

EL COLEGIO DEL ESTADO DE HIDALGO

DIRECCIÓN GENERAL

PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO ACADÉMICO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto y alcance

El presente Protocolo tiene por objeto establecer los mecanismos institucionales de prevención, atención, investigación y sanción de conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia de género, hostigamiento académico, acoso entre pares, exclusión por características personales, y cualquier otra forma de violencia o discriminación que se presente en el ámbito de El Colegio del Estado de Hidalgo.

Este Protocolo es de observancia obligatoria para todas las personas que forman parte de la comunidad institucional: personal docente, personal administrativo, estudiantes, personal de servicios, visitantes y cualquier persona que realice actividades en las instalaciones o bajo los programas académicos del Colegio.

Artículo 2. Marco normativo

El presente Protocolo se fundamenta en la legislación nacional e internacional aplicable, incluyendo:

- I. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1º, 3º y 4º;
- II. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- III. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- IV. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;
- V. Ley General de Educación Superior, artículos 7, 10, 42 y 43;
- VI. Lineamientos del Sistema Nacional de Posgrados, Artículo 12;
- VII. Estatuto Orgánico de El Colegio del Estado de Hidalgo;
- VIII. Código de Ética de El Colegio del Estado de Hidalgo;
- IX. Código de Conducta de El Colegio del Estado de Hidalgo.

Artículo 3. Principios rectores

El presente Protocolo se rige por los siguientes principios que orientan todas las acciones institucionales:

- I. Dignidad humana:** Reconocimiento del valor inherente de toda persona y su derecho a ser tratada con respeto;
- II. Igualdad y no discriminación:** Garantía de trato equitativo sin distinción por motivos de género, edad, origen étnico, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, religión, condición socioeconómica o cualquier otra característica personal;
- III. Perspectiva de género:** Análisis y comprensión de las relaciones de poder basadas en el género y su impacto en las conductas de violencia;

IV. Interseccionalidad: Reconocimiento de las múltiples formas de discriminación que pueden converger en una persona;

V. Debido proceso: Garantía de procedimientos justos, imparciales y expeditos para todas las partes involucradas;

VI. Confidencialidad: Protección de la identidad y los datos personales de las personas involucradas, salvo lo establecido por la ley;

VII. Protección de la víctima: Prioridad en la seguridad, bienestar físico y emocional de la persona que presenta una queja o denuncia;

VIII. Presunción de inocencia: Toda persona señalada se presume inocente hasta que se demuestre su responsabilidad;

IX. No revictimización: Evitar que la persona afectada tenga que relatar repetidamente los hechos o sea sometida a procedimientos que agraven su situación;

X. Inmediatez: Atención oportuna y sin dilaciones innecesarias de las situaciones de violencia o discriminación;

XI. Integralidad: Atención que considera todos los aspectos de la situación y las necesidades de las personas involucradas;

XII. Profesionalismo: Actuación con capacitación especializada, objetividad y ética profesional;

XIII. Transparencia: Claridad en los procedimientos y rendición de cuentas sobre las acciones institucionales;

XIV. Accesibilidad: Mecanismos de denuncia y atención disponibles y comprensibles para toda la comunidad institucional;

XV. Prevención: Prioridad en acciones educativas y culturales que eviten la ocurrencia de situaciones de violencia y discriminación;

XVI. No conciliación: Prohibición de procedimientos de conciliación, mediación o cualquier otro que implique negociación entre las partes en casos de violencia;

XVII. Proporcionalidad: Las sanciones deben corresponder a la gravedad de las conductas comprobadas;

XVIII. Reparación del daño: Compromiso institucional con la restitución de derechos y la reparación integral del daño causado;

XIX. Responsabilidad institucional: El Colegio asume su compromiso activo en la prevención, atención y erradicación de toda forma de violencia y discriminación;

XX. Libertad académica con responsabilidad: El ejercicio de la libertad de cátedra e investigación debe realizarse en un ambiente de respeto a la dignidad de todas las personas;

