designado por el propio integrante propietario o propietaria mediante aviso al Secretario (a) Técnico (a).

## **Sección II De las convocatorias**

Las convocatorias a sesión del Comité deberán contar con las siguientes formalidades:

- I. Ser notificadas cuando menos con tres días hábiles de anticipación a la fecha de la sesión por conducto del Secretario (a) Técnico (a).
- II. Contener el orden del día y la indicación de lugar, fecha y hora de la celebración; y
- III. Acompañarse con la información y documentación correspondiente que permita el conocimiento de los asuntos que se vayan a tratar.

## **Sección III De las sesiones**

En las Sesiones del Comité se observarán las formalidades siguientes:

- I. Para la instalación legal de la sesión se requerirá cuando menos, la asistencia de la mitad más uno de los integrantes del Comité, entre los que se deberá encontrar quien Presida o quien deba suplirle, el Secretario (a) Técnico (a) es el encargado (a) de la lista de asistencia y de señalar si existe quórum;
- II. En caso de no existir el quórum, quien presida el Comité citará a una nueva sesión en un plazo no mayor a 3 días, la cual se llevará a cabo con los miembros que acudan a la misma;
- III. El Presidente del Comité, o su suplente, dirigirá la Sesión y moderará los debates durante la misma;

III. Las y los miembros del Comité o sus suplentes tendrán derecho de voz y voto, respecto de los asuntos que se traten.

IV. Los acuerdos se tomarán de manera económica, con el voto de cuando menos la mitad más uno de los miembros del comité asistentes; quien presida tendrá voto de calidad para casos de empate.

V. Las y los integrantes del Comité podrán posponer para una siguiente sesión la votación de algún punto de acuerdo.

VI. Los acuerdos tomados en las sesiones del Comité se asentarán en un acta foliada elaborada por el Secretario (a) Técnico (a) y tendrán carácter de definitivos.

#### **Sección IV De las actas**

De cada sesión se levantará acta circunstanciada en la que se hará constar:

I. El lugar, la fecha y las horas de inicio y conclusión;

II. Nombres de los miembros del Comité asistentes;

III. Expresión en su caso de de la existencia de quórum legal para los efectos conducentes;

IV. Relación clara de los acuerdos tomados en la sesión. El acta deberá elaborarse siguiendo la secuencia del orden del día aprobado;

V. Las manifestaciones de las y los miembros del Comité, cuando éstos soliciten que se hagan constar en el texto del acta;

VI. Clausura de la Sesión;

VII. La firma de los asistentes;

VIII. Como anexos, la convocatoria para la Sesión y los documentos que a juicio del Comité deban ser agregados al acta.

El Secretario (a) Técnico (a) conservará las actas originales, mismas que se integrarán al Libro de Actas, adjuntándose en cada volumen un índice general de acuerdos.

## **Sección V** **De las y los miembros del Comité**

Son facultades de las y los miembros del Comité:

- I. Asistir a las Sesiones del Comité;
- II. Participar con voz y voto;
- III. Dictar las políticas de divulgación del presente protocolo;
- IV. Emitir la Convocatoria de representación de las y los representantes así definidos en la Sesión I “De la integración del Comité”.
- V. Resolver, previa sustanciación realizada por el Representante de prevención y atención, las denuncias de Acoso y Hostigamiento sexual;
- VI. Conocer y resolver sobre las medidas precautorias solicitadas por el Representante de prevención y atención para la Atención y Seguimiento de Acoso y Hostigamiento Sexual;
- VII. Determinar e implementar en materia de prevención, cursos, talleres, capacitaciones o cualquier otro mecanismo encaminado a la prevención, atención, y erradicación del acoso y hostigamiento sexual de las personas que intervengan en el presente Protocolo, así como para difundir y analizar las causas y consecuencias del Acoso y Hostigamiento Sexual.
- VIII. Así mismo será responsable de la atención de las denuncias presentadas en los casos de Acoso y Hostigamiento Sexual, en los términos que el presente protocolo determine.
- IX. Las demás facultades y atribuciones prescritas por las disposiciones normativas aplicables.

Quien funja como Secretario (a) Técnico (a) tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Mantener actualizado el registro y directorio de las y los integrantes del Comité;
- II. Agendar las sesiones del Comité;
- III. Estructurar el orden del día de las sesiones de conformidad con los asuntos que tengan que hacerse de conocimiento del Comité;
- IV. Coordinar y supervisar la entrega oportuna de las convocatorias a las y los integrantes del Comité;

- V. Levantar el acta circunstanciada de las sesiones del Comité;
- VI. Llevar el control y seguimiento de los acuerdos del Comité; y
- VII. Las demás que tenga a bien encomendarle el Comité.

