

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL COLEGIO MEXIQUENSE, A.C.

## Capítulo Primero Disposiciones Generales

1. El presente protocolo, de observancia general y aplicación obligatoria, tiene por objeto establecer los mecanismos para prevenir, atender, sancionar y erradicar, con apego a la normatividad de El Colegio Mexiquense, A.C., cualquier tipo de violencia de género que afecte a cualquier persona perteneciente a su comunidad.
2. Cualquier persona que forme parte de la comunidad de El Colegio, quedará sujeta al presente protocolo en calidad de persona agraviada o persona implicada, sin distinción de género, puesto o condición especial. Pudiendo ser:
  - Estudiante.
  - Profesor (a).
  - Personal académico en todas sus categorías.
  - Personal administrativo.
  - Personal directivo.
  - Persona becaria, prestadora de servicio social o de prácticas profesionales.
  - Cualquier persona que acredite un vínculo de carácter civil con El Colegio.
3. Quienes integran la comunidad de El Colegio deberán actuar con honestidad al recurrir a los procedimientos consignados en el presente protocolo y deberán hacerlo de buena fe y sin dolo. El Colegio, conforme a su normatividad interna aplicable, tomará las medidas correspondientes en contra de quienes realicen falsas quejas.
4. El presente protocolo no sustituye la aplicación de otras sanciones previstas y consignadas en la legislación aplicable al caso.
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 violencia de género.
6. Para los efectos del presente protocolo, se entenderá por:
  - a) Violencia de Género: Cualquier acción u omisión que le cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o en extremo la muerte y que es resultado de las desigualdades genéricas de poder que explotan la distinción entre hombres y mujeres, en

hombres y mujeres, o bien, en la identidad de género, tanto en el ámbito privado como en el público.

- b) **Violencia Sexual:** Cualquier acción de naturaleza erótico-sexual realizada hacia cualquier persona sin su consentimiento, que puede comprender la invasión física del cuerpo humano o bien consistir o incluir actos que no involucren contacto físico alguno. Es un acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la persona agraviada y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Conlleva un abuso de poder que implica la supremacía sobre la persona al denigrarla y concebirla como objeto. La violencia sexual se puede dar de las siguientes formas:

**Acoso Sexual:** Es cualquier comportamiento, físico o verbal, por escrito o por medios audiovisuales, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona de forma degradante u ofensiva. Esta forma de violencia conlleva un ejercicio abusivo de poder, aunque no haya subordinación de la víctima, colocando a la víctima en estado de indefensión o de riesgo.

**Abuso sexual:** Consiste en acto/s de contacto físico de naturaleza erótico sexual en contra de una persona o sin el consentimiento de ella; acciones que pueden ir desde tocamientos eróticos sexuales indeseados hasta la violación.

**Hostigamiento Sexual:** Se expresa en conductas lesivas de connotación sexual o lasciva, ya sean verbales, físicas o ambas, donde el agravante es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, en los ámbitos académico, laboral o escolar.

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

- c) **Perspectiva de Género:** Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres; se propone 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.

- d) Persona de primer contacto: Persona que atenderá a la persona agraviada, en el primer momento. Estará capacitada en la atención de casos de violencia de género, atención a víctimas y técnicas de escucha activa. Tendrá asignado tiempo de su encargo institucional para atender las quejas que requieran su atención e intervención inmediata, conforme al presente protocolo.
- e) Comisión de violencia de género: Órgano competente para recibir y dirimir las quejas que por violencia de género le sean turnadas por la persona de primer contacto.
- f) Queja: Toda manifestación oral o escrita presentada por alguna persona integrante de la comunidad de El Colegio, en donde manifieste la realización de un acto de violencia de género en perjuicio de cualquier persona, de acuerdo con las definiciones establecidas en el presente protocolo.
- g) Persona agraviada: A toda persona que tiene una relación académica, laboral o civil con El Colegio, o que por diversas razones se encuentre en cualquiera de las instalaciones de El Colegio en el momento de los hechos y que se considera ha sufrido un acto de violencia de género, efectuado por otra persona que tiene una relación académica, laboral o civil con El Colegio.
- h) Persona implicada: A la persona que tiene una relación académica, laboral o civil con El Colegio señalada en una queja por posiblemente haber realizado un acto de violencia de género contra otra persona que tiene una relación académica, laboral o civil con El Colegio o que por diversas razones se encuentre en cualquiera de las instalaciones de dicha institución en el momento de los hechos.
- i) Consentimiento: Se refiere a la aceptación expresa, libre y voluntaria de realizar o participar en una actividad sexual. El consentimiento no involucra necesariamente cualquier actividad de carácter sexual, solo las que son aceptadas de forma explícita; el consentimiento puede revocarse en cualquier momento e indica el fin de la aceptación a participar en cualquier actividad íntima de carácter sexual. No hay consentimiento cuando una persona se encuentra bajo los efectos del alcohol, drogas, enfermedad o estado que inhiba su voluntad; no hay

consentimiento cuando se traspasa el límite de confianza, amistad, o autoridad y se convierte en abuso; no hay consentimiento cuando se trata de una relación de abuso continuado, amenaza, engaño, manipulaciones, chantajes.