XXI. Colaboración interinstitucional: Coordinación con instancias externas especializadas cuando el caso lo requiera;

XXII. Mejora continua: Evaluación y actualización permanente de políticas y procedimientos institucionales;

XXIII. Respeto a la diversidad: Valoración de todas las formas de diversidad en la comunidad institucional;

XXIV. Integridad académica: Compromiso con la excelencia, honestidad y responsabilidad en todas las actividades académicas;

XXV. Cultura de paz: Promoción activa de relaciones basadas en el respeto, el diálogo y la resolución pacífica de conflictos.

Artículo 4. Definiciones

Para efectos del presente Protocolo, se entiende por:

I. Hostigamiento sexual: El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito académico o laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, de naturaleza sexual no deseadas ni consentidas;

II. Acoso sexual: Una forma de violencia con connotación sexual en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo para la víctima;

III. Violencia de género: Cualquier acción u omisión basada en el género que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público;

IV. Hostigamiento académico: Conductas persistentes de maltrato, intimidación, humillación o menosprecio hacia un estudiante o miembro del personal académico, que afectan su desempeño, aprovechamiento académico o bienestar psicológico;

V. Acoso entre pares: Conductas repetidas de intimidación, exclusión, difamación o agresión física o psicológica entre personas que se encuentran en una relación simétrica, sin subordinación jerárquica;

VI. Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, basada en el origen étnico, nacionalidad, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencia sexual, identidad de género, estado civil o cualquier otra característica, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas;

VII. Violencia digital: Actos de violencia de género cometidos, instigados o agravados, en parte o totalmente, por el uso de las tecnologías de la información y comunicación, plataformas de redes sociales, correo electrónico, mensajería instantánea y cualquier otro medio tecnológico;

VIII. Persona víctima: Persona que presenta una queja o denuncia por haber experimentado directamente una situación de violencia, hostigamiento o discriminación;

IX. Persona señalada: Persona sobre quien recae la imputación de haber cometido una conducta susceptible de ser investigada bajo este Protocolo;

X. Persona testigo: Persona que tiene conocimiento directo o indirecto de los hechos y puede aportar información relevante para la investigación;

XI. Persona Consejera: Personal institucional capacitado y certificado que brinda acompañamiento, orientación y apoyo inicial a las personas que presentan una queja o denuncia, sin participar en los procesos de investigación o sanción;

XII. Primer contacto: Momento inicial en el que una persona manifiesta haber vivido una situación de violencia, hostigamiento o discriminación y solicita orientación o apoyo institucional;

XIII. Medidas de protección: Acciones inmediatas y temporales ordenadas por la autoridad institucional competente para salvaguardar la integridad, seguridad y derechos de la persona víctima;

XIV. Medidas de separación: Disposiciones que buscan evitar el contacto entre la persona víctima y la persona señalada durante el proceso de investigación;

XV. Reparación del daño: Conjunto de medidas destinadas a restituir los derechos de la persona víctima y compensar los efectos de la violencia sufrida;

XVI. Perspectiva de género: Metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las personas por razones de género, así como las acciones para actuar sobre estos factores;

XVII. Consentimiento: Manifestación de voluntad libre, específica, informada e inequívoca mediante la cual una persona acepta participar en una conducta o actividad determinada;

XVIII. Revictimización: Conjunto de acciones u omisiones que agravan el daño sufrido por la persona víctima o la exponen a experimentar nuevamente situaciones similares a las de la violencia original;

XIX. Unidad Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (UIIMH): Área institucional responsable de coordinar las acciones de prevención, difusión y capacitación en materia de igualdad, no discriminación y prevención de violencia;

XX. Órgano Interno de Control (OIC): Instancia institucional responsable de investigar y sustanciar los procedimientos administrativos cuando las conductas involucren a personal del Colegio;

XXI. Comité de Ética: Órgano colegiado responsable de conocer, analizar y emitir recomendaciones sobre situaciones que involucren dilemas éticos en la comunidad institucional;

