



**EL COLEGIO
DE SONORA**

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA EL
ACOSO SEXUAL EN EL COLEGIO DE
SONORA**

Aprobado por la Junta de Coordinación el 18 de abril de 2018

PRESENTACIÓN

El acoso sexual es un fenómeno cotidiano con una larga historia de existencia. Adopta múltiples modalidades y diversas formas de expresión, desde las más tenues, que pueden confundirse con ciertos actos de seducción, hasta aquellas que por su gravedad se acercan a la violación. Fue en Estados Unidos, a fines de los años setenta del Siglo XX, cuando se tipificó jurídicamente por primera vez, considerándosele un delito y un problema social que ameritaba ser visibilizado y combatido, gracias al empuje previo del movimiento feminista y a la irrupción masiva de las mujeres en el trabajo asalariado.

Si bien fue el acoso sexual que experimentaban las trabajadoras en sus espacios laborales el que comenzó a reconocerse y denunciarse como un problema que afectaba no sólo a quienes lo vivían sino a la productividad de las empresas, su existencia no se limita a este contexto; por el contrario, se constata en todos los ámbitos de interacción social, ya sea el trabajo, la escuela, la iglesia, el transporte público o la calle. Con todo, a pesar de los cuarenta años transcurridos desde las primeras legislaciones, los avances son pocos, limitados, insuficientes y rebatidos constantemente, así como las medidas para prevenirlo y combatirlo. Hoy en día el acoso sexual es un problema que sigue experimentándose de manera cotidiana y lo viven principalmente las mujeres.

El carácter subjetivo del acoso obstaculiza su visibilización, pues una misma conducta puede ser considerada o no como acoso, dependiendo de la interpretación de quien la resiente. Para nombrar un evento como acoso sexual, hay que identificar dónde se presenta, cómo se manifiesta, los propósitos que se persiguen y los sentimientos que genera en la o las personas acosadas. Por esta complejidad, no resulta tarea fácil definir qué podemos entender por acoso sexual y qué no. No hay homogeneidad al respecto. Cada definición nos hablará de un problema específico, incluyendo o excluyendo actos, eventos o situaciones que lo comprenden. Constituye todavía un reto de conceptualización integrar en una sola definición la complejidad de hechos y situaciones que pueden ser considerados como acoso sexual, precisando en ella tanto las causas que lo originan como los efectos que provoca.

En este contexto diverso de entendimiento, se puede coincidir que el acoso sexual es una conducta intrusiva e indeseada, que puede estar presente y ser resultado de cualquier forma de interacción social; que es una conducta donde se utiliza el sexo como medio para ejercer poder y que se expresa a través de múltiples actos: algunos por su gravedad son claramente reconocibles como muestras de acoso; otros más sutiles apenas son identificados o se presentan a cuenta gotas, como agresiones en pequeñas dosis que por su cotidianidad y permanencia se acumulan y generan humillación, inquietud, temor, incertidumbre, confusión. Graves o sutiles, son demostraciones de poder con las que se pretende intimidar, coaccionar, humillar o someter, e incluyen una variada gama de avances con connotaciones sexuales no

deseadas ni consentidas, que invaden el cuerpo, la mente y las emociones de las personas acosadas.

Producto de los desequilibrios de poder en las relaciones de género, el acoso sexual constituye una violación a los derechos humanos más elementales, y es un problema social que afecta la libertad, dignidad e integridad de las personas, amenaza su bienestar físico y psicológico y perjudica sus relaciones afectivas y familiares. El acoso sexual aparece y prospera en ámbitos donde predomina la discriminación de género, de clase o de cualquier otra índole. Sobrevive gracias a las redes no siempre explícitas de complicidad y aceptación que se establecen entre perpetradores y otros integrantes de la comunidad donde ocurre.

En el lugar de trabajo altera el ejercicio de las actividades productivas, el desempeño laboral, el acceso a la capacitación y a la promoción; daña las relaciones laborales y la productividad del trabajo. En la escuela afecta los procesos de enseñanza-aprendizaje y puede provocar el abandono de estudiantes o la renuncia de docentes. Crea ambientes hostiles e intimidantes y contamina los espacios donde hombres y mujeres conviven, trabajan y estudian.

