



**PROTOCOLO Y PROCEDIMIENTO PARA PREVENIR,  
ATENDER, INTERVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR EL  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, ASÍ COMO  
CONDUCTAS CONTRARIAS AL CÓDIGO DE CONDUCTA DE  
EL COLEGIO DE SAN LUIS, A.C.**

Parque de Macul 155, Fracc. Colinas del Parque, C.P. 78294, San Luis Potosí, S.L.P., México ■ Tel. 01(444)811-0101

## CONTENIDO

|   | Página |
|---|--------|
| INTRODUCCIÓN  | 2      |
| I. OBJETO, ALCANCE y DEFINICIONES                                 | 5      |
| II. PREVENCIÓN  | 11     |
| III. INSTANCIAS QUE INTERVIENEN EN LA APLICACIÓN<br>DEL PROTOCOLO | 12     |
| IV. PROCEDIMIENTO.  | 17     |
| V. MEDIDAS PRECAUTORIAS   | 19     |
| VI. SANCIONES   | 20     |
| VII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS                                | 21     |
| VIII. NORMATIVIDAD APLICABLE                                      | 22     |
| TRANSITORIOS  | 23     |
| DIAGRAMA  | 24     |



## **PROTOCOLO Y PROCEDIMIENTO PARA PREVENIR, ATENDER, INTERVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, ASÍ COMO CONDUCTAS CONTRARIAS AL CÓDIGO DE CONDUCTA EN EL COLEGIO DE SAN LUIS.**

### **INTRODUCCIÓN**

En observancia a lo dispuesto en el ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal; a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y a los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015, así como sus demás actualizaciones, se establece el Protocolo y Procedimiento para prevenir, atender, intervenir, sancionar y erradicar el acoso sexual y el hostigamiento sexual, así como prácticas discriminatorias y de abuso de poder, que afecten directamente en el desarrollo y desempeño de las personas servidoras públicas y el clima laboral de la institución, con el propósito de proporcionar una guía para el trámite y seguimiento de las quejas o denuncias que las personas servidoras públicas de la institución presenten ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colegio de San Luis (CEPCI) o el Órgano Interno de Control (OIC). Estas normas éticas son extensivas a la comunidad de El Colegio de San Luis.

El Colegio de San Luis hace el Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y expresa su convicción y compromiso para actuar en el marco de las leyes, códigos y normas, y en particular en las "Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública", que definen la conducta y el comportamiento digno de las personas servidoras públicas como una actuación que no profiere expresiones ni lenguajes, ni realiza actos de Hostigamiento sexual o Acoso sexual, sino que mantiene una actitud de respeto hacia las personas con las guarda relación en la función pública. En el Pronunciamiento mencionado, se describen, las conductas que vulneran esta regla de manera enunciativa y no limitativa, entre ellas las siguientes:

- A. Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- B. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.



- C. Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- D. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- E. Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- F. Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones de este a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- G. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- H. Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- I. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sean presenciales o a través de algún medio o dispositivo de comunicación.
- J. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- K. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- L. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- M. Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- N. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- O. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

El Protocolo publicado en el Diario Oficial de la Federación para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual, se basa en el artículo 1o. Constitucional que establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos; en el compromiso del Estado mexicano con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW" (por sus siglas en inglés), para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de



igualdad entre mujeres y hombres; y en las disposiciones que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), prevén para el establecimiento de que las medidas que se establezcan para el cumplimiento de esta ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer.

Cabe señalar que la LGAMVLV, así como las diversas en materia laboral, consideran a las conductas de Hostigamiento sexual y de Acoso sexual como una forma de violencia en el ámbito laboral, por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de determinar como causa de responsabilidades en materia administrativa el incumplimiento de esta ley.

Es por ello por lo que los protocolos de actuación en este sentido deben configurarse y considerarse desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que den como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas. A su vez, debe tenerse presente la Regla de Integridad de Comportamiento Digno en donde se indica que las y los funcionarios públicos deben abstenerse en el ejercicio de sus funciones, realizar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y conducirse de forma digna, además que lo no previsto en el Protocolo del Diario Oficial de la Federación (DOF) se atenderá a lo contemplado en el Acuerdo, en la LGAMVLV, en la Ley de Igualdad, en la Ley sobre Discriminación y las leyes de responsabilidades administrativas. Asimismo, los casos no previstos en el Protocolo, publicado en el Diario Oficial de la Federación serán revisados por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés que podrá consultarse con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM).

Es importante aclarar que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son una de las modalidades de la violencia de género y que ésta última se distingue de otros tipos de violencia, en tanto que ésta afecta a las personas o a los grupos de personas con base en su sexo o género y puede incluir daños físicos, sexuales y psicológicos.