XXII. Dirección de Posgrados: Área responsable de conocer de las conductas que afecten el ambiente académico cuando involucren únicamente a estudiantes;

XXIII. Consejo Académico: Máximo órgano colegiado académico de El Colegio, responsable de determinar sanciones en casos graves que involucren al personal académico;

XXIV. Registro institucional: Sistema de información que concentra y resguarda los datos estadísticos de los casos atendidos, garantizando la confidencialidad de la información personal;

XXV. Autoridades especializadas: Instancias externas con competencia en materia de investigación y persecución de delitos, incluyendo fiscalías y ministerios públicos;

XXVI. Violencia patrimonial: Acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima mediante la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos;

XXVII. Violencia psicológica: Cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, consistente en negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas;

XXVIII. Violencia física: Cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas o ambas;

XXIX. Identidad de género: Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento;

XXX. Ambiente académico seguro: Entorno educativo libre de violencia y discriminación que garantiza el pleno desarrollo de las actividades académicas y de investigación en condiciones de respeto, equidad y dignidad para todas las personas.

CAPÍTULO II

MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Artículo 5. Personas Consejeras

El Colegio contará con Personas Consejeras, quienes serán personal institucional que reciba capacitación y certificación especializada en perspectiva de género, atención a víctimas de violencia, primeros auxilios psicológicos y conocimiento del presente Protocolo.

Las funciones de las Personas Consejeras incluyen: brindar orientación inicial sobre los mecanismos de denuncia disponibles, acompañar emocionalmente a la persona víctima en el proceso, facilitar el acceso a servicios especializados de atención, y dar seguimiento al caso sin participar en la investigación o sanción. Las Personas Consejeras actuarán bajo los principios de confidencialidad, respeto y no revictimización.

La designación y coordinación de las Personas Consejeras estará a cargo de la UIIMH, quien establecerá los requisitos de certificación, supervisa el desempeño de sus funciones y asegurará su capacitación continua.

Artículo 6. Formato de Primer Contacto

El Colegio implementará un Formato de Primer Contacto estandarizado que será utilizado por las Personas Consejeras y las instancias receptoras de quejas para registrar la información inicial cuando una persona manifieste haber vivido una situación de violencia, hostigamiento o discriminación.

Este formato incluirá datos mínimos necesarios sobre la naturaleza de los hechos, necesidades inmediatas de la persona, medidas de protección requeridas y canalizaciones pertinentes, sin que constituya una denuncia formal. La información recabada tendrá carácter confidencial y será utilizada únicamente para fines de atención y orientación inicial.

La UIIMH será responsable del diseño, actualización y supervisión del uso adecuado del Formato de Primer Contacto, asegurando que sea accesible, comprensible y respetuoso con la dignidad de las personas.

Artículo 7. Capacitación obligatoria

Todo el personal docente, administrativo y de servicios de El Colegio deberá participar en programas de capacitación sobre prevención de violencia y discriminación, perspectiva de género, derechos humanos y conocimiento del presente Protocolo. Esta capacitación será obligatoria y tendrá una duración mínima anual de ocho horas.

Para el personal de nuevo ingreso, la capacitación en estos temas formará parte del proceso de inducción institucional y deberá completarse dentro de los primeros tres meses de su incorporación.

La UIIMH será responsable de diseñar, coordinar e impartir estos programas de capacitación, así como de llevar un registro actualizado de la participación del personal. El cumplimiento de esta obligación formará parte de la evaluación anual del desempeño del personal.