El Secretario (a) Técnico (a) conservará las actas originales, mismas que se integrarán al Libro de Actas, adjuntándose en cada volumen un índice general de acuerdos.

## **Capítulo II** **Del Representante de prevención y atención**

### **Sección I** **De la Facultades y Obligaciones del Representante de prevención y atención**

El o la persona que sea nombrada como Representante de prevención y atención del Comité, será responsable de:

- I. Cumplir y hacer cumplir el presente protocolo y demás normatividad aplicable;
- II. Rubricar una carta compromiso de respeto a la confidencialidad e imparcialidad en los casos de acoso y hostigamiento sexual; en caso de incumplimiento será motivo de su remoción previa anuencia del Comité. Acreedor a las sanciones que contemple la normatividad aplicable;
- III. Orientar a las presuntas víctimas de acoso y hostigamiento sexual, sobre los derechos y prerrogativas que las leyes les confieren;
- IV. Solicitar información necesaria, para cumplir con sus funciones y responsabilidades;
- V. Sugerir al Comité para su aprobación las medidas precautorias que considere pertinentes;
- VI. Reportar sus actividades y funciones al Comité cuando así se requiera;
- VII. Investigar y sustanciar las denuncias presentadas por acoso y hostigamiento sexual recabando los medios probatorios que estime pertinentes, incluyendo el auxilio de personas profesionales que se requieran, a fin de integrar el expediente para que el Comité lleve a cabo la resolución correspondiente;
- VIII. Contar con un registro de casos de acoso y hostigamiento sexual, que contenga las causas, características y de las determinaciones o recomendaciones que se hayan

adoptado sobre éstos, a fin de establecer sanciones en casos de reincidencia, así como determinar los cursos, talleres, capacitaciones que sea necesario impartir de conformidad con los datos estadísticos recabados; y

IX. Las demás facultades y atribuciones contempladas por las disposiciones normativas aplicables.

## **Sección II**

### **Del perfil del o la Representante de prevención y atención**

El o la Representante de prevención y atención perteneciente al IE, deberá contar con el perfil, conocimientos, habilidades y aptitudes siguientes:

- I. Formación y conocimientos en la perspectiva de género, derechos humanos, violencia contra las mujeres;
- II. Conocimiento general de los instrumentos jurídicos Internacionales, Nacionales, Estatales y Municipales sobre Derechos Humanos de las Mujeres;
- III. Actitudes idóneas para la atención, libres de prejuicios y prácticas estereotipadas;
- IV. Actitud de respeto, cordialidad y disposición al trabajo en equipo;
- V. Sentido de corresponsabilidad para lograr un proceso de atención empática;
- VI. Empatía y habilidad de escucha activa; y
- VII. Proactividad.

## **Sección III**

### **De las funciones del o la Representante de prevención y atención**

Son funciones del o la Representante de prevención y atención en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

- I. Dar atención de Primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la Presunta víctima para que reciba atención especializada que corresponda;
- II. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el Acoso y Hostigamiento sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;



- III. En caso de configurarse una conducta que presuma un delito deberá acompañar a la presunta víctima a levantar la denuncia ante la Fiscalía General del Estado;
- IV. Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa respectiva;
- V. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;
- VI. Hacer del conocimiento por escrito del Comité cuando alguna o algún trabajador se niegue a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo.
- VII. Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo;
- VIII. Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer Contacto;
- IX. Analizar si de la narrativa de los hechos de la Presunta víctima se identifican conductas de acoso y hostigamiento sexual para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima; y
- X. Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo.

### **Capítulo III Del Mediador**

El mediador será un experto externo al IE, debidamente certificado conforme la normatividad aplicable, responsable de llevar a cabo el procedimiento alternativo de solución.

Son obligaciones de las y los mediadores las siguientes:

- I. Aceptar la invitación del IE a mediar en los casos que el Comité determine.
- II. Realizar su función en forma rápida, profesional, neutral, imparcial, confidencial y equitativa;
- III. Vigilar que en los trámites de mediación en los que intervengan, no se afecten derechos de terceros, intereses de menores e incapaces, ni cuestiones de orden público;

- IV. Actualizarse permanentemente para el mejor desempeño de su función;
- V. Propiciar soluciones que armonicen los intereses en conflicto, buscando en todo caso la igualdad sustantiva entre las partes, absteniéndose de tratar asuntos en materias expresamente prohibidas por la Ley de la materia;
- VI. Conservar la confidencialidad de los datos, informes, comentarios, conversaciones, acuerdos y posturas de las partes a los cuales tengan acceso con motivo de su función. Por tanto, estarán obligados a conservar en concepto de secreto profesional, todo aquello que hayan conocido al intervenir en los procedimientos de mediación y conciliación e impedidos para fungir como testigos en asuntos relacionados con los negocios en los que hayan sido mediadores; y
- VII. Abstenerse de intervenir en asuntos en los que pudiera verse afectada su imparcialidad.