Teniendo clara esta realidad, El Colegio de Sonora se propone con el presente Protocolo establecer principios y procedimientos encaminados a convertir a nuestra institución en un espacio libre de acoso sexual y cualquier otra forma de violencia de género, un espacio donde prevalezca una cultura de respeto a la dignidad y reconocimiento de los otros y de su diversidad. Partimos del principio de *Cero tolerancia* al acoso sexual.

Consideramos que la clave para este cambio cultural está en la prevención del problema, y que ampliar la conciencia sobre lo que es el acoso sexual y las afectaciones que provoca, es un reto que habrá que enfrentar en el día a día; que exige un amplio y arduo trabajo de sensibilización y capacitación de toda la comunidad y que debe asumirse como una responsabilidad institucional. Que exige, además, una supervisión constante y evaluación de su efectividad y puesta en práctica.

Por todo ello, El Colson, en su calidad de institución pública de educación superior autónoma y con la facultad de dictar sus propios ordenamientos y organizar su funcionamiento interno, expide el presente *Protocolo de actuación para el acoso sexual en El Colegio de Sonora*.

CAPÍTULO I GENERALIDADES

1. Sin menoscabo de lo establecido en las leyes, códigos y demás normatividad aplicable, toda persona en El Colegio de Sonora deberá abstenerse de proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto y promoviendo la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas. La meta global es la construcción colectiva e institucional de una cultura general de cero acoso sexual, la cual se promoverá mediante una política clara de prevención en todas las áreas, departamentos y unidades de El Colegio.
2. El presente Protocolo tiene como objeto establecer las directrices generales a partir de las cuales se atiendan los casos de acoso sexual; determinar las pautas para el diseño de propuestas de prevención y capacitación para las y los integrantes de El Colegio de Sonora.

El Colegio de Sonora promoverá la observancia de este instrumento, asegurando que su comunidad sea tratada con respeto y que sus autoridades actúen con el papel vigilante y garante que le corresponde, para garantizar un ambiente de cero tolerancia y libre de acoso sexual.

El personal de El Colegio de Sonora tendrá la obligación de conocer este Protocolo y conducirse acorde con éste y la demás normatividad aplicable sobre esta materia.

En la aplicación del presente Protocolo se seguirá el principio pro persona, de conformidad con la Constitución y los tratados internacionales de la materia, que favorece en todo momento la protección más amplia a las personas que presenten queja por actos de acoso sexual.

3. El presente Protocolo no prevé procedimientos para aplicar sanciones, en atención a que el marco normativo de El Colegio de Sonora, específicamente la Ley Orgánica (artículo 14, fracción VI, y Capítulo VI. De las responsabilidades y sanciones), el Reglamento General (Capítulo VIII. Responsabilidades) y los Lineamientos de la Comisión de Honor y Justicia, establecen el fundamento y los procedimientos administrativos de responsabilidad, y como instancias competentes para instaurar estos procedimientos a la Contraloría General y a la Comisión de Honor y Justicia. Además de los procedimientos y sanciones que pudieran ser aplicables acorde a la legislación común laboral, civil o penal.

Si bien el acoso sexual puede traer como consecuencia sanciones, a través de este Protocolo se pretende coadyuvar a través de la Consejería, para que más que una sanción,

se logre a través de la participación de las partes involucradas: reconocer el problema y con ello el respeto a la dignidad y reconocimiento de los otros, la no reincidencia y la restauración de un ambiente sano, no sólo para la persona acosada si no para la comunidad de El Colegio.

4. La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que El Colegio de Sonora debe observar en materia laboral, administrativa o en su caso, penal.

La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este protocolo no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.