Artículo 8. Estrategias de difusión permanente

El Colegio implementará estrategias permanentes de difusión del presente Protocolo y de sensibilización sobre la prevención de violencia y discriminación, dirigidas a toda la comunidad institucional. Estas acciones incluirán:

I. Al inicio de cada ciclo escolar, sesiones informativas obligatorias para estudiantes de nuevo ingreso sobre el contenido del Protocolo, los mecanismos de denuncia disponibles y los servicios de apoyo institucionales;

II. Publicación y actualización permanente del Protocolo en el sitio web institucional, en formato accesible y descargable;

III. Colocación de material informativo visible en instalaciones del Colegio con datos de contacto de las instancias de atención;

IV. Campañas de sensibilización periódicas a través de medios digitales institucionales;

V. Inclusión de contenidos sobre igualdad de género, no discriminación y prevención de violencia en programas académicos;

VI. Realización de al menos dos eventos de difusión masiva por año académico, como conferencias, talleres o conversatorios sobre estos temas.

La UIIMH será responsable de diseñar, ejecutar y evaluar estas estrategias de difusión, presentando un informe anual ante el Consejo Académico sobre las actividades realizadas y su impacto.

Artículo 9. Registro institucional de casos

El Colegio mantendrá un Registro Institucional de casos de violencia y discriminación que concentrará información estadística sobre las quejas y denuncias recibidas, garantizando en todo momento la confidencialidad de los datos personales.

Este registro incluirá datos desagregados por tipo de conducta, sexo de las personas involucradas, relación entre las partes, unidades académicas o administrativas involucradas, medidas adoptadas y resoluciones emitidas. La información será utilizada exclusivamente para fines de análisis institucional, elaboración de estadísticas y diseño de políticas de prevención.

La coordinación del Registro estará a cargo de la UIIMH en coordinación con el OIC, quienes deberán emitir un informe anual público con información estadística agregada, sin revelar datos que permitan identificar a las personas involucradas. Este informe será presentado ante la Junta de Gobierno y publicado en el sitio web institucional.

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTOS DE ATENCIÓN Y SANCIÓN

Artículo 10. Mecanismos de denuncia

Cualquier persona que forme parte de la comunidad institucional o que tenga conocimiento de hechos que puedan constituir violencia, hostigamiento o discriminación podrá presentar una queja o denuncia a través de los siguientes canales:

- I. Personalmente ante la UIIMH, el OIC, el Comité de Ética o el Comité de Honor y Justicia, según corresponda;
- II. Por escrito dirigido a cualquiera de las instancias mencionadas;
- III. A través del correo electrónico institucional habilitado para estos efectos;
- IV. Mediante el buzón físico o digital disponible en el sitio web institucional;
- V. A través de una Persona Consejera, quien canalizará el caso a la instancia competente respetando la voluntad de la persona víctima.

Las denuncias podrán ser anónimas, aunque esto puede limitar las posibilidades de investigación y aplicación de medidas de protección. Todas las instancias receptoras garantizarán la confidencialidad de la identidad de las personas involucradas.

Artículo 11. Rutas de atención diferenciadas

El Colegio establece las siguientes rutas de atención según la relación entre las personas involucradas:

I. Casos que involucren a personal del Colegio (docente, administrativo o de servicios):

- a) La denuncia será presentada ante el OIC o la UIIMH;
- b) El OIC realizará la investigación correspondiente en un plazo máximo de 30 días hábiles;
- c) Si se acredita la responsabilidad, el OIC turnará el expediente al Consejo Académico o a la instancia competente para la determinación de sanciones;
- d) La resolución final deberá emitirse en un plazo máximo de 15 días hábiles posteriores a la conclusión de la investigación.

II. Casos entre estudiantes sin participación de personal:

- a) La denuncia será presentada ante la Dirección de Posgrados o la UIIMH;
- b) La Dirección de Posgrados conducirá la investigación en un plazo máximo de 20 días hábiles;
- c) La Dirección de Posgrados emitirá una resolución motivada y fundada en un plazo máximo de 10 días hábiles posteriores a la conclusión de la investigación;
- d) Las sanciones aplicables incluyen amonestación, suspensión temporal o baja definitiva del programa académico, según la gravedad de los hechos comprobados. En caso de ser necesario, la Dirección de Posgrados puede convocar al Consejo Académico para una resolución más integral.