Asimismo, este Protocolo, constituye una guía para identificar acciones que pueden vulnerar las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública.

También es pertinente consignar que cuando se habla de "sexo" se hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas, esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como



“hombre” o como “mujer. Hay quienes asumen que existen sólo estas dos opciones, sin embargo, hay otras cuyos cuerpos presentan una configuración genética, gonádica, morfológica y hormonal diferente y son llamadas intersex. En cambio, “género” se refiere a los atributos que social, histórica, cultural y geográficamente se les han asignado a los hombres y las mujeres. Por ello, “género” se utiliza para referirse a las características (estereotipadas) que social y culturalmente se consideran identificadas como “masculinas” y “femeninas”. Dichas características pueden abarcar desde las funciones que se le han asignado a uno u otro sexo (proveer-cuidar), las actitudes que se les atribuyen (racionalidad, fortaleza, asertividad en contraste con la emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentirse y relacionarse.

Por lo anterior, se puede decir que el Hostigamiento sexual y el Acoso sexual configuran también violencia de género, aunque ésta última no siempre tiene connotación sexual.

## I. OBJETO, ALCANCE y DEFINICIONES

**1.1** El presente protocolo tiene el objeto de establecer el procedimiento para la atención de quejas y denuncias para prevenir, atender, intervenir, sancionar y erradicar el Hostigamiento sexual y Acoso sexual, así como conductas contrarias al Código de Conducta en El Colegio de San Luis, A.C., tiene como propósitos lo siguiente:

- a) Establecer medidas específicas para prevenir estas conductas y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima institucional libre de violencia.
- b) Definir mecanismos para orientar y, en su caso, acompañar a la presunta víctima de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.
- c) Establecer el procedimiento que permita brindar un acompañamiento especializado a la presunta víctima de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, así como un hecho o conducta atribuida a una persona que integra la comunidad de El Colegio, y que resulta presuntamente contraria al Código de Ética, a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública o al Código de Conducta, que propicie acceso a la justicia.
- d) Señalar las vías e instancias competentes al interior de la Institución para que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el Hostigamiento sexual y Acoso sexual y conductas contrarias al Código de Conducta.
- e) Contar con registro de las denuncias que se presenten, que permita su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen.
- f) Establecer el procedimiento y protocolo a seguir en el trámite y seguimiento de denuncias presentadas ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés



de El Colegio, por presuntas conductas contrarias al Código de Ética, Código de Conducta y Reglas de Integridad cometidas por parte de alguna persona servidora pública.

**1.2** Los valores y principios rectores aplicables a las relaciones, situaciones y procesos vinculados a la aplicación del presente protocolo son los derivados del ACUERDO por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, de fecha 05 de febrero de 2019. Han sido adecuados al Código de Conducta de El Colegio de San Luis, A.C. lo que garantiza la igualdad y el acceso a una vida libre de violencia en la comunidad en general de El Colegio de San Luis, A.C.

En la interpretación y aplicación del Protocolo, se priorizará la no revictimización, atender los principios, valores y Reglas de Integridad del Código de Ética. Además, se deberán considerar los principios siguientes:

1. No tolerancia de las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.
2. Igualdad de género.
3. Confidencialidad.
4. Presunción de inocencia.
5. Respeto, protección y garantía de la dignidad.
6. Prohibición de represalias.
7. Integridad personal.
8. Debida diligencia.
9. Pro-persona.

**1.3** Para los efectos de este protocolo, se entenderá por:

**Acoso laboral.** Tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Se expresen conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

**Acoso sexual.** Una forma de violencia de género y sexual en la que, si bien no existe una subordinación de la víctima, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. El acoso se configurará según lo previsto en el presente ordenamiento, tratándose de conductas indeseadas que recibe la víctima, incluso cuando no adopte una postura de oposición.



**Agresor o agresora.** Persona que inflige cualquier tipo de violencia de género contra alguna persona de la comunidad de El Colegio.

**Amonestación.** Corrección disciplinaria que El Colegio determinará a la persona hostigadora o acosadora (en público o en privado), haciéndole ver las consecuencias de la falta que cometió, misma que deberá ser archivada en el expediente personal del agresor.

**Código de Conducta.** Instrumento emitido por el Titular de El Colegio a propuesta del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

**Comunidad de El Colegio.** El personal que labora en la institución, estudiantes, egresados y becarios, así como personal de las empresas prestadoras de bienes y/o servicios y organismos vinculados a El Colegio.

**Comisión permanente.** Órgano designado por los miembros el CEPCI constituido para investigar las quejas por Hostigamiento sexual y Acoso sexual, así como conductas contrarias al Código de Conducta, que se denuncien ante el CEPCI o ante el OIC. Tiene como función principal la supervisar la aplicación de este protocolo.

