



**Asunto:** Respuesta a solicitud de información  
330007024000489

**CSC/362/2024**

Ciudad de México, 28 de mayo de 2024

**"2024, año de Felipe Carrillo Puerto,  
Benemérito del Proletariado, Revolucionario Defensor del Mayab"**

**LIC. FRANCISCO JAVIER AGUIRRE DURÁN  
ENCARGADO DE DESPACHO DE LA UNIDAD  
DE TRANSPARENCIA  
PRESENTE**

En respuesta a la solicitud de información 330007024000489 remitida en el oficio CB/UT/0590/2024 que a la letra dice:

***"Mencionar con cuantos planteles se cuenta en la ciudad de México y el estado de México; Si se cuenta con un protocolo de atención a casos de violencia dentro del espacio escolar y adjuntar dicho protocolo. Atraves de que mecanismos las y los alumnos pueden denunciar en caso de ser víctimas de violencia sexual por docentes, directivos, o personal administrativo. cuantas denuncias existen relacionadas con casos de acoso, hostigamiento, abuso u otras formas de violencia sexual en contra de alumno y alumnas Cuantos docentes, directivos o administrativos han sido sancionados por casos de violencia sexual en contra de alumnas o alumnos". (sic)***

Adjunto le envío copia de los oficios que contienen la información correspondiente a los Planteles **3 "Iztacalco", 6 "Vicente Guerrero", 7 "Iztapalapa", 9 "Aragón" y 12 "Nezahualcóyotl"**, adscritos a la Coordinación Sectorial Zona Centro a mi cargo.

Lo anterior con la finalidad de atender y dar respuesta a la petición presentada.

Sin otro particular por el momento, le envío un cordial saludo.

**ATENTAMENTE**

  
**RODRIGO ABRAHAM TORRES ROSAS**  
Coordinador Sectorial Zona Centro

c.c.p. Archivo.

RATR/yhp.\*



**Plantel 03 Iztacalco**

**Asunto:** Respuesta a solicitud de información pública **330007024000489**.

**Folio:** DP3/241/2024

**Fecha:** 22 de mayo 2024

## **"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto"**

**LIC. RODRIGO ABRAHAM TORRES ROSAS**  
COORDINADOR SECTORIAL ZONA CENTRO  
PRESENTE:

Con el propósito de cumplir con lo establecido en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LFTAIP), en criterio reiterativo del Instituto Nacional de Acceso a la Información (INAI), y considerando mi calidad de Servidor Público Habilitado, en atención a la solicitud de información **330007024000489** remitida en el oficio **CB/UT/0590/2024**, me refiero a la petición que a la letra dice:

**"Mencionar con cuantos planteles se cuenta en la ciudad de México y el estado de México, Si se cuenta con un protocolo de atención a casos de violencia dentro del espacio escolar y adjuntar dicho protocolo. Atraves de que mecanismos las y los alumnos pueden denunciar en caso de ser víctimas de violencia sexual por docentes, directivos, o personal administrativo. cuantas denuncias existen relacionadas con casos de acoso, hostigamiento, abuso u otras formas de violencia sexual en contra de alumnos y alumnas Cuantos docentes, directivos o administrativos han sido sancionados por casos de violencia sexual en contra de alumnas o alumnos"**.

Con la finalidad de dar respuesta a esta solicitud, me permito hacer de su conocimiento la siguiente información:

El Colegio de Bachilleres está conformado por un total de 20 planteles, 13 de ellos están ubicados en la CDMX y 3 en Estado de México, el plantel 3 "Iztacalco" es parte de esta institución, aquí se cuenta con el *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual*, mismo que se puede encontrar en el portal del Colegio de Bachilleres en la liga: [www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/529326/PROTOCOLO\\_ATENCION\\_HOSTIGAMIENTO\\_Y\\_A\\_COSO\\_SEXUAL.pdf](http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/529326/PROTOCOLO_ATENCION_HOSTIGAMIENTO_Y_A_COSO_SEXUAL.pdf), se cuenta con los *Lineamientos para la Prevención y Atención de la Violencia Sexual en los Planteles Dependientes de las Unidades Administrativas Adscritas a la Subsecretaría de Educación Media Superior*, además se tiene el *Protocolo y Procedimiento para la Recepción y Atención de Denuncias sobre Incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al*





*código de conducta del Colegio de Bachilleres, así como por Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Violación a la Igualdad y no Discriminación, Hostigamiento Laboral, Acoso Laboral y Maltrato Laboral, cuyo enlace es:*

<https://buzon.cbachilleres.edu.mx/Docs/ProtocoloProcedimiento.pdf> estos documentos se integran como soporte en formato pdf.,

Por otra parte, se establece que, en caso de violencia sexual, la víctima debe acudir con las personas consejeras representantes del comité de ética en el plantel,

Los pasos a seguir en caso de acoso sexual de acuerdo al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual del Comité de Ética del Colegio de Bachilleres de manera sucinta son los siguientes:

**Denuncia:** La víctima debe presentar una denuncia formal ante la instancia correspondiente. Esto puede hacerse de manera oral o escrita, cuando es escrita se le da un formato de relatoría de hechos donde se pondrá datos personales del denunciante como: Nombre, Grupo, matrícula, dirección y teléfono particular.

**Confidencialidad:** Se garantiza la confidencialidad de la denuncia, solo las personas involucradas en la investigación tendrán acceso a la información.