III. Casos que involucren dilemas éticos o situaciones de conflicto institucional:

- a) La situación será turnada al Comité de Ética;
- b) El Comité analizará el caso desde una perspectiva ética y emitirá recomendaciones no vinculantes en un plazo máximo de 15 días hábiles;
- c) Si el caso requiere sanción, será turnado a la instancia competente según los numerales anteriores.

En todos los casos, la UIIMH actuará como instancia de coordinación y seguimiento, asegurando que se respeten los plazos establecidos y los derechos de todas las personas involucradas.

Artículo 12. Medidas de protección inmediatas

Una vez recibida una denuncia, la instancia competente deberá valorar la necesidad de adoptar medidas de protección inmediatas para salvaguardar la integridad de la persona víctima. Estas medidas podrán incluir:

- I. Separación física y académica entre las personas involucradas;
- II. Cambio de horario, grupo o sede de actividades académicas;
- III. Prohibición de acercamiento o comunicación entre las partes;
- IV. Suspensión temporal de la persona señalada de sus actividades institucionales, cuando la gravedad del caso lo justifique;
- V. Facilidades académicas para la persona víctima, incluyendo extensión de plazos, modalidades alternativas de evaluación o acceso a servicios de apoyo psicológico;
- VI. Cualquier otra que sea necesaria para garantizar la seguridad y bienestar de la persona víctima.

Estas medidas deberán adoptarse en un plazo máximo de 48 horas desde la recepción de la denuncia y tendrán carácter provisional hasta la conclusión del procedimiento. Las medidas serán notificadas por escrito a las personas involucradas y podrán ser modificadas o levantadas si cambian las circunstancias que las motivaron.

Artículo 13. Criterios de valoración de pruebas con perspectiva de género

En la investigación y valoración de las pruebas, las instancias competentes aplicarán perspectiva de género considerando los siguientes criterios:

- I. Análisis del contexto de relaciones de poder y subordinación entre las personas involucradas;
- II. Valoración de patrones de conducta y no únicamente de incidentes aislados;
- III. Consideración de las asimetrías de poder académicas, laborales o personales que puedan influir en la capacidad de la víctima para denunciar o aportar pruebas;
- IV. Análisis de las circunstancias específicas que pueden afectar la credibilidad del testimonio, evitando estereotipos o prejuicios de género;
- V. Evaluación de pruebas indirectas o circunstanciales cuando la naturaleza de los hechos dificulte la obtención de pruebas directas;
- VI. Reconocimiento de que la ausencia de resistencia física o verbal no implica consentimiento.

Las resoluciones deberán fundamentarse en estos criterios y explicitar cómo fueron considerados en el análisis del caso particular.

Artículo 14. Prohibición de conciliación

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de conciliación, mediación o negociación entre las partes en casos de violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia física o cualquier otra forma de violencia. La naturaleza de estos hechos impide cualquier solución basada en acuerdos entre víctima y agresor.

Los casos de hostigamiento académico, acoso entre pares o discriminación podrán ser susceptibles de mediación únicamente si ambas partes manifiestan expresamente su voluntad de participar en dicho procedimiento y la gravedad de los hechos lo permite. Esta decisión será evaluada por el Comité de Ética, quien determinará si procede este mecanismo alternativo.

Artículo 15. Sanciones aplicables

Las sanciones que podrán imponerse al personal del Colegio, según la gravedad de las conductas comprobadas, incluyen:

- I. Amonestación privada o pública;
- II. Suspensión temporal de funciones sin goce de sueldo;
- III. Inhabilitación temporal para ocupar cargos académicos o administrativos;
- IV. Destitución o terminación de la relación laboral;
- V. Cualquier otra que establezcan las disposiciones laborales aplicables.

Para estudiantes, las sanciones incluyen:

- I. Amonestación privada o pública;
- II. Suspensión temporal de actividades académicas;
- III. Baja definitiva del programa académico;
- IV. Inhabilitación para reinscribirse en cualquier programa del Colegio.