**CEPCI.** El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, Órgano Colegiado que para los efectos de este protocolo brindará la orientación, recepción y seguimiento de quejas por Hostigamiento sexual y Acoso Sexual o actos contrarios al Código de Conducta y a las Reglas de Integridad, facultado para dictar medidas precautorias y emitir recomendaciones.

**Capacitación.** El proceso por el cual las personas servidoras públicas y la comunidad son inducidos, preparados y actualizados para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias.

**Certificación.** El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación.

**Conflicto de interés.** La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de las personas servidoras públicas puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisiones o funciones.

**Denuncia.** Dar a conocer a la autoridad competente la comisión de un delito. Es la manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican Hostigamiento sexual o Acoso sexual o conducta atribuida a una persona servidora pública o miembro de la Comunidad y que resulta presuntamente contraria al Código de Conducta y a las Reglas de Integridad.

**Discriminación de género.** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el sexo, embarazo u orientación y/o preferencia sexual y asociada con el origen étnico o nacional, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.



**Discriminación.** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación y/o preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

**El Colegio.** El Colegio de San Luis, A.C.

**Equidad de género.** Establecimiento y fortalecimiento de mecanismos destinados a impulsar la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres; revalorar el papel de la mujer y del hombre en el seno familiar, y en los ámbitos institucional y social; eliminar la discriminación individual y colectiva hacia el hombre y la mujer u otras minorías.

**Extrañamiento.** Es la resolución que el CEPCI instruye a la persona presunta agresora, a realizar u omitir una determinada conducta.

**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 personas servidoras públicas.

**Género.** Valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.

**Grupos vulnerables.** Son grupos sociales y/o personas en condición de desventaja y rezago social de acuerdo con la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

**Hostigamiento sexual.** 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. También se define como una modalidad de la violencia de género que consiste en el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o académico. Para configurar el hostigamiento es suficiente que se trate de conductas indeseadas por parte de la víctima, en los términos del presente protocolo lo cual no implica que ésta adopte una postura de oposición.

**Igualdad de género.** Situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades u oportunidades en la vida de acceder y controlar recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social. El objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida.

**Lineamientos.** Los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés emitidos en el Acuerdo.

**Medidas precautorias.** Son las medidas temporales que puede dictar la Comisión, a petición de la parte afectada, para la adecuada protección de las partes y demás personas involucradas



en las quejas o denuncias, tendientes a garantizar sus derechos y estabilidad en el área de trabajo o estudio, durante el tiempo que dura la investigación.

**Medios de convicción.** Son las evidencias, testimonios, hechos, datos y demás elementos necesarios durante el proceso de investigación, que acrediten la queja.

**Órgano Interno de Control (OIC).** El Órgano Interno de Control en El Colegio de San Luis es la instancia que se encarga de promover el buen funcionamiento del control interno, facultada para aplicar la Ley en el ámbito de su competencia, la investigación, substanciación y calificación de las faltas administrativas.

**Persona acosada.** Cualquier integrante de la comunidad de El Colegio o persona externa con vínculo institucional, que haya sido víctima de conductas de connotación sexual verbales, no verbales, físicas o cualquier combinación de dichas conductas que afectan su dignidad, le resultan humillantes, discriminatorias u ofensivas.

**Persona acosadora.** Cualquier integrante de la comunidad de El Colegio o persona externa que ingrese a los espacios institucionales y que manifieste conductas de índole sexual, que afecten a la dignidad, resulten humillantes, discriminatorias u ofensivas para quien las recibe.

**Persona hostigada.** Cualquier persona de la comunidad de El Colegio que ha sido víctima, por parte de una persona que ocupa un puesto jerárquico superior a la víctima, de conductas de connotación sexual verbales, no verbales, físicas o cualquier combinación de dichas conductas que afectan su dignidad, le resultan humillantes, discriminatorias u ofensivas.

**Persona hostigadora.** Cualquier integrante de la comunidad que ocupa una posición de poder y/o jerárquica superior y que solicita favores sexuales y/o manifieste conductas de índole sexual, que afecten a la dignidad, resulten humillantes, discriminatorias u ofensivas para quien las recibe, o que afectan al empleo, al rendimiento en el trabajo o al rendimiento académico y crean un ambiente hostil, de intimidación u ofensivo.

**Persona asesora.** A la o las personas designadas en términos del Capítulo Cuarto, que orientará y acompañará a la presunta víctima por actos discriminatorios, conforme a los señalados en el Protocolo de Actuación de los Comités de ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.

**Persona consejera.** La persona designada en términos del Código de Conducta de El Colegio que orientará y acompañará a la presunta víctima por Hostigamiento sexual o Acoso sexual.