## **TÍTULO QUINTO DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

### **Capítulo Primero De la Prevención del Acoso y Hostigamiento Sexual.**

Como prevención se consideran las acciones que fomenten la sana convivencia laboral y escolar, así como aquellas dirigidas a evitar actitudes y conductas que pueden derivar en acciones de acoso y hostigamiento sexual, así como la identificación de personas y grupos de riesgo que pueden convertirse en agresores o víctimas de acoso u hostigamiento sexual.

La prevención, es el mejor instrumento para eliminar el acoso y hostigamiento sexual, entre el personal docente, de apoyo y directivo, así como el alumnado del IE; para ello, se debe alentar al personal para seguir los pasos necesarios para impedir que ello ocurra. Elaborando un programa eficaz, estrategias y mecanismos en el que se comunique de manera clara y precisa la existencia de normas que sancionan este comportamiento.

Algunas de las acciones encaminadas a la prevención del acoso y hostigamiento sexual son:

- I. Promover protección a la integridad física y emocional de los estudiantes;
- II. Vigilar las condiciones de seguridad en el IE;

- III. Encaminar las acciones para fomentar la sana convivencia y de prevención del acoso y hostigamiento sexual, y establecer las condiciones que favorezcan su aplicación.
- IV. Fomentar un clima escolar adecuado y respetuoso al interior y exterior de clases;
- V. Desarrollar en el alumnado competencias y aprendizajes sociales que se vinculen con valores de convivencia escolar armoniosa y de respeto;
- VI. Implementar programas o talleres de sana convivencia escolar;
- VII. Identificar conductas que impliquen acoso y hostigamiento sexual; e
- VIII. Implementar políticas de control y vigilancia constantes y permanentes.

## **Capítulo Segundo**

### **De la Erradicación del Acoso y Hostigamiento Sexual.**

Algunas de las acciones encaminadas a la erradicación del acoso y hostigamiento sexual serán:

- I. Adoptar medidas de cero tolerancia a las conductas de acoso y hostigamiento sexual;
- II. Asegurar que la totalidad del personal del IE, reciban capacitación de sensibilización sobre el acoso y hostigamiento sexual;
- III. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
- IV. Organizar campañas, foros, mesas redondas y todo aquello que cumpla con el objeto de difundir acciones respecto de acoso y hostigamiento sexual;
- V. Llevar a cabo un registro de las denuncias de acoso y hostigamiento sexual a fin de conocer estadísticamente las conductas con mayor incidencia a fin de enfocarse al tratamiento de las mismas y en consecuencia ir erradicando paulatinamente las mismas.

## **TÍTULO SEXTO DE LA INVESTIGACIÓN Y SUSTANCIACIÓN DE CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

### **Capítulo I Del Primero Contacto**

El Primer contacto será el o la Representante de prevención y atención, quien recibe la denuncia y deberá identificar si la presunta víctima requiere apoyo especializado como personal médico, psicológico, o cualquier otro que resulta necesario para su canalización o atención de manera urgente cuando así se requiera, así como solicitar las medidas precautorias necesarias.

Posteriormente, realizará a la presunta víctima una explicación detallada respecto de sus derechos, así como de los recursos y mecanismos disponibles para la atención y resolución de su asunto, sin generar falsas expectativas.

Una vez identificado si se configura un caso de acoso u hostigamiento sexual determinará si es procedente ofrecerle el medio alternativo de solución o es necesario el procedimiento formal y brindar el acompañamiento respectivo.

### **Capítulo II De las Medidas Precautorias**

Son todas las acciones necesarias tendientes a procurar la seguridad y la integridad física y/o emocional de la víctima materia del presente protocolo, con la finalidad de que se lleven a cabo las investigaciones correspondientes, con absoluta libertad y en apego a la normatividad aplicable, siendo dicha medida un acto idóneo, razonable y proporcional.

Se considerarán como factores:

- I. Su naturaleza:
  - A) Gravedad del incidente (efectos para la parte afectada);
  - B) Si el acoso u hostigamiento es verbal o físico, y;
  - C) Si hubo actos similares anteriormente (frecuencia y escalada de violencia).
  
- II. Las relaciones de poder entre quien denuncia y la persona presunta infractora:
  - A) Si hay o no abuso de autoridad;
  - B) La posición de la parte afectada y presunta infractora (edad, nivel de experiencia, y posición jerárquica).

Las medidas urgentes de protección que podrán tomarse son:

- I. Prohibición de la presunta agresora o del presunto agresor de acercarse a la presunta víctima;
- II. Prohibición de intimidar a la presunta víctima o su familia;
- III. Licencia con goce de sueldo para la presunta víctima mediando justificación médica, en caso de ser personal contratado por el Instituto Escadia.