La determinación de la sanción considerará la gravedad de la conducta, la reincidencia, el daño causado y las circunstancias particulares del caso. En todos los casos se garantizará el derecho de audiencia y defensa de la persona señalada.

CAPÍTULO IV

DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 16. Derechos de la persona víctima

La persona que presente una queja o denuncia tiene derecho a:

- I. Ser tratada con respeto, dignidad y sin discriminación en todo momento;
- II. Recibir atención inmediata, profesional y especializada;
- III. Contar con el acompañamiento de una Persona Consejera durante todo el proceso;
- IV. Que se adopten medidas inmediatas para garantizar su seguridad e integridad;
- V. Que su identidad y la información relacionada con el caso se mantengan confidenciales;
- VI. Ser informada sobre el curso del procedimiento y sus avances;
- VII. Recibir apoyo psicológico institucional o ser canalizada a servicios especializados externos;
- VIII. Contar con facilidades académicas que le permitan continuar con sus actividades;
- IX. No ser confrontada directamente con la persona señalada durante la investigación;
- X. Que se respete su decisión de no continuar con el procedimiento, sin perjuicio de las acciones que por obligación legal deba emprender la institución;
- XI. Recibir reparación del daño cuando se acredite la responsabilidad de la persona señalada;
- XII. Impugnar las resoluciones que considere contrarias a sus derechos, de acuerdo con los procedimientos establecidos.

Artículo 17. Derechos de la persona señalada

La persona sobre quien recae una imputación tiene derecho a:

- I. Ser tratada con respeto y dignidad durante todo el procedimiento;
- II. Conocer los hechos que se le imputan con claridad y precisión;
- III. Ser informada sobre el procedimiento, sus etapas y plazos;
- IV. Presentar su versión de los hechos y las pruebas que considere pertinentes;
- V. Ser asistida por una persona de su confianza o un representante legal;
- VI. Ser oída en audiencia antes de que se emita una resolución;
- VII. Que se respete la presunción de inocencia hasta que se demuestre su responsabilidad;
- VIII. Que la investigación se realice de manera objetiva e imparcial;
- IX. Conocer la resolución y su fundamentación;
- X. Impugnar la resolución a través de los medios establecidos en la normatividad institucional.

Artículo 18. Obligaciones de toda la comunidad institucional

Todas las personas que forman parte de la comunidad de El Colegio del Estado de Hidalgo tienen la obligación de:

- I. Conocer y cumplir el presente Protocolo;
- II. Abstenerse de realizar conductas de violencia, hostigamiento o discriminación;
- III. Contribuir a la construcción de un ambiente académico seguro y libre de violencia;
- IV. Denunciar los hechos de violencia o discriminación de los que tengan conocimiento;
- V. Colaborar con las investigaciones que se realicen;
- VI. Respetar la confidencialidad de los casos y la identidad de las personas involucradas;
- VII. Abstenerse de realizar actos de represalia contra quienes presenten denuncias o participen como testigos;

VIII. Participar en las actividades de capacitación y sensibilización organizadas por la institución.

Artículo 19. Responsabilidades específicas del personal académico

El personal docente tiene responsabilidades adicionales derivadas de su función formativa y su posición de autoridad académica:

- I. Promover activamente una cultura de igualdad, respeto y no discriminación en sus actividades académicas;
- II. Incorporar perspectiva de género e inclusión en su práctica docente y de investigación;
- III. Ser un modelo de conducta ética y respetuosa para la comunidad estudiantil;
- IV. Abstenerse de establecer relaciones afectivas o sexuales con estudiantes bajo su responsabilidad académica directa;
- V. Mantener relaciones profesionales basadas en el respeto mutuo y criterios académicos objetivos en la evaluación;
- VI. Detectar y canalizar oportunamente situaciones de violencia o discriminación que identifiquen entre estudiantes;
- VII. Difundir entre sus estudiantes la existencia del presente Protocolo y los mecanismos institucionales de atención.