**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. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.



**Presidente del CEPCI.** La persona que preside el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

**Presunta víctima.** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto Hostigamiento sexual, Acoso sexual o por incumplimiento al Código de Conducta.

**Primer contacto.** El momento dentro de El Colegio, preferentemente ante autoridad competente, en que la presunta víctima de Hostigamiento sexual y Acoso sexual o hechos probablemente irregulares de quien resiente o dice resentir una afectación en sus derechos, recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso.

**Protocolo.** Es el instrumento que establece los procedimientos para la prevención, atención, intervención, sanción y erradicación del Hostigamiento sexual y Acoso Sexual, así como de actos contrarios al Código de Conducta de El Colegio de San Luis.

**Queja.** Manifestación a través de la cual los miembros de la comunidad o el público en general hacen del conocimiento de las instancias correspondientes en la institución una falta relativa a acoso de tipo laboral, así como de Hostigamiento Sexual y Acoso sexual, actos contrarios al Código de Conducta, violencia de género o discriminación.

**Reglas de Integridad.** Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, señaladas en el Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal.

**Reincidencia.** La conducta reiterada de la misma persona, considerada como Hostigamiento sexual y Acoso sexual o actos contrarios al Código de Conducta que ha sido previamente sancionada por la autoridad competente.

**Registro.** El Registro de los casos de Hostigamiento sexual, Acoso sexual y de conductas contrarias al Código de Conducta, que son denunciados ante la autoridad competente en El Colegio de San Luis.

**Sanción.** Consecuencia jurídica a los integrantes de la comunidad de El Colegio que han incurrido en conductas de Hostigamiento sexual, Acoso sexual y conductas contrarias al Código de Conducta, fundada y motivada en un resolutivo por escrito para ser ejecutada por las autoridades de la institución.

**Sensibilización.** La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual, así como en los principios, valores y reglas de integridad, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género. Es un proceso que promueve en hombres y mujeres el reconocimiento y aceptación de que los roles son determinados por la historia, la sociedad y la cultura y que pueden ser modificables.



**Sexismo.** Sistema ideológico que establece una desigualdad en función de la división rígida entre los géneros, en cuanto a roles, comportamientos y actitudes.

**Transversalización.** Proceso de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y hombres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas y programas, en todas las áreas y en todos los niveles de manera que los hombres y mujeres puedan beneficiarse con la finalidad de alcanzar la igualdad de género.

**Violencia de género.** Cualquier acción u omisión contra un integrante de la institución, derivada de su condición de género, orientación y/o preferencia sexual y que resulte en daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte.

**Violencia sexual.** Todo acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar, el lugar de trabajo y escolar (con base a lo establecido por parte de la Organización Mundial de la Salud, OMS).

## II. PREVENCIÓN

- 2.1 El CEPCI, en colaboración con el Departamento de Recursos Humanos, implementarán acciones de información, sensibilización y capacitación contra el Hostigamiento sexual y Acoso Sexual, así como en los principios, valores y reglas de integridad en la institución, así como para la difusión de los alcances de este protocolo y sus procedimientos.
- 2.2 El programa de capacitación para quienes intervienen en los procedimientos especificados en este protocolo se realizará con una periodicidad anual, y será coordinado por el CEPCI y el Departamento de Recursos Humanos.
- 2.3 El CEPCI, el Departamento de Recursos Humanos, así como las Coordinaciones de los Programas Docentes y de Investigación establecerán e implementarán los mecanismos y acciones necesarias para asegurar la difusión, el conocimiento y la aplicación del protocolo y de las instancias que en él se contemplan, en El Colegio y su comunidad.
  - a) Adoptar un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, que deberá comunicarse a las servidoras y los servidores públicos y a la comunidad, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.



- b) Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de Sensibilización sobre Hostigamiento sexual, Acoso sexual, así como en los principios, valores y reglas de integridad.
- c) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el Hostigamiento sexual y acoso sexual.
- d) Adoptar medidas cautelares para proteger a la presunta víctima.
- e) Identificar conductas contrarias al Código de Conducta, además, aquellas que impliquen Hostigamiento sexual y Acoso sexual.
- f) Proporcionar a las personas consejeras y asesoras los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de Hostigamiento sexual, Acoso sexual y discriminación.

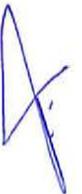
### III. INSTANCIAS QUE INTERVIENEN EN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

**3.1** Las instancias institucionales involucradas en la aplicación del presente protocolo son:

- a) El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI).
- b) El Órgano Interno de Control, y en su caso
- c) Las Coordinaciones de los Programas Docentes y de Investigación.