Para implementar las medidas referidas en el párrafo anterior, el Comité deberá contar con la anuencia de la presunta víctima.

### **Capítulo III De la Entrevista Inicial**

La entrevista deberá realizarse por el o la Representante de prevención y atención, bajo el enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, teniendo en cuenta en todo momento el principio de la buena fe y los principios de atención a víctimas.

Deberá realizarse en un espacio físico en el que se pueda resguardar la confidencialidad de la presunta víctima, que sea cómodo y que le permita rendir su testimonio.

Podrán estar presentes la o las personas afectadas, así como un acompañante si así lo solicita la presunta víctima.

El o la Representante de prevención y atención deberá explicar el objetivo de la entrevista a la presunta víctima, así como su anuencia para seguir el procedimiento establecido en el presente protocolo, dejando a salvo su derecho a elegir la vía que estime conveniente a sus intereses, dicha entrevista versará exclusivamente en la obtención de elementos a fin de determinar si se encuadra en alguna de las conductas descritas en el presente Protocolo a fin de su debida atención ya sea al procedimiento alternativo o formal, lo anterior a fin de evitar la revictimización.

Independientemente del presente procedimiento, la presunta víctima podrá presentar denuncia ante la Fiscalía General del Estado, contando con el asesoramiento de el o la Representante de prevención y atención.

El o la Representante de prevención y atención determinará el estado emocional de la presunta víctima para que se continúe con la entrevista o pedir la continuación de la misma en una fecha posterior para evitar la victimización secundaria.

En caso del supuesto señalado en el párrafo que antecede el o la Representante de prevención y atención deberá asentar que la entrevista no pudo realizarse por la afectación psicológica de la víctima.

## Capítulo IV Procedimiento Alternativo

El procedimiento Alternativo consistirá en una mediación, en la cual las partes de manera voluntaria proponen una solución a la controversia, dicha mediación se llevará a cabo por un experto externo al IE.

Dicho procedimiento podrá ser aplicado para las denuncias presentadas **exclusivamente de acoso con gravedad leve y media**, quedando estrictamente prohibido la mediación para los casos de acoso de gravedad alta y hostigamiento sexual o los que constituyan un delito que se persiga de oficio.

Podrán llevarse por la vía alternativa los casos en que:

- I. Exista relación de confianza entre las partes;
- II. No exista violencia física;
- III. No genere un daño profundo en la persona quien lo recibe;
- IV. No exista superioridad de la presunta agresora o el agresor frente a la presunta víctima, si bien no por una relación de jerarquía, si de manera real;
- V. No se encuentre dentro de los clasificados como acoso con gravedad alta.
- VI. No sea considerado como hostigamiento sexual.
- VII. No se vean afectados menores de edad.

El desarrollo del procedimiento alternativo se registrará bajo los siguientes lineamientos generales:

- I. Una vez recibida la denuncia, El Comité designará al experto externo quien procederá analizar la misma con la finalidad de verificar la viabilidad o no, del presente procedimiento;
- II. En caso de ser viable la denuncia para el presente procedimiento, se contactará a las partes involucradas para citar a reunión de mediación.
- III. Que la persona considerada como presunta o presunto responsable acepte someterse al procedimiento alternativo, no significa que acepte la comisión de la falta, sino una posible afectación a la persona que interpuso la denuncia.

IV. Ninguna de las constancias que obran en la mediación serán admisibles como evidencia en ninguna otra acción emprendida según estos y otros procedimientos formales o en cualquier mecanismo legal.

V. No deberán existir más de dos sesiones de mediación.

VI. Se debe explicar claramente al presunto agresor que es lo que la presunta víctima considera necesario para la reparación de la afectación.

VII. En caso de llegar a un acuerdo se levantará un convenio que contenga los compromisos de las partes, que deberán firmar los involucrados y se dará por terminado el procedimiento.

VIII. En caso de no llegar a un acuerdo, se seguirá procedimiento formal.

## **Capítulo V** **Del procedimiento Formal**

Una vez agotado el procedimiento de mediación sin haberse llegado a acuerdo o cuando éste no sea aplicable, se deberá llevar a cabo el procedimiento de investigación y sustanciación contemplada en el presente capítulo.

### **Sección I** **De la denuncia**

La denuncia es la manifestación de conductas presuntamente constitutivas de responsabilidades administrativas, laborales o incluso penales que se hacen del conocimiento de la autoridad, que implican acoso y hostigamiento sexual en los que se encuentran involucrados: alumnado, personal docente, administrativo y directivo del IE, la cual deberá de ser presentada ante el Representante de prevención y atención, ya sea por la presunta víctima o cualquier persona que tenga conocimiento.