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 20. Reparación del daño

Cuando se acredite la responsabilidad de la persona señalada, además de la sanción correspondiente, se determinarán medidas de reparación del daño que pueden incluir:

- I. Disculpa pública o privada, según lo determine la instancia competente y lo acepte la víctima;
- II. Atención psicológica o terapéutica para la persona víctima, con cargo a la institución;
- III. Reposición de evaluaciones o trabajos académicos afectados por la situación de violencia;
- IV. Extensión de becas o apoyos académicos para compensar afectaciones al desempeño escolar;
- V. Medidas de satisfacción y garantías de no repetición;
- VI. Cualquier otra que sea procedente según las circunstancias del caso.

Artículo 21. Coordinación con autoridades externas

Cuando los hechos denunciados puedan constituir delitos, El Colegio orientará y apoyará a la persona víctima para que presente la denuncia correspondiente ante las autoridades competentes. La institución colaborará plenamente con las investigaciones ministeriales y judiciales, proporcionando la información y documentación requerida en el marco de la ley.

El Colegio podrá establecer convenios de colaboración con fiscalías especializadas, comisiones de derechos humanos y organizaciones de la sociedad civil para fortalecer la atención integral de casos de violencia y discriminación.

Artículo 22. Informe anual público

Al finalizar cada año, la UIIMH en coordinación con el OIC elaborará un informe público que incluirá información estadística agregada sobre:

- I. Número de casos atendidos, desagregados por tipo de conducta y perfil de las personas involucradas;
- II. Medidas de protección adoptadas;
- III. Resoluciones y sanciones impuestas;

IV. Actividades de capacitación y sensibilización realizadas;

V. Evaluación de la efectividad del Protocolo y recomendaciones de mejora.

Este informe será presentado ante la Junta de Gobierno y el Consejo Académico, y estará disponible públicamente en el sitio web institucional, garantizando que no se incluya información que permita identificar a las personas involucradas en los casos.

Artículo 23. Evaluación y actualización del Protocolo

El presente Protocolo será evaluado anualmente por el Comité de Ética en coordinación con la UIIMH, considerando:

I. Efectividad de los procedimientos establecidos;

II. Adecuación a cambios normativos;

III. Retroalimentación de la comunidad institucional;

IV. Mejores prácticas nacionales e internacionales en la materia.

Las propuestas de modificación al Protocolo serán sometidas al Consejo Académico para su aprobación y posterior presentación a la Junta de Gobierno.

Artículo 24. Falsas acusaciones

Quien presente una denuncia con conocimiento de su falsedad, o proporcione información falsa con la intención de perjudicar a otra persona, será sujeto de las sanciones aplicables según su calidad de estudiante o personal institucional, además de las consecuencias legales que correspondan.

Esta disposición no se aplicará cuando el desistimiento o falta de pruebas obedezca a razones distintas a la mala fe, tales como temor, presión o imposibilidad material de comprobar los hechos.

Artículo 25. Interpretación

Las dudas que surjan sobre la interpretación o aplicación del presente Protocolo serán resueltas por el Comité de Ética en coordinación con la UIIMH, privilegiando siempre los principios pro persona, perspectiva de género y protección de los derechos de las víctimas.

Artículo 26. Supletoriedad

En lo no previsto por este Protocolo, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Estatuto Orgánico del Colegio, el Código de Ética, el Código de Conducta, y demás normatividad institucional aplicable, así como las leyes y reglamentos en materia de educación superior, derechos humanos e igualdad de género.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por la Junta de Gobierno de El Colegio del Estado de Hidalgo.

SEGUNDO. A partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, quedan sin efecto todas las disposiciones institucionales que se opongan o contravengan lo aquí establecido.

TERCERO. La Unidad de Igualdad e Inclusión y Mejora Humana deberá, en un plazo máximo de 90 días naturales contados a partir de la entrada en vigor de este Protocolo, diseñar e implementar el Formato de Primer Contacto y el Sistema de Registro Institucional aquí previstos.