5. Este Protocolo será evaluado de forma periódica para subsanar omisiones, precisar interpretaciones o por cualquier motivo que permita su mejor aplicación, así como para lograr un ambiente libre de acoso sexual y de cero tolerancia a éste.
6. Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:
 - a) Acoso sexual: Toda interacción social no deseada ni consensuada, que derive en conductas y comportamientos invasivos, sea por ignorancia o por intención, que aludan al cuerpo y/o a la sexualidad. Puede ser de carácter físico, verbal y/o no verbal; presentarse una sola vez o de manera reiterada y provocar desde sensaciones de desagrado hasta percepción de riesgo a la integridad física y emocional.
 - b) Ambiente libre de acoso sexual: Es el compromiso que establece El Colegio para construir dentro de su comunidad una cultura de responsabilidad, de respeto a la dignidad y a los derechos humanos de todo tipo, así como de reconocimiento a la diversidad que nos constituye como humanos. En el desarrollo de esta cultura, se priorizarán las acciones de prevención, teniendo presente la política de cero tolerancia del acoso sexual.
 - c) Capacitación: Proceso mediante el cual se desarrollan las capacidades para sensibilizar, prevenir y combatir el acoso sexual y sus efectos perjudiciales.
 - d) Cero Tolerancia: Por ella se entenderá la política que seguirá El Colegio en materia de acoso sexual. Si bien el acento de las acciones de la institución estará puesto en la prevención del problema para lograr un ambiente libre de acoso sexual, frente a la ocurrencia de un evento de esa naturaleza se actuará de manera firme y resuelta, atendiendo los casos de manera inmediata y aplicando sin dilación la normatividad en la materia.
 - e) Certificación: El proceso de validación formal, a través de la evaluación, de conocimientos, habilidades capacidades o competencias adquiridas por una persona.

- f)** Comunidad de El Colegio de Sonora: El personal directivo, académico y administrativo, así como las y los estudiantes, las y los asistentes o cualquier persona que desempeñe un empleo, cargo, comisión, preste o haga uso de los servicios de cualquier naturaleza o realice alguna actividad en El Colegio de Sonora.
 - g)** Conflicto de interés: La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o laborales de las personas puedan afectar la toma de decisiones, el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisiones, funciones o actividades.
 - h)** Queja: toda manifestación oral o por escrito que presente un integrante de la comunidad de El Colegio ante las instancias competentes (Consejería, Comisión de Honor y Justicia, Contraloría) que exprese hechos presuntamente irregulares que impliquen acoso sexual.
 - i)** El Colegio: El Colegio de Sonora.
 - j)** Formación: El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para prevenir y combatir el acoso sexual en El Colegio de Sonora.
 - k)** Persona acosada: Persona que ha sido afectada, directa o indirectamente, por conductas o comportamientos de acoso sexual.
 - l)** Primer contacto: El momento dentro de El Colegio, ante uno o más integrantes de la Consejería en el que la persona acosada recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias donde se puede atender su caso.
 - m)** Protocolo: El presente Protocolo para la actuación ante el acoso sexual.
 - n)** Registro: El Registro de los casos de acoso sexual en El Colegio.
 - o)** Sensibilización: La primera etapa de formación en materia de prevención y combate del acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género.
- 7.** Son objetivos del presente protocolo:
- a)** Definir acciones para prevenir conductas de acoso sexual en El Colegio de Sonora.
 - b)** Establecer una cultura institucional de cero tolerancia frente al acoso sexual que conlleve a un ambiente libre de éste.
 - c)** Establecer los mecanismos para orientar y acompañar ante las instancias de El Colegio de Sonora y, en su caso, ante las autoridades competentes, a la persona acosada.
 - d)** Promover y llevar a cabo la capacitación necesaria en esta materia.

- e) Establecer las medidas que permitan brindar un acompañamiento especializado a la persona acosada que propicien su acceso a la justicia.
 - f) Señalar las vías e instancias competentes que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el acoso sexual en El Colegio.
 - g) Contar con registro de los casos de acoso sexual en El Colegio de Sonora, que permitan su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen.
- 8.** La información que se obtenga, genere o resguarde con motivo de la aplicación del presente Protocolo, está sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.
- El nombre de la persona acosada tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.
- La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.
- 9.** En la interpretación y aplicación del Protocolo, además del principio pro persona, se prioriza la no revictimización y se deberán considerar los siguientes principios:
- a) No tolerancia de las conductas de acoso sexual.
 - b) Equidad de género.
 - c) Confidencialidad.
 - d) Presunción de inocencia.
 - e) Respeto, protección y garantía de la dignidad.
 - f) Prohibición de represalias.
 - g) Integridad personal.
 - h) Debida diligencia o proceso.
 - i) Justicia restaurativa.
- 10.** La Comisión de Honor y Justicia y la Contraloría General en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del Protocolo.