- j) Mediación: Mecanismo basado en el diálogo y la concertación para construir acuerdos que den solución al conflicto.
  - k) Enfoque restaurativo: A las medidas generadas como parte de la mediación, centrada en el daño y las necesidades de la persona agraviada que buscan reparar el daño a través de medidas resilientes, concretas y/o simbólicas, para generar una experiencia sanadora.
  - l) Persona quejosa: A la persona que presenta una queja, conforme a lo previsto en el presente protocolo.
  - m) Persona afectada: A la persona en desacuerdo con el dictamen emitido por la Comisión de Violencia de Género derivado de la aplicación del presente protocolo.
7. El presente protocolo tendrá aplicación para la prevención y para la atención de probables actos de violencia de género que sucedan:
- a) Dentro de cualquier espacio físico o virtual de El Colegio administrados por la institución.
  - b) Fuera de cualquier espacio físico o virtual de El Colegio, si la conducta tenga relación con una actividad externa o programa promovido por El Colegio o en las que ésta participe o esté representada y donde la persona agraviada o la persona implicada sean parte de la comunidad de El Colegio.
8. En la implementación, operación e interpretación del presente protocolo, se deberán considerar los siguientes principios rectores:
- a) Principio pro persona: Se refiere a que en caso de que la autoridad tenga que elegir qué norma aplicar a una determinada situación, deberá elegir la que más favorezca a la persona;
  - b) No tolerancia: Todo hecho acreditado de violencia de género, será sancionado de conformidad a la normatividad interna de El Colegio, aplicable al caso;
  - c) Buena fe: En todo momento se presumirá la buena fe de la persona agraviada, así como la presunción de inocencia de la persona implicada, sin embargo, toda imputación o acusación falsa será sancionada;

- d) Igualdad de género: Las personas tendrán las mismas oportunidades sin que sus derechos, responsabilidades y oportunidades dependan de su sexo o identidad de género;
- e) Confidencialidad: Todas las personas que intervengan en un proceso de atención a un caso en materia del presente protocolo estarán obligadas a guardar confidencialidad, por lo que la revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en el procedimiento y únicamente respecto de lo que es necesario que conozcan;
- f) Presunción de inocencia: Toda persona debe tenerse por inocente, hasta que exista una resolución definitiva de la autoridad competente, en la que se le considere responsable de la comisión de un delito o infracción;
- g) Respeto: protección y garantía de la dignidad: En todo momento se actuará con respeto a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales, así como en la normatividad de El Colegio;
- h) Prohibición de represalias: El Colegio tomará las medidas necesarias para evitar cualquier represalia académica o laboral, en contra de quien haya formulado una queja;
- i) Debido proceso: La persona implicada dispondrá de todas las posibilidades de defensa según las circunstancias del caso. Se le sancionará únicamente cuando existan elementos que acrediten fehacientemente haber cometido un acto de violencia de género;
- j) Debida diligencia: La actuación con debida diligencia es una obligación de todas las personas que participen en las diversas etapas del presente protocolo en tanto todas las conductas materia del mismo vulneran la integridad y dignidad de las personas que las padecen. Implica la prevención razonable y la sanción proporcional;
- k) No revictimización: Los actores involucrados evitarán exponer a la persona agraviada a cualquier tipo de actuación que pueda causarle sufrimiento psicológico o emocional, sobre todo aquellas que pudieran exponerla públicamente, le causen contratiempos en su vida cotidiana o pongan en duda su condición de persona agraviada por su estilo de vida, contexto, rol de género o preferencia sexual;
- l) No discriminación: Todas las personas enunciadas en el presente protocolo son iguales, independientemente de sus condiciones particulares como clase social, pertenecía étnica, religiosa, orientación sexual, edad, sexo o género, o cualquier otra característica que acredite su identidad, gozarán de los mismos derechos e igualdad de circunstancias en su trato;
- m) Perspectiva de género: Las situaciones que se susciten deberán ser analizadas y atendidas desde una visión crítica que considere que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su

determinación biológica, sino también por las diferencias de identidad de género.