**3.2** El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) tiene las funciones siguientes:

- a) Recibir quejas de Hostigamiento sexual, Acoso Sexual y conductas contrarias al Código de Conducta interpuestas por el personal de la institución, así como de los estudiantes, becarios y de los miembros de la comunidad siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en este protocolo.
- b) Orientar y asesorar a las personas que requieran presentar una queja o a quienes tengan dudas sobre el procedimiento del protocolo establecido por la institución.
- c) Asegurar a la persona presuntamente acosada, hostigada o quien resiente o dice resentir una afectación en sus derechos, que su queja ha sido recibida, garantizando su confidencialidad y privacidad.
- d) Integrar un expediente y emitir un dictamen y según la naturaleza o gravedad del caso, turnarlo a la Comisión permanente designada por miembros del CEPCI y sus consejeros.



- e) Implementar las medidas precautorias que se consideren necesarias, e informará y acordará sobre las mismas a las instancias institucionales académicas o administrativas correspondientes.
- f) Resguardar los expedientes y vigilar su seguridad.
- g) Establecer los mecanismos de control y seguimiento de las quejas.
- h) Verificar que se cumpla con las observaciones y resultados de las quejas interpuestas, para efectos de seguimiento del acatamiento y aplicación de los resolutivos.
- i) Orientar y canalizar a la persona quejosa en caso de que decida emprender acciones legales ante otras instancias externas a la institución. En estos casos, se podrá otorgar a petición de la persona quejosa, el acompañamiento y asesoría en coordinación con la persona consejera y el abogado de la Institución. En este caso, el procedimiento de queja descrito en el protocolo se suspenderá temporalmente a efecto de no interferir en las investigaciones de las instancias externas, sin perjuicio de la aplicación de las medidas precautorias establecidas para salvaguardar la integridad de la persona afectada, así como todas las acciones que solicite el quejoso, contempladas en este protocolo y que no interfieran con el proceso legal externo.  
Cuando sea necesario y El Colegio no cuente con servicios de atención psicológica, se buscará establecer convenios con instituciones del sector público especializadas en atención en la materia.
- j) Las demás que señalen este protocolo y la normativa institucional.

La valoración del CEPCI sobre la gravedad de la conducta de Hostigamiento sexual y Acoso sexual deberá considerar el grado de afectación y las circunstancias de tiempo, modo, lugar, ocasión y reincidencia de los hechos y sus consecuencias.

**a) La Comisión permanente.**

La Comisión permanente se integra con la finalidad de atender las quejas que le sean turnadas por el CEPCI. Tiene como función supervisar la aplicación de este protocolo y su integración está determinada por el CEPCI.

En caso de que la víctima sea estudiante, a petición de parte, se integrará a la Comisión permanente, una persona de la comunidad estudiantil con derecho a voz, siempre que cumpla con las condiciones siguientes: tener trayectoria de excelencia académica, no laborar en la Institución, no tener vínculo partidista, ni formar parte activa en alguna agrupación estudiantil de El Colegio, tener interés en participar como miembro de la Comisión así como haber cumplido con el programa de capacitación que prevé este protocolo; demostrar discreción y



ser una persona responsable, tolerante y respetuosa de los Derechos Institucionales y los Derechos Humanos, con la capacidad de actuación en un marco de una cultura de paz. Será designado por los miembros del CEPCI.

Las personas integrantes de la Comisión deberán comprometerse a respetar la confidencialidad e imparcialidad en los casos de Hostigamiento sexual y Acoso Sexual de los que tuvieran conocimiento, así como a respetar el Código de Conducta de la Institución. Este criterio es aplicable para quienes colaboren en asuntos específicos del CEPCI.

La Comisión permanente en sus actuaciones observará el principio de presunción de inocencia del supuesto acosador u hostigador o hechos probablemente irregulares de quien resiente o dice resentir una afectación en sus derechos, para salvaguardar su honorabilidad. En caso de incumplimiento de los integrantes de la Comisión mencionados en este protocolo, se aplicarán las sanciones previstas en el mismo.

Son requisitos de los integrantes de la Comisión permanente los siguientes: encontrarse en pleno goce y disfrute de sus derechos, tener conocimiento de las políticas de género y derechos humanos, conocer las normas de la institución y presentar una carta compromiso de confidencialidad. Las personas que se integren en calidad de especialistas deben contar con experiencia y capacitación en los temas que abarca este protocolo, en particular en perspectiva de género y derechos humanos

### **Funciones de la Comisión permanente**

- a) Recibir del CEPCI el expediente de las quejas e iniciar la investigación correspondiente, notificando a las partes involucradas.
- b) Realizar las investigaciones que se requieran, bajo los principios de honestidad, neutralidad y confidencialidad.
- c) Sustanciar las quejas, recabando los medios probatorios que estime idóneos y útiles para emitir el informe correspondiente.
- d) Valorar los medios de convicción aportados por las partes de acuerdo a la lógica, la razón y en relación a los hechos denunciados.
- e) Solicitar al CEPCI el apoyo de personas expertas, de instituciones externas y en la sociedad en general, para contar con los mejores elementos de investigación.
- f) Solicitar información de cualquier índole, para cumplir con sus funciones.
- g) Garantizar la confidencialidad de la información y la privacidad de las personas que intervengan en el proceso de investigación.