CAPÍTULO II

DE LAS INSTANCIAS EN EL COLEGIO DE SONORA ENCARGADAS DE ATENDER LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL

La Consejería

- 11.** La Consejería es el grupo de tres personas que representa a las y los estudiantes, al personal administrativo y académico, respectivamente, que orientará y acompañará a la persona acosada.
- 12.** La persona titular de la Rectoría designará, previa consulta en las distintas áreas y departamentos de El Colegio, a quienes integrarán la Consejería de El Colegio, que tendrán como función principal orientar y, en su caso, acompañar a la persona acosada ante las diferentes instancias y/o autoridades competentes, quienes durarán en su encargo dos años o hasta en tanto no se designe a quien le sustituya. El Colegio facilitará las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones.
- 13.** La Consejería deberá contar con la certificación que corresponda y le permita llevar a cabo sus funciones para la prevención, detección y atención de casos de acoso sexual, para fomentar relaciones armónicas y de respeto.
- 14.** Las facultades de la Consejería serán exclusivamente de promoción, orientación y acompañamiento, dejando las facultades de indagación y sanción a las instancias correspondientes, de acuerdo a lo establecido en la normatividad de El Colegio y en la que resulte aplicable.
- 15.** Los integrantes de la Consejería actuarán bajo las siguientes pautas de conducta:
 - a)** Dar credibilidad a la persona que denuncia hechos de acoso sexual, en tanto no se resuelva en contrario.
 - b)** Promover un clima de confianza para que las personas puedan exponer hechos o conductas de acoso sexual.
 - c)** Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor.
 - d)** Actuar con empatía con la persona acosada.
 - e)** Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad.
 - f)** Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional.
 - g)** Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, conciso y simple.
 - h)** Comunicar a la persona acosada con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada.

- i) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.
- 16.** Son obligaciones generales de las personas que integran la Consejería en la aplicación del Protocolo:
- a) Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la persona acosada para que reciba la atención especializada que corresponda.
 - b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con acoso sexual, y en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer, investigar y resolver sobre los hechos.
 - c) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.
 - d) Hacer del conocimiento de la Comisión de Honor y Justicia y de la Contraloría General, por escrito, cuando las personas que integran la comunidad de El Colegio se nieguen a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo.

La Contraloría General

- 17.** La Contraloría General es el órgano interno de control de El Colegio de Sonora, acorde a lo previsto en los artículos 90 y 111 del Reglamento General de esta misma institución.
- 18.** Acorde a lo señalado en el artículo 90 del Reglamento General de El Colegio, la Contraloría General es competente para instruir los procedimientos administrativos relativos a la responsabilidad en que incurran los miembros del personal directivo y administrativo.
- 19.** La integración, funciones específicas y en el procedimiento administrativo de responsabilidad, de la Contraloría General, se encuentran previstas en el Capítulo VIII. Responsabilidades y en el Capítulo X. Órgano Interno de Control del Reglamento General de El Colegio.

La Comisión de Honor y Justicia

- 20.** La Comisión de Honor y Justicia de El Colegio de Sonora, acorde a lo establecido en los artículos 91 y 92 del Reglamento General, es competente para instaurar los procedimientos administrativos de responsabilidad y aplicar las sanciones correspondientes al personal académico y alumnos.

- 21.** La integración, funciones específicas y en el procedimiento administrativo de responsabilidad, de la Comisión de Honor y Justicia, se encuentran previstas en los Lineamientos de la Comisión de Honor y Justicia conforme a las disposiciones del Capítulo VIII. Responsabilidades del Reglamento General de El Colegio.