Se deberá atender a las presuntas víctimas, sin distinción alguna derivada de su condición de origen étnico o racial, religión, nivel económico o social, escolaridad, edad, discapacidad alguna, nacionalidad, profesión, orientación, o preferencia sexual, apariencia o cualquier otra característica.

Las denuncias deberán presentarse por escrito en el formato establecido para ello, mismo que deberá contener los siguientes requisitos:

- I. Datos generales de la presunta víctima;
- II. Domicilio para oír y recibir notificaciones;
- III. Datos que permitan identificar a las y los involucrados;
- IV. Narración de hechos, con circunstancias de tiempo, modo y lugar;
- V. En su caso, pruebas relacionadas con los hechos o testigos en caso existir;
- VI. Rúbrica de la denuncia.

En caso que la denuncia sea verbal, el Representante de prevención y atención auxiliará en el levantamiento de dicha denuncia.

De toda denuncia, se integrará un expediente, el cual se le asignará un número de registro, a la cual se acompañará una entrevista a fin de hacerse llegar de los datos necesarios que no queden claros dentro de la narración señalada, a lo que deberá indicarse, en caso de creerse necesario, que debe grabarse dicha entrevista, siempre con la anuencia de la presunta víctima.

Se debe mostrar respeto, imparcialidad y empatía por las personas entrevistadas, evitar expresiones que den a entender incredulidad por parte del entrevistador, las siguientes preguntas ayudarán a obtener la información necesaria de la persona afectada:

- ¿Quién es la persona acusada?
- ¿Qué hizo la persona acusada?
- ¿Qué dijo la persona acusada?
- ¿Se acuerda de la frase exacta?
- ¿Cuándo sucedió?
- Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿por qué lo está demandando hasta ahora?
- ¿Dónde sucedió?
- ¿Puede especificar?
- ¿Hubo testigos?
- ¿Cómo describiría la relación que tienen los testigos con la persona acusada?
- ¿Ha ocurrido anteriormente?
- ¿Ha habido otras personas afectadas?
- ¿A quién más le ha comentado sobre el caso?
- ¿Cómo le ha afectado a usted?
- ¿Cómo se siente en este momento?
- ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
- ¿Qué es lo que quiere que yo haga?
- ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo o estudio?
- ¿Cómo piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando?

No podrá dejarse de atender la denuncia, aún y cuando la misma no se presente inmediatamente, salvo que hubiera transcurrido el tiempo de prescripción de la conducta establecida en la normatividad aplicable.

Si se considera que pudiera configurarse un delito y la persona que interpone la denuncia quisiera emprender acciones legales, el Representante de prevención y atención, brindará el apoyo correspondiente para su acompañamiento.



Cuando el compañero o compañera de trabajo, el estudiante o el superior jerárquico de la presunta víctima, tenga conocimiento de los actos y no informe a la autoridad competente será sujeto al procedimiento de responsabilidad conforme la normatividad correspondiente.

## **Sección II**

### **De la entrevista a la presunta agresora o al presunto agresor**

Realizada la denuncia se procederá a realizar la investigación y acciones necesarias a cargo del o la Representante de prevención y atención, con el objeto de allegarse de los elementos probatorios necesarios para determinar la posible existencia o no de faltas administrativas o de otra índole.

El lo la Representante de prevención y atención, deberá de notificar al presunto agresor sobre el inicio del procedimiento, así como la persona que lo denuncia y los hechos que motivaron a la misma, citándole a efecto que un término de dos días hábiles para que manifieste lo que a su derecho convenga y ofrezca pruebas.

Durante la entrevista a la persona denunciada es necesario:

- Explicarle el propósito de la entrevista.
- Explicarle el procedimiento de la investigación.
- Informarle que se tomarán notas durante la entrevista.
- Explicarle sus derechos y que toda información del caso proporcionada por la parte denunciada se mantendrá bajo estricta confidencialidad.
- Exponerle los hechos como fueron declarados por la persona afectada.
- Darle la oportunidad a la persona denunciada de dar su punto de vista, si está en acuerdo o desacuerdo de lo declarado por la persona afectada.
- Dejándole admitir o negar las acusaciones.
- Expresarle que el tipo de comportamiento no es aceptable en el IE, dándole a conocer el tipo de acciones disciplinarias a las cuales corresponderá según el nivel de gravedad del caso, siempre y cuando la persona acusada admita la culpabilidad de los hechos, será cesado/dado de baja previo procedimiento.
- Repasar las acusaciones de forma detallada para aclarar que partes admite y cuales niega, en caso de negación de las acusaciones.
- Solicitarle testigos que puedan demostrar que el incidente pudo o no haber sucedido.
- Aconsejarle que evite enfrentarse y hablar con la persona afectada, ni cualquier otra persona implicada, sobre las investigaciones o denuncias, comunicando que no se tolerarán tentativas de venganzas, ya que serán castigados severamente más que el acto original declarado en la denuncia.