## **Capítulo Segundo** **De las medidas preventivas**

9. Las medidas de prevención tienen como objetivo evitar actos de cualquier tipo de violencia de género a través del diseño e implementación de estrategias destinadas a informar, sensibilizar, visibilizar, capacitar e impartir formación en temas de violencia de género, a las personas que integran la comunidad de El Colegio.
10. Las medidas de prevención de violencia de género tendrán como propósito en El Colegio:
  - a) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima libre de violencia de género;
  - b) Informar y educar a la comunidad sobre la violencia de género;
  - c) Promover la toma de conciencia y sensibilización sobre la afectación directa y la trascendencia que la violencia de género tiene en la vida de las personas;
  - d) Detectar e inhibir de manera oportuna factores que pongan en riesgo la integridad de alguna persona dentro de las instalaciones y actividades organizadas por El Colegio.
11. El presente protocolo establece de manera enunciativa, más no limitativa, las medidas generales de prevención que se detallan a continuación:
  - a) Difundir el presente Protocolo a través de los medios y canales de comunicación institucionales;
  - b) Diseñar e implementar un programa de capacitación periódica sobre violencia de género a la comunidad estudiantil, académica y administrativa de la institución;
  - c) Desarrollar campañas de difusión a fin de dar a conocer a la comunidad de El Colegio información sobre la prevención, sensibilización y atención de comportamientos referidos a la violencia de género;
  - d) Diseñar, implementar y dar seguimiento a las medidas de prevención, a través de la Comisión de Violencia de Género;
12. El Colegio incorporará en sus programas operativos anuales actividades concretas de prevención y combate a la violencia de género.

### **Capítulo Tercero**

#### **De las reglas de conducta e integridad**

13. La comunidad de El Colegio tiene el compromiso de actuar conforme a las reglas de conducta e integridad consignadas en el presente Protocolo, y de acuerdo a las disposiciones legales aplicables, por lo que todas las personas integrantes de su comunidad se conducirán en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de violencia de género, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en El Colegio.
  
14. De manera enunciativa y no limitativa, las reglas de conducta e integridad que El Colegio observará son las siguientes:
  - a) Propiciar un trato respetuoso y adecuado a toda persona con la que tenga relación por motivo de su empleo, cargo, comisión o condición de adscripción académica o escolar;
  - b) Respetar las políticas y acciones emprendidas para prevenir, atender y erradicar la violencia de género;
  - c) Garantizar el acceso de las personas a una vida libre de violencia de género que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y no discriminación;
  - d) Evitar acciones y comportamientos con connotación sexual que puedan ser ofensivos hacia las personas integrantes de la comunidad de El Colegio;
  - e) Realizar acciones que garanticen y protejan los derechos humanos, así como, la igualdad entre mujeres y hombres;
  - f) Desarrollar las relaciones de trabajo entre compañeras y compañeros, con un trato equitativo y solidario;
  - g) Promover en el desarrollo del trabajo la no discriminación.
  
15. De manera enunciativa y no limitativa, las conductas que vulneran las reglas de integridad en materia de violencia de género son las siguientes:
  - a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo, sin que exista consentimiento;
  - b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseos, jalones, cuando no exista consentimiento;
  - c) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual;

- d) Condicionar la evaluación escolar a cambio de que un estudiante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;
- e) Obtener calificaciones para aprobar una materia a cambio de favores de naturaleza sexual; Comprometer evaluaciones o cualquier trato preferencial, en el ámbito docente o laboral, a cambio de favores de naturaleza sexual;
- f) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación;
- g) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual;
- h) 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;
- i) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona;
- j) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual;
- k) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

#### **Capítulo Cuarto** **Instancias competentes**

- 16. El Colegio implementará en su quehacer acciones tendientes a prevenir, y atender la violencia de género, para lo cual deberá designar instancias responsables de llevar a cabo estas tareas.
- 17. Las instancias competentes que conocerán los actos de violencia de género en El Colegio, son las siguientes:
  - a) Presidencia
  - b) Secretaría General
  - c) Comisión de Violencia de Género
  - d) Persona de primer contacto
- 18. La Presidencia de El Colegio contará con la siguiente atribución:
  - a) Designar y remover a las personas integrantes de la Comisión de Violencia de Género, garantizando la participación mayoritaria de mujeres en su integración;
- 19. La Secretaría General, contará con las siguientes atribuciones:
  - a) Coordinar la implementación, seguimiento y monitoreo del presente protocolo;