Órganos de El Colegio de Sonora

- 22.** Las autoridades, órganos colegiados, direcciones, coordinaciones, departamentos, áreas y demás unidades e instancias directivas de El Colegio, acorde a las atribuciones y funciones establecidas en la normatividad, tendrán las siguientes obligaciones:
- a)** Diseñar y poner en práctica un programa de sensibilización y capacitación sobre acoso sexual para todo el personal que integra El Colegio de Sonora.
 - b)** Diseñar e instrumentar un programa de prevención del acoso sexual y de difusión de práctica de respeto a los derechos humanos y a la libertad e integridad de las personas.
 - c)** Diseñar y establecer los mecanismos para la supervisión y evaluación de la puesta en práctica del presente Protocolo, así como de la revisión periódica de su pertinencia y contenidos.
 - d)** Investigar y resolver, a través de las instancias establecidas en la normatividad de El Colegio, los casos de acoso sexual denunciados.
 - e)** Facilitar el quehacer y funcionamiento de la Consejería.
 - f)** Asegurar el proceso formativo de sensibilización, capacitación y certificación de quienes integran la Comisión de Honor y Justicia, la Contraloría General y las personas integrantes de la Consejería.

CAPÍTULO III

DE LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

- 23.** Las acciones de prevención estarán orientadas a promover una cultura de respeto a los derechos humanos y a la integridad y libertad de las personas que forman la comunidad de El Colegio, y a desalentar la incidencia de conductas referidas al acoso sexual, mediante la difusión, sensibilización y capacitación. En este sentido, El Colegio realizará las siguientes acciones:
- a)** Emitir por la persona titular de la Rectoría, un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de acoso sexual, que deberá notificarse a la comunidad de El Colegio a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.
 - b)** Difundir el presente Protocolo.
 - c)** Diseñar un programa de sensibilización y capacitación sobre acoso sexual para las distintas áreas que conforman la comunidad de El Colegio.

- d)** Desarrollar campañas de difusión a fin de dar a conocer a la comunidad de El Colegio información sobre la prevención y la atención de conductas referidas al acoso sexual.
 - e)** Garantizar que la comunidad de El Colegio tome al menos un taller o curso anual de sensibilización y capacitación sobre acoso sexual. Estos cursos se incluirán en los programas anuales de capacitación y en la capacitación introductoria para estudiantes de nuevo ingreso a los programas de posgrado de la institución.
 - f)** Difundir entre su comunidad los cursos en materia de acoso sexual de los que tenga conocimiento.
 - g)** Promover una cultura institucional de equidad de género y un clima laboral libre de violencia sexual.
- 24.** En materia de prevención la Consejería asumirá las siguientes funciones:
- a)** Impulsar propuestas, en el marco de los derechos humanos, sobre medidas de prevención que inhiban el acoso sexual.
 - b)** Proponer acciones de sensibilización y capacitación para la prevención del acoso sexual.
 - c)** Orientar a El Colegio en la implementación de campañas de difusión en el marco de los derechos humanos.
 - d)** Proponer campañas informativas sobre qué es y cómo se sanciona el acoso sexual, para prevenir su comisión.
 - e)** Dar seguimiento a los mecanismos y acciones necesarias para prevenir la incidencia de conductas de acoso sexual.

CAPÍTULO IV

DE LA ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL¹

- 25.** Si se presenta alguna conducta que pueda considerarse como acoso sexual, la persona acosada o cualquier otra persona que tenga conocimiento directo de los hechos podrá solicitar la intervención de las instancias que establece el presente Protocolo.
- 26.** Se podrá acudir a presentar la queja ante las instancias que establece el presente Protocolo, dejando a salvo el derecho de la persona acosada a elegir la vía que estime más adecuada a sus intereses. El orden de las instancias que sugiere el Protocolo es el siguiente:

¹ Anexo diagrama de atención a personas en situación de acoso sexual.

- a) La Consejería. Será competente para conocer aquellos casos que se susciten entre integrantes de la comunidad de El Colegio que hayan ocurrido dentro o fuera de las instalaciones de El Colegio o en los espacios virtuales. Si el caso deriva de actos en los que una de las personas (persona acosada o el que acosa) sea parte de la comunidad de El Colegio sólo será competente si dichos actos son realizados en las instalaciones de El Colegio.
- b) La Contraloría General, si la queja deriva de actos de quienes integran el personal directivo, administrativo, o de algún(a) profesor(a)-investigador(a) cuyos actos son realizados en calidad de integrante del personal directivo, o bien, de las y los asistentes o cualquier persona que desempeñe un empleo, cargo, comisión, preste o haga uso de los servicios de cualquier naturaleza o realice alguna actividad en El Colegio de Sonora.
- c) La Comisión de Honor y Justicia, si la queja deriva de actos de quienes integran el personal académico o de estudiantes de El Colegio.