Preguntas clave de la entrevista con el presunto agresor:

- ¿Qué piensa de estar aquí en este momento?

- ¿Cómo se siente?
- ¿Puede explicar lo que sucedió?
- ¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación?
- ¿Cómo explica la diferencia (si existe alguna) entre el tratamiento o evaluación de éste con respecto a los demás?
- ¿Cómo explica el cambio (si hubo alguno) en el tratamiento o comportamiento de la persona afectada después de levantar la demanda?

### **Sección III De las pruebas**

Para conocer la verdad, puede el Comité admitir declaración de cualquier persona, sea parte o tercero, documentos físicos o electrónicos y cualquier cosa, ya sea que pertenezca a las partes o a un tercero que tengan relación inmediata con los hechos controvertidos.

#### **Se reconocen como prueba:**

I.- La Confesión: Es la declaración que hace una persona voluntariamente o preguntado por otro ante la autoridad educativa (Representante o Comité), reconociendo la verdad de un hecho.

II.- Los Documentos privados: Son todos que se forman sin intervención de notario o funcionario público competente bajo las solemnidades legalmente prescritas (Emitidos por particulares).

III.- Los Dictámenes periciales: documento en el que se refleja las anotaciones y conclusiones minuciosas llevadas a cabo por el perito.

IV.- Los Testigos: Todos los que tengan conocimiento de los hechos, que las partes tengan que probar.

VI.- Fotografías, copias fotostáticas, grabaciones en disco, cinta, video, o cualquier otro tipo de reproducción; la información generada o comunicada que conste en medios electrónicos, ópticos o en cualquier otra tecnología.

Una vez recibidas las pruebas por las partes, el o la Representante de prevención y atención procederá a desahogar y admitir las pruebas ofrecidas por las partes, en un término no mayor a los cinco días, garantizando en todo momento la confidencialidad del caso.

Cuando así proceda, la presunta víctima podrá solicitar que se excluyan pruebas o que no se practiquen por resultar innecesarias o desproporcionadas, por vulnerar su derecho a la intimidad, pero en caso de ser necesario el comité previa justificación, podrá solicitarlo para emitir su resolución, con el razonamiento respectivo salvaguardando en todo momento la dignidad de la persona.

Una vez realizada la investigación por parte del o la Representante de prevención y atención, éste hará del conocimiento del Comité a través de un informe final, la narrativa de los hechos que haya formulado la presunta víctima y el presunto agresor, así como en su caso las pruebas existentes para su valoración y resolución.

## **TÍTULO SÉPTIMO DE LA RESOLUCIÓN Y APLICACIÓN DE SANCIONES**

### **Capítulo Único De la determinación de Responsabilidad**

Concluidas las diligencias de investigación y sustanciación, contempladas en el Título Sexto del Presente Protocolo, el Comité procederá a realizar el análisis de los hechos y pruebas en su caso, recabada por el o la Representante de prevención y atención, a efecto de determinar la existencia o inexistencia de actos u omisiones establecidos en el presente protocolo y normatividad aplicable, emitiendo para tal efecto la resolución de responsabilidad.

Si no se encontraran elementos suficientes para demostrar la existencia de la infracción y la presunta responsabilidad de la presunta o el presunto agresor, 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 y no hubiera prescrito la facultad para sancionar.

En caso de así considerarlo pertinente, el Comité podrá solicitar una audiencia con la presunta víctima y la presunta o el presunto agresor, para escuchar su defensa; así como allegarse de la información que considere necesaria para la emisión de la resolución.

Elementos esenciales que deberán considerarse al emitir la resolución:

- I. Que el acto u omisión hayan denigrado y concebido como objeto a la víctima.
- II. Que la conducta sea condicionante para la estabilidad en un empleo, cargo o comisión, u obtención de una calificación.
- III. Que existan dos o más víctimas de la misma o el mismo agresor.
- IV. Que el agresor tenga poder de decisión sobre la relación laboral o académica.
- V. Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad.
- VI. Que se ejerza presión sobre la víctima o algún familiar para entorpecer la investigación.

Algunas de las sanciones que pudieran aplicarse a las conductas de alumnos podrán ser:

- I. Amonestación en privado o público;
- II. Ofrecimiento de disculpa privada o pública;
- III. Suspensión hasta por tres meses;
- IV. Baja definitiva del IE.

Algunas de las sanciones que pudieran aplicarse a las conductas de docentes, personal administrativo y directivo podrán ser:

- I. Amonestación en privado o público;
- II. Ofrecimiento de disculpa privada o pública;
- III. Suspensión de la relación laboral;
- IV. Rescisión de la relación laboral.