- b) Difundir, de manera permanente, el presente protocolo y los mecanismos que del mismo se habiliten;
  - c) Establecer las condiciones que garanticen la independencia técnica y de gestión de las personas de primer contacto y de la Comisión de Violencia de Género en todas las etapas del procedimiento;
  - d) Llevar el registro estadístico sobre la incidencia de actos, materia del presente protocolo y tomar en cuenta dicha información para mejorar planes y programas de formación y capacitación.
20. La Comisión de Violencia de Género será la instancia encargada de recibir, estudiar, valorar, procesar y resolver las quejas que por violencia de género le sean turnadas.
21. La Comisión de Violencia de Género estará integrada por:
- a) Dos personas que ocupen plaza de profesor investigador de tiempo completo en El Colegio y con conocimiento en materia de violencia de género o perspectiva de género;
  - b) Dos integrantes del personal administrativo que no formen parte del personal directivo de la institución;
  - c) Una persona externa a El Colegio, que se incorporará a la Comisión cuando por la naturaleza de la queja a desahogar se haga necesaria su intervención. Dicha persona deberá contar con trayectoria en materia de género e igualdad para la atención de casos de violencia de género; y
  - d) La persona que ocupe la Secretaría General de El Colegio como representante institucional ex officio.
22. La persona que ocupe la Secretaría General presidirá la Comisión de Violencia de Género y tendrá las siguientes facultades:
- a) Convocar al pleno de la Comisión para atender las quejas que se presenten;
  - b) En los casos que así lo valore, dictar medidas urgentes de protección a la persona agraviada; y
  - c) Notificar los acuerdos, dictámenes y recomendaciones elaborados por la Comisión.
23. El cargo para los integrantes académicos y administrativo será honorífico y tendrán una duración de dos años con opción a renovación.
24. La persona experta será designada por la Presidencia de El Colegio.

25. Los integrantes de la Comisión deberán haber recibido o, en su caso, recibirán capacitación específica en materia de igualdad y de violencia de género.
26. De manera enunciativa y no limitativa la Comisión de Violencia de Género tendrá las siguientes atribuciones:
- a) Recibir, estudiar, valorar, procesar y dar resolución a la queja cuando sea turnada por la persona de primer contacto o por la persona agraviada;
  - b) Dar seguimiento a los acuerdos emitidos en cada caso y al cumplimiento de las determinaciones o recomendaciones que resulten del proceso;
  - c) Preservar la confidencialidad de la información personal de cualquier caso sobre el que tenga conocimiento durante todas sus etapas;
  - d) Proponer a las autoridades de El Colegio acciones y mecanismos de prevención en materia de violencia de género;
  - e) Resolver los asuntos planteados por las partes que tengan relación con cuestiones procedimentales distintas a los hechos señalados en la queja;
  - f) Resolver si se acredita o no la conducta señalada como un acto de violencia de género a través de la emisión de un dictamen y, en su caso, recomendar las medidas que considere oportunas, atendiendo a la gravedad del caso y considerando si la persona implicada ha sido sancionada con anterioridad por actos de violencia de género;
  - g) En los casos en los que no se acredite la conducta, y de considerarlo oportuno, dictar medidas que promuevan la sana convivencia entre las partes, y en la Comunidad de El Colegio;
  - h) Elaborar un plan anual de actividades en materia de prevención de violencia de género.
27. La persona de primer contacto será la que atenderá a la persona agraviada en el primer momento. Se designará una persona de primer contacto titular y un suplente, las cuales deberán contar con las siguientes características:
- a) Ser trabajador(a) de El Colegio con contrato laboral vigente;
  - b) Acreditar capacidad o certificación en perspectiva de género, derechos humanos o violencia de género;
  - c) Preferentemente mujer;
  - d) Contar con al menos dos años de antigüedad como trabajador de El Colegio;
  - e) Contar con disponibilidad para atender de manera oportuna las tareas establecidas en el presente protocolo.

28. Las personas señaladas en el artículo anterior deberán contar con capacitación en perspectiva de género, derechos humanos y violencia de género, con la finalidad de que proporcionen un trato especializado a las personas que así lo requieran.
29. La Comisión de Violencia de Género designará a la persona de primer contacto y a su suplente.
30. La persona de primer contacto durará en su cargo dos años renovables.
31. La atención de primer contacto tendrá como propósito:
  - a) Orientar a las personas que integran la comunidad de El Colegio cuando refieran haber sido víctimas de violencia de género o tengan conocimiento de la comisión de esta conducta;
  - b) Contener emocionalmente a la persona agraviada proporcionando una escucha respetuosa y activa sobre los hechos que constituyen violencia de género;
  - c) Informar sobre los procedimientos y los medios alternos de solución que existen en El Colegio para en su caso sancionar la violencia de género;
  - d) Enviar a la persona agraviada a atención médica o psicológica externa, si fuera necesario;
  - e) Orientar a la persona agraviada con la finalidad de que reciba asesoría jurídica, en caso de que el hecho sea constitutivo de un delito, independientemente del proceso de queja establecido en el presente protocolo para la atención de casos de violencia de género;
  - f) En su caso recibir la queja para su canalización ante la Comisión de Violencia de Género.