Atención de queja presentada directamente ante la Consejería

- 27.** Si la queja se presenta por la persona acosada ante uno o más integrantes de la Consejería, se aplicará la atención de primer contacto a través de la cual tendrán las siguientes funciones:
- a) Solicitar la reunión de los tres integrantes de la Consejería para acordar lo conducente.
 - b) Orientar a la persona acosada sobre los derechos y prerrogativas que la normatividad aplicable le confiere.
 - c) Analizar si de la narrativa de los hechos de la persona acosada se identifican conductas de acoso sexual descritas en la normatividad sobre la materia.
 - d) Identificar si la persona acosada requiere de apoyo o intervención de especialistas, como personal médico, psicólogo o cualquier otro que resulte necesario. Con el fin de otorgar la asesoría pertinente, la Consejería podrá conocer los dictámenes de los especialistas, siempre que lo autorice por escrito la persona acosada.
 - e) La Consejería garantizará a la persona acosada la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que se le proporcione, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento ante cualquier instancia.
 - f) Explicar las posibles alternativas de solución al interior de la institución, si las hubiere y la gravedad del caso lo permite; así como las opciones que tenga para proceder conforme a las instancias y procedimientos establecidos en El Colegio, o fuera de éste.

- 28.** Concluida la atención de primer contacto, la persona acosada tendrá el derecho a decidir personalmente si se desea proseguir con la queja ante la Contraloría General o la Comisión de Honor y Justicia, de acuerdo a las competencias de éstas, o la ruta que desee tomar.

Si el acto motivo de la queja pudiese constituir un delito, la Consejería turnará el caso a las autoridades de El Colegio de Sonora para tomar las medidas que sean necesarias.

- 30.** Si la persona acosada decide no presentar la queja a la Contraloría General, la Comisión de Honor y Justicia o ante cualquier otra instancia ajena a El Colegio, en atención a que con la atención de primer contacto cesaron los actos de acoso sexual, y a que no existió violencia física o verbal, ni se generó un daño grave en la persona acosada, la Consejería notificará esta decisión a la Contraloría General o a la Comisión de Honor y Justicia, según la competencia de éstas señalada en el punto 26, inciso b) y c), para efecto del seguimiento señalado en el punto 35 y 36 del presente Protocolo.
- 31.** Si la Consejería recibe una queja de una tercera persona que tenga conocimiento directo sobre los hechos, deberá comunicarlo a la persona afectada para que personalmente manifieste si desea recibir la atención de primer contacto o iniciar el procedimiento ante la Contraloría General o la Comisión de Honor y Justicia, de acuerdo a las competencias de éstas, o la ruta que desee tomar. Si la persona acosada decide no recibir la atención de primer contacto o no presentar la queja ante la Contraloría General o la Comisión de Honor y Justicia, o los actos denunciados afectan a varias personas integrantes de la comunidad de El Colegio, la Consejería notificará la queja a la Contraloría General o la Comisión de Honor y Justicia, según sea el caso, para que éstas decidan lo que corresponda acorde a la normatividad de El Colegio de Sonora y para efecto del seguimiento señalado en el punto 35 y 36 del presente Protocolo.
- 32.** Concluida la atención de primer contacto y si la persona acosada decide presentar la queja ante la Contraloría General o la Comisión de Honor y Justicia, la Consejería tendrá las siguientes funciones:
- a)** Auxiliar en la narrativa de los hechos, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.
 - b)** Turnar la queja con la antelación que sea posible y considerando la gravedad del caso, a la Contraloría General si la queja deriva de actos de quienes integran el personal directivo, administrativo, o de algún(a) profesor(a)-investigador(a) cuyos actos son realizados en calidad de integrante del personal directivo, o bien, de las y los asistentes o cualquier persona que desempeñe un empleo, cargo, comisión, preste o haga uso de los servicios de cualquier naturaleza o realice alguna actividad en El Colegio de Sonora. La queja se turnará a la Comisión de Honor y Justicia, si deriva de actos de quienes integran el personal académico o de estudiantes de El Colegio.