- h) Supervisar la presentación del expediente final a las partes para la exposición de los alegatos que consideren pertinentes.
- i) Emitir un resolutivo final sobre la queja presentada en un término que no podrá ser mayor a 20 días hábiles, y presentarlo ante el CEPCI para la aplicación del trámite correspondiente. La Comisión supervisará el seguimiento de las acciones que se hayan acordado en los resolutivos.
- j) Las demás que señale la normativa Institucional y este protocolo.

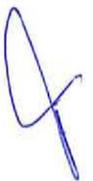
Cuando alguna queja sea interpuesta en contra de alguno de los integrantes del CEPCI, su cónyuge o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado en línea colateral o en línea ascendente o descendente sin limitación de grado, o parentesco civil, estos deberán excusarse de intervenir en el procedimiento e informar por escrito al titular del CEPCI.

La participación en el CEPCI será honorífica y en su integración se observará que exista paridad.

#### **b) Sobre la Persona Consejera**

La persona consejera tiene las funciones siguientes:

- a) Dar atención de Primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba atención especializada que corresponda.
- b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el Hostigamiento sexual y Acoso sexual, y en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos.
- c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante la Comisión permanente en la toma de la declaración respectiva.
- d) Atender los exhortos o llamados del CEPCI, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.
- e) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.
- f) Hacer del conocimiento del CEPCI, cuando alguna persona servidora pública se niegue a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo.
- g) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo.
- h) Turnar al CEPCI en un plazo no mayor a tres días hábiles las denuncias de las que tenga conocimiento.



- i) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima.
- j) Capturar las denuncias en el registro correspondiente en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la Institución.
- k) Dar seguimiento ante el CEPCI respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el Protocolo.
- l) Capacitarse de manera progresiva de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que se determinen.

### **c) Sobre la Persona Asesora**

Los actos de discriminación, las acciones y medidas de prevención, la atención de casos de discriminación, el proceso de designación, el perfil y las funciones de la persona Asesora, se observará lo que establece el Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en atención de presuntos actos de discriminación publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de julio de 2017.

### **3.3 El Órgano Interno de Control**

El OIC en El Colegio de San Luis realizará las funciones siguientes:

- a) Recibir las quejas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, así como conductas contrarias al Código de conducta, interpuestas el personal de la institución, estudiantes y becarios y miembros de la comunidad siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en este protocolo.
- b) Orientar y asesorar a las personas que requieran presentar una queja o a quienes tengan dudas sobre los procedimientos del protocolo establecido por la institución.
- c) Asegurar a la persona presuntamente acosada u hostigada o quien resiente o dice resentir una afectación en sus derechos, que su queja ha sido recibida, garantizando su confidencialidad y privacidad.
- d) Integrar un expediente y emitir un dictamen y según la naturaleza o gravedad del caso, turnarlo al CEPCI.
- e) Resguardar los expedientes y vigilar su seguridad.
- f) Establecer los mecanismos de control y seguimiento de las quejas.



- g) Verificar que se cumpla con las observaciones y resultados de las quejas interpuestas, para efectos de seguimiento del acatamiento y aplicación de los resolutivos.
- h) Orientar y canalizar a la persona quejosa en caso de que quisiera emprender acciones legales ante otras instancias externas a la institución.
- i) Las demás que señalen este protocolo y la normativa institucional.

El OIC debe contar con personal suficiente y especializado en la atención del Hostigamiento sexual y Acoso sexual, así como de las Reglas de integridad, incluida la contención emocional.

### **3.4 De los Coordinadores de los Programas Docentes y de Investigación**

Los Coordinadores de los Programas Docentes de investigación participan en este protocolo mediante las funciones siguientes:

- a) Participarán en los programas de capacitación respectivos.
- b) Guardarán la confidencialidad de cualquier información que reciban sobre casos previstos en el protocolo con el objeto de preservar la privacidad de los quejosos.
- c) Comparecer en las diligencias de actuación convocadas por el CEPCI o por la Comisión permanente.
- d) En caso de que la persona acosada u hostigada o quien resiente o dice resentir una afectación en sus derechos, solicite información u orientación a la Coordinación, esta proporcionará la información con relación al procedimiento establecido en este protocolo, y la referirá al CEPCI o al OIC.
- e) Canalizarán al CEPCI o al OIC, a las personas quejosas que soliciten la continuación del procedimiento de este protocolo.
- f) En ningún caso recibirán ni darán trámite a quejas sobre Hostigamiento sexual y Acoso Sexual, así como conductas contrarias al Código de Conducta.