## **Capítulo Quinto**

### **Procedimiento ante el Primer Contacto**

32. Toda persona que se crea afectada por un acto de violencia de género podrá iniciar el procedimiento ante el primer contacto institucional, el cual se iniciará con la entrevista, en términos de lo siguiente:

### **Sección Primera**

#### **Entrevista**

33. La entrevista es el diálogo entre la persona designada como primer contacto y la persona agraviada con el fin de escucharla, conocer el hecho y generar una ruta de atención.

34. Para realizar la entrevista, la persona designada como primer contacto deberá:
- a) Tratar a la persona con empatía y respeto;
  - b) Generar un ambiente de confianza;
  - c) Contar con un espacio seguro e idóneo para entrevistar a la persona de manera individual;
  - d) Escuchar de forma activa y respetuosa los hechos manifestados;
  - e) Omitir expresar comentarios estereotipados y discriminatorios, así como juicios de valor que pudieran desestimar o sobreestimar los hechos;
  - f) Evitar cualquier acto que pueda ser motivo de victimización secundaria;
  - g) Proporcionar contención emocional a la persona agraviada;
  - h) Orientar a la persona sobre los recursos y procedimientos con los que cuenta El Colegio para atender y sancionar la violencia de género;
  - i) Informar sobre el procedimiento para la formulación de la queja y si fuera el caso sobre los medios alternos de solución de conflictos;
  - j) Evitar emitir opiniones, comentarios personales o generar falsas expectativas en la persona agraviada sobre las posibles sanciones.
35. Después de la entrevista de primer contacto, la persona que se considera transgredida en su integridad de género, podrá decidir sobre iniciar o no el procedimiento de formulación de la queja, gozando en todo momento del derecho al desistimiento.
36. La persona agraviada puede optar por presentar su queja de conformidad con lo dispuesto por el numeral 37 o por la mediación en términos del numeral 47 de presente protocolo.

## **Sección Segunda**

### **Formulación de la queja**

37. Toda queja será presentada ante la persona de primer contacto, ya sea en forma oral, por escrito libre o a través del formato de queja que se ponga a disposición de las personas interesadas o al correo electrónico institucional de la persona de primer contacto. En caso de ser oral, deberá posterior a ello, presentar su queja por escrito en términos de lo establecido en el artículo 40 del presente protocolo. En su caso, se adjuntarán las pruebas de las que disponga, sin perjuicio de que puedan ser presentadas con posterioridad ante la Comisión de Violencia de Género.
38. La queja podrá ser formulada por la persona agraviada; por una tercera persona, siempre y cuando la persona agraviada la autorice expresamente;

o bien, canalizada por cualquier persona integrante de la comunidad de El Colegio que tenga conocimiento de los hechos.

39. En caso de ser formulada por una tercera persona o canalizada, la persona de primer contacto deberá establecer contacto inmediato y directo con la persona agraviada para confirmar si es o no su voluntad iniciar con el procedimiento de primer contacto. En caso afirmativo, se iniciará el procedimiento; en caso negativo, se eliminará cualquier constancia.
40. Toda queja deberá contener:
  - a) Nombre completo de la persona quejosa y, en su caso, de quienes fungirán como testigos;
  - b) Tipo de vinculación con El Colegio de la persona quejosa, la persona agraviada y la persona implicada;
  - c) Copia de identificación oficial de la persona quejosa;
  - d) Edad;
  - e) Teléfono para contacto;
  - f) Correo electrónico para contacto y notificaciones;
  - g) Descripción de los hechos que motivan la queja, y las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se llevaron a cabo. En caso de contar con evidencias físicas, pueden ser adjuntadas a la descripción;
  - h) Señalamiento de quienes pudieran tener conocimiento de los hechos que motivan la queja; y
  - i) Firma de la persona quejosa.
41. En caso de que la queja se presente por correo electrónico a la persona del primer contacto, la persona quejosa deberá acreditar su identidad con datos y documentos que demuestren que forma parte de la comunidad de El Colegio o bien, deberá acudir dentro de los siguientes 3 días hábiles a la presentación de la misma, a ratificar su escrito ante la Comisión de Violencia de Género.
42. No existe un plazo perentorio para presentar la queja en tanto la persona quejosa sea parte de la comunidad de El Colegio. No obstante, se promoverá que la persona agraviada formule la queja tan pronto como sea razonablemente posible.
43. Ninguna queja anónima será objeto de tramitación.