En la aplicación de las sanciones, de conformidad con el artículo 1º Constitucional, en correlación con los instrumentos internacionales aplicables se observará en todo momento el principio pro-persona y el de convencionalidad.

Las resoluciones con motivo de los asuntos que se generen, así como de las conductas materia del presente protocolo, deberá dictarse en un término no mayor al de los 20 días, contados a partir de la recepción de la denuncia y se notificarán a las partes, dentro de los diez días siguientes a su emisión.

Las conductas pueden ser sancionadas en distintos ámbitos de responsabilidad, cuyos procedimientos son autónomos con los establecidos en el presente protocolo, pudiendo ser sancionada por la vía administrativa, penal, laboral e incluso civil.

Cualquier trabajador, trabajadora, alumna o alumno que interponga una denuncia falsa por acoso u hostigamiento sexual, incurrirá en una violación al Código de Ética y deberá remitirse a la Comisión Directiva.

## **Capítulo II Del Seguimiento**

El Representante de prevención y atención, dará seguimiento a las resoluciones emitidas por el Comité hasta su total cumplimiento. Una vez cumplido lo anterior, cerrará el expediente y actualizará la estadística institucional de los casos de acoso y hostigamiento sexual.

## **TÍTULO OCTAVO DISPOSICIONES FINALES**

### **Capítulo I De la Confidencialidad**

Las autoridades que intervengan sólo podrán revelar información a personas legal y legítimamente involucradas, quienes deben firmar una carta compromiso obligándose a respetar la confidencialidad del proceso.

### **Capítulo II De la Reserva de Datos Personales**

La información que se obtenga por parte de las partes involucradas con motivo de la aplicación del presente protocolo estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en la materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normatividad vigente y aplicable.

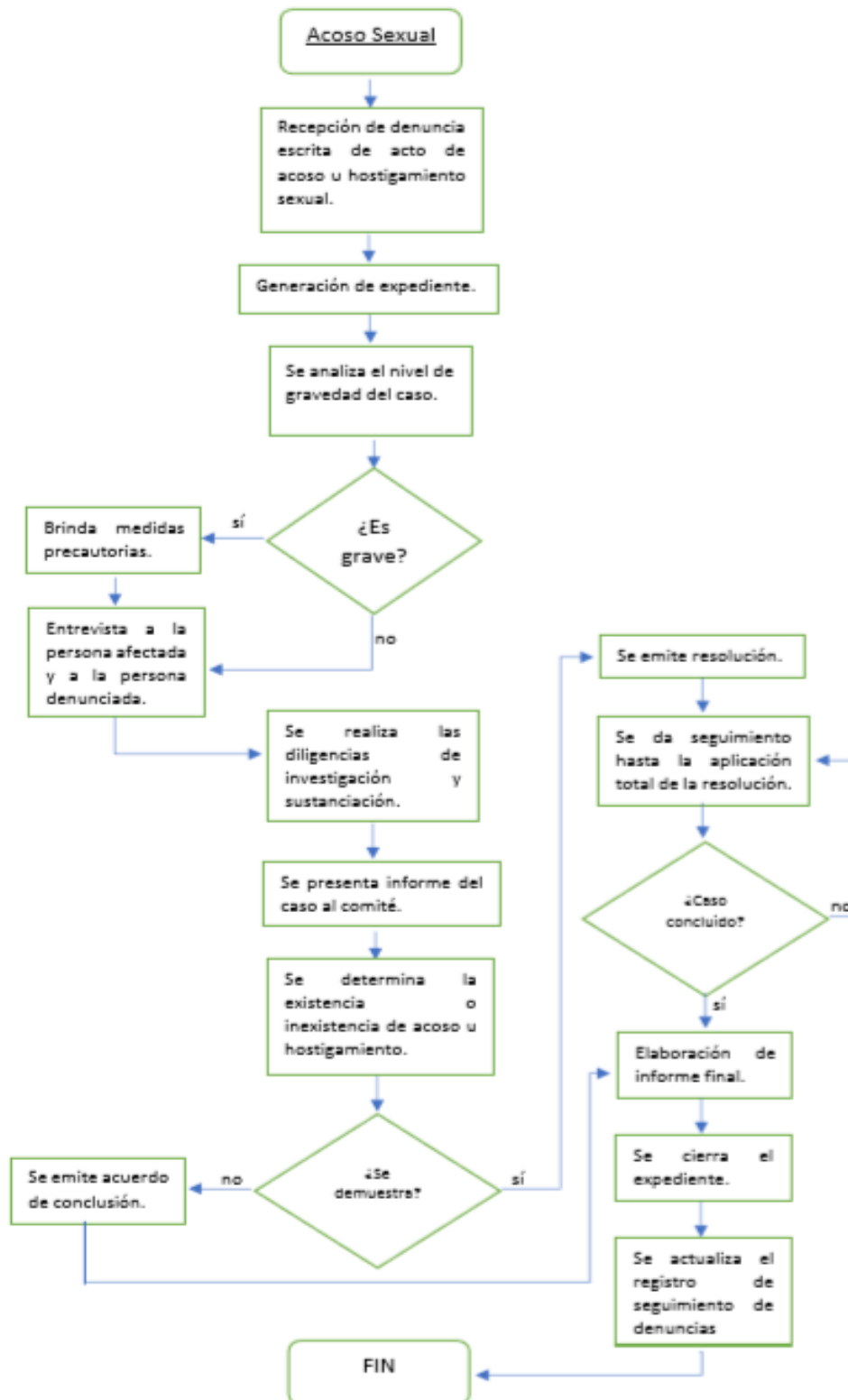
En su caso, podrá considerarse como una falta administrativa cuando un estudiante o personal docente, administrativo y directivo, que por motivo de sus funciones tenga conocimiento de algún procedimiento y divulgue sin fundamento la información relativa al expediente.