Cuando así lo requiera y El Colegio no cuente con servicios de atención psicológica, se buscará establecer convenios con instituciones del sector público especializadas en atención en la materia.

## **IV.- PROCEDIMIENTO.**

### **4.1 Atención inicial.**



Cualquier integrante de la comunidad de El Colegio que considere que está siendo víctima de presuntas conductas contrarias a lo establecido en el Código de Ética y en el Código de Conducta, Hostigamiento sexual y/o Acoso Sexual podrá solicitar información u orientación al CEPCI o al OIC, para recibir orientación y en su caso, presentar su queja.

El primer contacto informará a la persona sobre el procedimiento establecido en el protocolo y sobre las opciones para presentar una queja y en su caso, la referirá a la oficina del CEPCI o el OIC.

#### **4.2 Recepción de Quejas**

Las quejas podrán presentarse a través de los medios siguientes:

- a) Vía electrónica por escrito libre o mediante los formatos que para tal efecto se pongan a disposición en la página web de El Colegio.
- b) Vía telefónica, a la oficina del CEPCI o el OIC.
- c) Por escrito y depositadas en el buzón de quejas que se encuentra en la recepción de la Institución.
- d) Personalmente, en la oficina del CEPCI o el OIC.

En el acto de interposición de la queja se deberán expresar y recabar los datos generales de la persona quejosa (nombre, adscripción, edad, sexo y datos de contacto: teléfono, correo electrónico, dirección), el nombre de la persona que se está señalando como acosadora u hostigadora, la descripción detallada de los hechos (cómo, cuándo, dónde y qué personas estuvieron presentes como testigos)

**4.3** Siempre que dentro de las pretensiones de la persona quejosa se encuentre la solicitud de imposición de sanciones, deberá ratificar su queja dentro de los 3 días hábiles siguientes sin perjuicio de las medidas precautorias que procedan en su caso. Si la queja es ratificada, el CEPCI sesionará para designar y turnar la queja a la Comisión permanente dentro de los 5 días hábiles siguientes a su ratificación.

La información que las personas quejasas proporcionen será confidencial y se garantizará la protección de sus datos personales.

**4.4** Las quejas solamente podrán admitirse si se refieren a hechos que ocurrieron a partir de la fecha en que entre en vigor este protocolo.

**4.5** Una vez recibida la queja se integrará un expediente al cual se asignará un número de registro. Se deberá proporcionar a la parte quejosa el número asignado, haciéndole saber que se guardará la confidencialidad de esta.

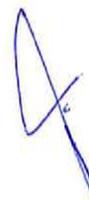
**4.6** La persona que provea información falsa u oculte información relevante para la investigación de una queja sobre Hostigamiento sexual y Acoso sexual o de presuntas conductas contrarias a lo establecido en el Código de Conducta, cuando se le haya requerido, quedará sujeta a la responsabilidad derivada de la normativa aplicable.

## **V. MEDIDAS PRECAUTORIAS**

**5.1** Las medidas precautorias tienen como finalidad asegurar la protección de la integridad y seguridad de la persona acosada, hostigada, o quien resiente o dice resentir una afectación en sus derechos y cuidar que no tenga contacto o comunicación directa con la persona acusada. Las medidas que se adopten deben ser oportunas y ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad. Estas medidas podrán ser:

- a) Apercibimiento contra quien se instaura la queja para que se abstenga de molestar o causar un daño a la parte quejosa o sus testigos.
- b) Prohibición expresa de proferir amenazas, intimidar o llevar a cabo acciones adversas contra la persona quejosa, sus testigos y/o persona que participe de cualquier manera en el procedimiento referido en este protocolo.
- c) En acuerdo con la parte quejosa, cambio de adscripción, grupo o turno de la persona acosada u hostigada.
- d) Gestionar la asesoría académica para que la persona acosada u hostigada no quede en riesgo de sufrir retrasos en sus estudios o que sus responsabilidades y actividades académicas se vean afectadas.
- e) Prohibición a la presunta persona acosadora u hostigadora o quien resiente o dice resentir una afectación en sus derechos, de acercarse a la contraparte o a su entorno familiar.
- f) Las demás que garanticen la seguridad y protección de la persona acosada u hostigada o quien resiente o dice resentir una afectación en sus derechos, así como de las personas involucradas como testigos.

**5.2** Las medidas precautorias deben ser efectivas durante el procedimiento y hasta que se concluya el mismo, de las cuales se informará al presunto acosador u hostigador o quien



resente o dice resentir una afectación en sus derechos, a quien se prevendrá sobre su observancia y cumplimiento.