### **Sección Tercera** **Registro y atención de la queja**

44. Ante la formulación de una queja, la persona de primer contacto deberá:

- a) Recibir las evidencias;
  - b) Explicar a la persona agraviada el principio de confidencialidad, su alcance y hacerle saber que, en caso de falso testimonio, se considerará falta grave y será sancionado como tal por las autoridades institucionales;
  - c) Con base en los hechos, las evidencias, el grado de afectación y el estado psicoemocional de la persona agraviada, la persona de primer contacto deberá:
    - I) Informar a la persona agraviada sobre los derechos que tiene derivados del presente protocolo, el procedimiento previsto en el mismo y los servicios a los que puede acudir;
    - II) Proporcionar contención emocional a la persona agraviada.
  - d) Formar un expediente en el que registre:
    - I) El o los eventos, manifestaciones, expresiones narradas según las manifestaciones y apreciación de la persona agraviada;
    - II) si las hay físicamente, las evidencias presentadas; y
    - III) la atención que hasta ese punto se haya brindado, según la solicitud o la voluntad de la persona agraviada. Dicho expediente será reservado y confidencial.
45. De existir cualquier dato que demuestre que la seguridad de la persona agraviada se encuentra en riesgo dentro de El Colegio o que se pueda cometer en su perjuicio un acto de imposible reparación, la persona de primer contacto deberá solicitar al Presidente de la Comisión de Violencia de Género, medidas inmediatas para garantizar la seguridad y bienestar de la persona agraviada, entre las que se incluyen:
- a) Evitar que la persona implicada establezca contacto directo con la persona agraviada con la intención de molestarla o lesionarla;
  - b) Promover y acorde a las posibilidades la reubicación temporal de la persona agraviada o de la persona implicada.
46. En su caso, las medidas inmediatas serán temporales y proporcionales a la gravedad de la situación denunciada y sus circunstancias de modo, tiempo y lugar.

47. Cuando a juicio de la persona de primer contacto considere que los hechos cometidos en contra de la persona agraviada no sean considerados como graves, podrá ofrecerle el mecanismo de mediación, el cual se basará en el diálogo y la concertación para construir acuerdos que den solución a la situación.
48. En caso de que la persona agraviada no desee el procedimiento de mediación o que la persona implicada no acuda a las reuniones a las que sea convocado, en términos de lo establecido en el numeral 51 del presente protocolo, la persona de primer contacto remitirá el expediente a la Comisión de Violencia de Género, quien determinará lo conducente.
49. No será procedente el mecanismo de mediación en los casos siguientes:
  - a) Cuando entre la persona agraviada y la persona implicada haya una relación de poder que desequilibre la neutralidad y efectividad del procedimiento;
  - b) En caso de falta de consentimiento expreso de las partes involucradas en los hechos;
  - c) Cuando los hechos constituyan un delito conforme a las leyes penales vigentes. En este caso, quedarán a salvo los derechos de las partes para ejercitar las acciones legales correspondientes. La persona de primer contacto dará aviso inmediato a las autoridades institucionales;
  - d) Cuando no sea la primera vez que ocurran hechos de violencia de género entre las partes involucradas.
50. La persona de primer contacto generará una invitación a entrevista inicial dirigida a ambas partes. La invitación señalará el lugar, la hora y el día de la reunión.
51. En el supuesto de que la persona implicada no se presente, se le enviará una segunda invitación por única ocasión para que acuda en un plazo no mayor de 3 días hábiles. De no presentarse por segunda ocasión, el procedimiento de mediación será concluido y se iniciará el procedimiento de queja ante la Comisión de Violencia de Género.
52. En caso de que la persona implicada acuda al procedimiento de mediación, se explicará a las partes el objeto y naturaleza del procedimiento y suscribirán los acuerdos de participación al procedimiento de mediación y de confidencialidad, los cuales se integrarán al expediente.
53. A las reuniones del procedimiento de mediación únicamente asistirán las partes interesadas, sin acompañantes.