CUARTO. La designación de las Personas Consejeras y su capacitación inicial deberá completarse dentro de los 120 días naturales siguientes a la entrada en vigor del Protocolo. La UIIMH establecerá los criterios de selección y los requisitos de certificación correspondientes.

QUINTO. Los procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este Protocolo continuarán su trámite conforme a las disposiciones vigentes al momento de su inicio, salvo que las nuevas disposiciones benefician a la persona víctima o señalada, en cuyo caso se aplicarán retroactivamente.

SEXTO. El programa de capacitación obligatoria para todo el personal deberá iniciar dentro de los primeros 60 días posteriores a la entrada en vigor del Protocolo. Durante el primer año de implementación, la totalidad del personal institucional deberá completar al menos una capacitación en los temas contemplados en este instrumento.

SÉPTIMO. La Dirección General, en coordinación con las áreas competentes, deberá gestionar los recursos presupuestales necesarios para la implementación efectiva de este Protocolo, incluyendo la capacitación del personal, la operación de la UIIMH, y los servicios de apoyo psicológico y legal que se requieran.

OCTAVO. El Comité de Ética realizará la primera evaluación integral del Protocolo al cumplirse 12 meses de su entrada en vigor, presentando un informe detallado ante el Consejo Académico y la Junta de Gobierno con recomendaciones para su mejora.

NOVENO. Publíquese el presente Protocolo en el sitio web institucional y difúndase ampliamente entre toda la comunidad de El Colegio del Estado de Hidalgo.

San Agustín Tlaxiaca, Hidalgo a 10 de noviembre de 2025

DR. PABLO ELÍAS VARGAS GONZÁLEZ
DIRECTOR GENERAL
EL COLEGIO DEL ESTADO DE HIDALGO

**EL COLEGIO DEL ESTADO DE HIDALGO
UNIDAD INSTITUCIONAL PARA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (UIIMH)
FORMATO DE PRIMER CONTACTO**

NOTA IMPORTANTE: Este formato tiene carácter confidencial y es únicamente para orientación inicial. No constituye una denuncia formal. La información aquí registrada será utilizada para identificar necesidades inmediatas de apoyo y orientar sobre los procedimientos disponibles.

1. DATOS DE LA PERSONA QUE REPORTA (Opcional, puede ser anónimo)

Nombre:	
Tipo de persona:	☐ Estudiante ☐ Personal docente ☐ Personal administrativo ☐ Otro: _____
Programa/Área:	
Correo/Teléfono:	

2. DESCRIPCIÓN BREVE DE LA SITUACIÓN

Tipo de situación reportada (puede marcar más de una opción):

☐ Hostigamiento sexual | ☐ Acoso sexual | ☐ Violencia de género | ☐ Hostigamiento académico
☐ Acoso entre pares | ☐ Discriminación | ☐ Otro (especificar): _____

Relación entre las personas involucradas: ☐ Personal-Estudiante | ☐ Personal-Personal | ☐ Estudiante-Estudiante | ☐ Otro: _____

Descripción de los hechos (lo que considere relevante compartir):

3. NECESIDADES INMEDIATAS

☐ Apoyo psicológico
☐ Medidas de protección (separación física/académica)
☐ Orientación sobre el procedimiento de denuncia formal
☐ Canalización a autoridades externas
☐ Facilidades académicas
☐ Otra: _____

4. PARA USO INSTITUCIONAL (Completado por quien recibe)

Fecha de primer contacto:	
Atendido por:	☐ Persona Consejera ☐ UIIMH ☐ OIC ☐ Dirección de Posgrados
Nombre de quien recibe:	
Acciones inmediatas:	
Canalización a:	☐ OIC ☐ Coordinación de Posgrados ☐ Autoridad externa ☐ No procede
Folio de registro:	CEHFPC0__

Nombre y firma de quien recibe