## VI.- SANCIONES

El CEPCI recomendará la aplicación de las medidas siguientes:

**6.1** Se aplicarán las medidas que se estimen justas, proporcionales y procedentes, según corresponda, y con base en la gravedad de los hechos, la condición específica de la víctima y el grado de culpabilidad del infractor/a teniendo en cuenta los aspectos siguientes:

- a) Intencionalidad con que se cometió la conducta.
- b) La reincidencia o contumacia en conductas contrarias al Código de Conducta o de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.
- c) La manifestación expresa del arrepentimiento.
- d) Antecedentes y condiciones personales contra quien se instaura la queja
- e) La disposición del autor del hecho, a someterse a alguna medida o tratamiento profesional.

Las condiciones especiales y personales en que se encontraba la persona acosadora u hostigadora en el momento de la comisión del hecho se valorarán siempre y cuando sean relevantes para determinar la posibilidad de haber ajustado su conducta a las exigencias de las normas.

El CEPCI recomendará las sanciones siguientes:

- a) Requerimiento de disculpa pública o privada.
- b) Apercibimiento.
- c) Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones.
- d) Destitución del puesto, cargo o comisión.
- e) Recisión laboral.
- f) Expulsión del Programa Docente o de Investigación
- g) Las demás que se consideren necesarias y/o pertinentes de acuerdo a la normativa Institucional.

**6.2** Las sanciones definitivas por incurrir en conductas de Hostigamiento sexual y Acoso Sexual, así como de actos contrarios al Código de conducta, son aplicadas por el Presidente (a) de El



Colegio de San Luis; dependiendo de la gravedad de la conducta podrán determinarse las siguientes:

- a) Amonestación pública o privada.
- b) Suspensión escolar o académica.
- c) Expulsión definitiva.
- d) Tratándose de becarios conclusión de la vinculación institucional.
- e) Terminación de la relación laboral.

**6.3** Constituirán conductas agravantes de la sanción la reincidencia o contumacia o que la persona acosada u hostigada o denunciada sufra alguna discapacidad física o mental o que se identifique con grupos vulnerables.

**6.4** La recomendación que el CEPCI emita ante el Presidente de El Colegio debe proponer la sanción que se deberá aplicar a la presunta persona acosadora u hostigadora o quien incumpla en actos contrarios al Código de Conducta.

## **VII. Disposiciones Complementarias**

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) llevará un registro de las personas consejeras en activo, que propicie la colaboración entre Dependencias y Entidades, con el fin de que la experiencia pueda auxiliar a las instituciones en la atención de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

Las Personas consejeras deben contar con una Certificación oficial del INMUJERES y procurar actuar bajo las pautas de conducta siguientes:

- Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.
- Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor.
- Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona.
- Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad.
- Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional.
- Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple.
- Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada.



- Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.

## **VIII. Normatividad aplicable.**

### **Instrumentos internacionales de derechos humanos**

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales.
- Convenio 100 de la OIT.
- Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención Belém do Pará".
- Principios de Yogyakarta. Principios 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.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

### **Normas**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal.

### **Normas Internas Institucionales**

- Estatutos de El Colegio de San Luis, A.C.
- Estatuto del Personal Académico
- Reglamento Interior de Trabajo
- Código de Conducta de El Colegio de San Luis, A. C.
- Reglamento de Estudios Superiores de El Colegio de San Luis.



- Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal

## **TRANSITORIOS**

El presente "Protocolo y Procedimiento para prevenir, atender, intervenir, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual, así como conductas contrarias al Código de Conducta de El Colegio de San Luis, A.C." fue aprobado por el CEPCI en su sesión ordinaria del 29 de junio de 2016, ratificado el 28 de junio de 2017 en su tercera sesión ordinaria anual, aprobado en la segunda sesión ordinaria del 22 de marzo de 2018 y en la cuarta sesión ordinaria del 28 de junio de 2019; atendiendo la *Guía de actuación de los CEPCI durante la emergencia sanitaria*, enviada por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés el 01 de septiembre de 2020, el presente documento se ratifica, debido a que no requiere de actualización de carácter indispensable; entrará en vigor al día siguiente de su aprobación y se publicará en los medios electrónicos con los que cuenta El Colegio.

San Luis Potosí, S.L.P. 21 de septiembre de 2020



**DIAGRAMA DE FLUJO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS AL CEPCI**

|             |                                |                      |                    |                     |
|-------------|--------------------------------|----------------------|--------------------|---------------------|
| Promoviente | El/la Secretario/a Ejecutivo/a | Presidente del CEPCI | Miembros del CEPCI | Subcomité del CEPCI |
|-------------|--------------------------------|----------------------|--------------------|---------------------|