54. La persona de primer contacto conducirá la mediación de manera objetiva e imparcial y procurará que las partes generen sus propios acuerdos o compromisos.
55. En ningún caso los acuerdos versarán sobre cuestiones académicas, económicas, o sobre situaciones administrativas competencia de las autoridades de El Colegio.
56. Los acuerdos o compromisos a que lleguen las partes serán asentados en un documento que elaborará la persona de primer contacto, mismo al que se le dará lectura en voz alta ante las partes para posteriormente imprimirlo y suscribirlo en tres tantos, uno para cada uno de los/as participantes.
57. En un plazo máximo de un día hábil, la persona de primer contacto deberá informar a la Comisión de Violencia de Género sobre el procedimiento de mediación y entregarle el expediente debidamente formado e integrado.
58. Cualquier situación no prevista que surja en el procedimiento, será resuelta de común acuerdo entre las partes o, en su caso, por la persona de primer contacto de modo que se procure la solución de la queja en la mejor forma posible.
59. En el caso excepcional de que la única solución efectiva requiera la autorización de una autoridad de El Colegio, se pondrá a disposición de la misma motivando suficientemente las razones de tal determinación, quien determinará lo conducente.
60. La persona de primer contacto dará seguimiento al cumplimiento de los acuerdos concertados y enviará informes periódicos sobre el particular a la Comisión de Violencia de Género.
61. En caso de incumplimiento de los acuerdos, se podrá continuar con el trámite de queja.

**Capítulo Sexto**  
**Procedimiento ante la Comisión de Violencia de Género**  
**Sección Primera**  
**Procedencia**

62. El procedimiento ante la Comisión de Violencia de Género procederá en los casos siguientes:
  - a) Cuando sea improcedente el procedimiento de mediación;
  - b) Cuando alguna de las partes no desee el procedimiento de mediación;



- c) Cuando la persona implicada no acuda a las reuniones a las que sea convocado en el procedimiento de mediación;
- d) Cuando alguna de las partes incumpla los acuerdos o compromisos suscritos en el procedimiento de mediación.

## **Sección Segunda Etapa Inicial**

- 63. La Comisión de Violencia de Género, según sea el caso, recibirá la queja de la persona agraviada o el expediente de la persona de primer contacto, o bien, cualquier noticia del hecho.
- 64. La Comisión de Violencia de Género analizará el contenido de la queja o expediente, así como las evidencias disponibles y en el plazo no mayor de tres días hábiles, podrá:
  - a) Emitir documento en el que detalle en forma razonable y justificada la admisión o desechamiento de la queja, mismo que será notificado personalmente a la persona agraviada;
  - b) Cuando la queja no cuente con los requisitos previstos en el numeral 40 o sea necesario precisar la queja para determinar si los hechos señalados en la misma pudieran posiblemente constituir actos de violencia de género, prevendrá a la persona agraviada para que en un término de tres días hábiles subsane las deficiencias de la queja. Cuando no se dé cumplimiento a la prevención en tiempo y forma, la queja se tendrá por no presentada y se desechará, quedando a salvo los derechos para que pueda presentarse nuevamente cuando así se desee;
- 65. De ser admitida la queja, el documento será notificado en forma personal o por medios electrónicos a la persona implicada, en dicho documento se deberá informarle como mínimo que existe una queja admitida en la que se le señala como persona implicada; los hechos en los que se apoya la queja, las evidencias disponibles y los derechos con los que cuenta.
- 66. La persona implicada deberá dar contestación por escrito, a través del medio electrónico que le señale la Comisión de Violencia de Género, a los hechos señalados en la queja dentro del término de tres días hábiles.
- 67. La contestación de la queja deberá contener:
  - a) Nombre completo de la persona implicada;
  - b) Contestación a los hechos señalados en la queja;
  - c) Teléfono de contacto;
  - d) Correo electrónico de contacto para recibir notificaciones;

- e) Copia de identificación oficial; y
- f) Firma.

En su caso, se adjuntarán los medios de prueba con los que cuenta.

68. Si no se presenta la contestación de la queja en el plazo correspondiente, la persona implicada perderá el derecho a manifestarse y a presentar pruebas en el procedimiento, no obstante, la queja seguirá su curso respecto de los hechos señalados en la queja.

### **Sección Tercera**

#### **Etapas de valoración y decisión**

69. Recibida y valorada la contestación, la Comisión de Violencia de Género otorgará a las partes un plazo de tres días hábiles para que, por última ocasión dentro del procedimiento, realicen las manifestaciones o presenten las pruebas que consideren oportunas, elementos que serán valorados en la dictaminación.
70. Trascurrido el plazo de tres días, la Comisión de Violencia de Género contará con un plazo de cinco días hábiles para analizar los argumentos realizados, las evidencias presentadas por la persona agraviada y de la persona implicada y procederá a realizar la dictaminación correspondiente, una vez transcurrido este plazo, deberá notificar a las partes en un plazo de dos días hábiles el dictamen.
71. En la dictaminación se estipulará si existen o no elementos suficientes para acreditar que la persona implicada ha efectuado el o los actos de violencia que se le atribuyen. Además de los datos de identificación del caso, éste deberá contener:
- a) Antecedentes: resumen cronológico del procedimiento desde la presentación de la queja hasta la dictaminación;
  - b) Razonamientos y argumentos lógico-conceptuales: todas aquellas consideraciones que justifican y apoyan la dictaminación, mediante las cuales se analizan los hechos y el contexto en el que éstos sucedieron, así como las evidencias y las posibles faltas cometidas, utilizando la perspectiva de género;
  - c) Puntos decisivos: Si se demuestra o no el acto de violencia de género y, en su caso, la recomendación de medidas y sanciones.
72. La Comisión de Violencia de Género podrá emitir recomendaciones a las instancias y autoridades de El Colegio o a un tercero, que estime apropiadas para la prevención de conductas de violencia de género.