- c) Proponer a la Contraloría General o a la Comisión de Honor y Justicia, medidas precautorias, considerando el riesgo o amenaza que enfrenta la persona acosada. La Contraloría General o a la Comisión de Honor y Justicia determinarán en base sus atribuciones y al marco normativo que sea aplicable, las medidas que puedan ser implementadas.
- d) Atender los llamados de la Comisión de Honor y Justicia o la Contraloría General, para otorgar asesoría u opinión sobre la queja presentada.
- e) Acompañar y orientar en lo que sea necesario a la persona acosada, siempre y cuando lo solicite, durante el procedimiento que se siga ante la Contraloría General o la Comisión de Honor y Justicia.
- f) Sugerir medidas a través de las cuales se logre la no reincidencia y la restauración de un ambiente sano, no sólo para la persona acosada si para la comunidad de El Colegio.

Atención de queja por la Contraloría General o la Comisión de Honor y Justicia

- 33. Si la persona acosada decide presentar la queja directamente ante la Contraloría General o la Comisión de Honor y Justicia, se le hará saber el derecho que tiene a ser orientada y acompañada por la Consejería, en caso de que la persona acosada decida aceptar dicha orientación y acompañamiento, se notificará a la Consejería para efecto de cumplir las funciones establecidas en el punto 32 o la atención de primer contacto del punto 27 de este Protocolo, en lo que sea conducente.
- 34. Los asuntos turnados a la Contraloría General y la Comisión de Honor y Justicia, se atenderán conforme a los siguientes criterios:
 - a) Se aplicará los procedimientos y se determinarán las responsabilidades a que haya lugar, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento General y los Lineamientos de la Comisión de Honor y Justicia, según sea el caso, y en la normatividad que resulte aplicable.
 - b) Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, el procedimiento se realizará de manera que la persona acosada no sufra un mayor agravio.
 - c) En caso de que no se cuente con elementos suficientes para advertir circunstancias de tiempo, modo y lugar, se podrá solicitar la presentación de la persona acosada para esos efectos.
- 35. La Contraloría General y la Comisión de Honor y Justicia notificarán los casos de acoso sexual, sus modalidades, causas, características y las determinaciones o recomendaciones que se hayan adoptado sobre éstos al Área de Recursos Humanos de El Colegio de Sonora para que ésta lleve un registro de los casos.

Lo anterior con la finalidad de que se lleve un seguimiento y vigilar la eficiencia de las medidas adoptadas y evitar problemas de reincidencia, minimizar el impacto de los hechos ocurridos, restaurar el ambiente sano y seguro y prevenir otros actos de violencia o la revictimización.

36. En caso de que la persona acosada sufriera represalias por la presentación de la queja, las autoridades de El Colegio deberán tomar las medidas necesarias contra estos hechos.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El Protocolo de actuación para el acoso sexual en El Colegio de Sonora, entrará en vigor a partir del 21 de junio de 2018.

En los siguientes 180 días deberá capacitarse, al menos a nivel de sensibilización, a toda la comunidad de El Colegio.

SEGUNDO. Dentro de los 15 días hábiles siguientes a la entrada en vigor del Protocolo, la persona titular de la Rectoría, previa consulta en las distintas áreas y departamentos de El Colegio, designará a los integrantes de la Consejería.

Tanto el procedimiento de consulta como los nombramientos se dará a conocer por los medios habituales de El Colegio de Sonora.

TERCERO. Dentro del plazo de 15 días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, El Colegio de Sonora llevará a cabo las acciones siguientes:

- a) Emitir el pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de acoso sexual.
- b) Difundir el Protocolo a través de los medios o canales de comunicación pertinentes.

CUARTO. El Colegio expedirá los procedimientos que sean necesarios para la implementación de acciones establecidas en el Protocolo, así como el programa de prevención del acoso sexual en El Colegio de Sonora.

El presente Protocolo fue aprobado por la Junta de Coordinación de El Colegio de Sonora, en sesión celebrada el día 18 de abril de 2018.

Diagrama de atención a personas en situación de acoso sexual