### **Capítulo II De la Difusión**

El presente protocolo deberá ser publicado y difundido a través de la página WEB del IE, debiendo ser publicado en lugares de fácil acceso en los planteles, asimismo cualquier alumna, alumno, trabajadora o trabajador podrá solicitar una copia impresa del mismo en la Coordinación de Servicios Escolares del IE.

Adicionalmente, al ingreso como trabajador, trabajadora o estudiante del IE, recibirá una copia electrónica de este protocolo y del formato de denuncia. Estos últimos también estará disponibles en formato impreso, en los lugares públicos del IE.

### PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANSION Y ERRADICACION DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL



## PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

### FORMATO DE DENUNCIA

Fecha \_\_\_\_\_

Folio \_\_\_\_\_

#### DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA

Nombre:

Edad:

Sexo:

Puesto:

Área:

Teléfono:

Correo electrónico:

Nombre del jefe (a) inmediato:

Cargo del jefe (a) inmediato:

#### DATOS DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE PRESENTA DENUNCIA

Nombre:

Edad:

Sexo:

Puesto:

Área:

Teléfono:

Correo electrónico:

Nombre del jefe (a) inmediato:

Cargo del jefe (a) inmediato:

## DETALLES DE LA DENUNCIA

1. Frecuencia con la que han sucedido los hechos
  - a. Una vez
  - b. Varias veces
  - c. De manera continua hasta la fecha actual
  
2. En caso de haber sido una sola vez, precisar

Fecha	Hora	Lugar
-------	------	-------
  
3. En caso de haber sido varias veces, describir el periodo aproximado en el que ha sido víctima del hostigamiento y acoso
  
  
4. La actitud de la persona que hostigó fue
  - a. Abierta y clara
  - b. Amenazante
  - c. Insinuante o sutil
  
5. La reacción inmediata de la víctima fue
  - a. Ignorar
  - b. Confrontar
  - c. Otro (describa)
  
6. Cuando sucedieron los hechos
  - a. Nadie los presenció
  - b. Los presenció una persona
  - c. Los presenciaron varias personas
  
7. En caso de haber personas que hayan presenciado los hechos, proporcione los datos (nombre, lugar/área de trabajo, teléfono, correo electrónico)



8. Cambios que se dieron en la situación laboral de la víctima después de los hechos
- a. Sigue igual
  - b. Tensión, estrés e incomodidad en el área de trabajo
  - c. Le cambiaron de área
  - d. Otro (describa)

9. ¿La persona afectada comunicó los hechos a alguien más (adicional a presentar denuncia en el módulo)? En su caso, describir a quién o a quiénes.

10. Nivel jerárquico del acosador
- a. Nivel superior a la víctima
  - b. Igual nivel que la víctima
  - c. Nivel inferior que la víctima
  - d. Otro (mencione)

11. ¿El acosador trabaja directamente con la persona afectada?
- Si                                  No                                  A veces

12. La persona afectada ha puesto en conocimiento del suceso a su jefe inmediato (en su caso)
- Si                                  No                                  No sé

13. Descripción de las conductas manifestadas por el acosador

14. Para dar fundamento a los hechos, se cuenta con
- a. Ninguna evidencia
  - b. Documentos de respaldo
  - c. Fotografías
  - d. Testigos
  - e. Correos electrónicos
  - f. Otros (especifique)

## 15. Observaciones y comentarios

### FIRMAS

Nombre y firma de la persona afectada o quien presenta la queja

Nombre y firma del Representante de prevención y atención del Comité de atención de acoso y hostigamiento sexual, quien recibe la denuncia.

Nombre y firma de el o los testigos (en caso de existir)