73. En su caso, la recomendación de sanciones deberá ser proporcional a la gravedad del asunto y en términos de lo establecido en el capítulo octavo del presente protocolo.
74. De ser posible y a criterio de la Comisión, se propondrán medidas con enfoque restaurativo para las partes y para la comunidad institucional.
75. La validez de las dictaminaciones y recomendaciones de la Comisión de Violencia de Género queda sujeta a la no contravención de disposiciones normativas internas. Por tanto, las medidas y sanciones que impongan se determinarán e implementarán conforme a lo previsto en la normatividad interna de El Colegio y de acuerdo con la relación contractual o académica establecida, según corresponda, considerando en todo momento lo señalado en la dictaminación emitida por la Comisión de Violencia de Género. Las medidas de enfoque restaurativo serán establecidas por la Comisión de Violencia de Género.
76. Cuando la queja formulada sea falsa o se haya formulado con la intención de dañar a la persona implicada o a una tercera persona, la Comisión de Violencia de Género recomendará a la Presidencia, las consecuencias procedentes de conformidad con la reglamentación institucional.
77. Siempre estarán a salvo los derechos de las partes para proceder de conformidad con cualquier vía que considere pertinente.

### **Capítulo Séptimo** **Sanciones y medidas de enfoque restaurativo**

78. La Comisión de Violencia de Género recomendará la aplicación de las medidas que se estimen pertinentes, proporcionales y procedentes, según corresponda, y con base en la gravedad de los hechos, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:
  - a) Intencionalidad con que se cometió la conducta.
  - b) La reincidencia en conductas de violencia de género.
  - c) La manifestación expresa del arrepentimiento:
  - d) Antecedentes y condiciones personales contra la persona implicada;
  - e) La disposición de la persona implicada, a someterse a alguna medida o tratamiento profesional.
79. La Comisión de Violencia de Género podrá recomendar una o varias de las sanciones siguientes, mismas que para efectos del presente protocolo se clasifican en:

- I. Sanciones leves:
    - a) Disculpa pública a petición de la persona agraviada;
    - b) Amonestación por escrito;
    - c) Baja temporal del programa docente;
    - d) Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones;
  
  - II. Sanciones graves:
    - a) Baja definitiva del programa docente y la cancelación de las becas otorgadas por su condición de estudiante vigente;
    - b) Destitución del puesto o cargo;
    - c) Rescisión laboral;
    - d) Tratándose de becarios conclusión de la vinculación institucional;
    - e) Las demás que se consideren necesarias y/o pertinentes de acuerdo a la normatividad institucional.
80. Las sanciones definitivas por violencia de género serán aplicadas por El Presidente de El Colegio.
81. La Comisión podrá recomendar medidas adicionales tales como:
- a) Terapias psicológicas;
  - b) Cursos sobre violencia de género.

### **Capítulo Octavo** **Recurso de Inconformidad**

82. La parte afectada podrá inconformarse ante la Presidencia de El Colegio, respecto del dictamen emitido por la Comisión de Violencia de Género a través del recurso de inconformidad, el cual deberá interponer en un término de cinco días hábiles contados a partir de la fecha de la notificación del dictamen por parte de la Comisión de Violencia de Género.
83. Dicho recurso se interpondrá por escrito haciendo una relación sucinta y argumentada de los excesos o defectos en el desarrollo del procedimiento, así como de la valoración de las pruebas.
84. La Presidencia de El Colegio en un término no mayor a cinco días hábiles designará dos personas especialistas en temas de violencia y perspectiva de género.

85. Hecha la designación, la Presidencia de El Colegio les turnará el expediente correspondiente y fijará para que, en un término de quince días hábiles, emitan una opinión.
86. Las personas especialistas remitirán sus opiniones a la Presidencia, quien podrá revocar, modificar o ratificar el sentido del dictamen, en un término no mayor a cinco días hábiles, asimismo notificará a las partes el sentido de la inconformidad.