**Investigación:** Se inicia una investigación exhaustiva para determinar la veracidad de la denuncia. para ello se entrevistará a la víctima, al presunto agresor y a testigos.

**Medidas provisionales:** Durante la investigación, se pueden tomar medidas provisionales para proteger a la víctima y evitar represalias como dar de baja temporal sus redes sociales, que no responda a provocaciones del posible agresor, que la información no sea de dominio público en sus grupo o redes sociales o núcleo de amistades, para ello se le brinda una red de apoyo por medio de grupos de whatsapp para que se sienta segura/o , en caso de que el posible agresor sea un docente se cambia a la alumna o alumno de ese grupo en esa materia y se le brinda el apoyo de continuar sus clases con otro docente en el mismo horario donde es su clase original.

**Proceso:** El primer paso es mandar citatoria al tutor de la posible víctima y en caso de que tenga testigos después de platicar la situación con los tutores de la posible víctima, se envía citatorio al posible agresor y se le solicita su relatoría de hechos como comité de ética del plantel solo les brindamos recomendaciones sobre la situación a ambas partes, se le envía toda la evidencia y relatorías al Comité de ética del Colegio de Bachilleres DG ya jurídico para esperar la sanción correspondiente (en caso de ser encontrado verídica la información) y se les brinda las recomendaciones correspondientes a la víctima.



**Sanciones:** Si se confirma el acoso sexual, se aplicarán sanciones disciplinarias según lo establecido en el protocolo.

**Acompañamiento y apoyo:** La víctima recibirá apoyo emocional y asesoría durante todo el proceso. Se hace una canalización al área de Orientación y de ahí se comparte información sobre lugares de apoyo como inmujeres, lunas y MP.

Es importante que la víctima sepa que no está sola y que puede denunciar sin temor a represalias, el protocolo busca garantizar un entorno seguro y libre de violencia.

Por último, se notifica que se encuentra tres denuncias relacionadas con casos de acoso, hostigamiento, abuso u otras formas de violencia sexual en contra de alumnos y alumnas, es conveniente informar que un profesor involucrado en uno de estos casos presentó su renuncia al Colegio, los otros dos casos están en proceso.

Con lo anterior espero dar respuesta, y de esta forma atender la solicitud de información, quedando a su disposición para cualquier aclaración o duda.

ATENTAMENTE

  
LIC. CESAR BONILLA BONILLA  
DIRECTOR PLANTEL 3 "IZTACALCO"

Ccp. Archivo.



## SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

### PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.

OLGA MARÍA SÁNCHEZ CORDERO DE GARCÍA VILLEGAS, Secretaria de Gobernación, IRMA ERÉNDIRA SANDOVAL BALLESTEROS, Secretaria de la Función Pública, y NADINE FLORA GASMAN ZYLBERMANN, Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 27 fracción VII Bis y 37 fracciones VI, XVIII y XXVIII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 10 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 7, fracciones III, X, XV y XVI, y 16, fracción IV, de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres; 34, fracción XII, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 10, 13, 15, fracción III, 48, fracciones II, VII y VIII, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 1 y 54, fracción VIII, del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 2, apartado C, fracción V, 5, último párrafo, fracción I, y 151 del Reglamento Interior de la Secretaría de Gobernación; 1, 6 y 7, fracción I del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública; y 24, fracción XII, del Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres, y

#### CONSIDERANDO

Que el artículo 1o. constitucional establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley;

Que en términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia;

Que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres;

Que las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevén el establecimiento de que las medidas para el cumplimiento de esta ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer;

Que la referida Ley, establece que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad, y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la dignidad. Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conducta, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa;

Que el 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, y asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garanticen que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda;

Que el Comité de Derechos Humanos recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el sexto informe periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres de 07 de noviembre de 2019, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral, y

Que en ese contexto es necesario establecer una guía de actuación para las personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a las víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público, se emite el siguiente:

## **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL**

### **Capítulo I Generalidades**

1. El presente protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF).
2. Son objetivos del presente protocolo:
  - a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
  - b) Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;
  - c) Señalar las vías e instancias competentes al interior de las dependencias y entidades de la APF, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual;
  - d) Establecer las pautas de elaboración para que cada dependencia y entidad de la APF cuente con un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen, y
  - e) Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF.
3. La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la APF tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones 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.
4. Las dependencias y entidades llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir a solicitar un trámite o un servicio público a la APF.
5. La información que se obtenga, genere o resguarde por las dependencias y entidades de la APF con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará 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.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual 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. De igual forma, será información confidencial, 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.

6. Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:
- a) **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;
  - b) **Acuerdo:** El Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 2019;
  - c) **Autoridad investigadora:** La autoridad en las Secretarías, los Órganos internos de control, la Auditoría Superior de la Federación y las entidades de fiscalización superior de las entidades federativas, así como las unidades de responsabilidades de las Empresas productivas del Estado, encargada de la investigación de Faltas administrativas;
  - d) **Autoridad substanciadora:** La autoridad en las Secretarías, los Órganos internos de control, la Auditoría Superior y sus homólogas en las entidades federativas, así como las unidades de responsabilidades de las Empresas productivas del Estado que, en el ámbito de su competencia, dirigen y conducen el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial. La función de la Autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una Autoridad investigadora;
  - e) **Autoridad resolutora:** Tratándose de Faltas administrativas no graves lo será la unidad de responsabilidades administrativas o el servidor público asignado en los Órganos internos de control. Para las Faltas administrativas graves, así como para las Faltas de particulares, lo será el Tribunal competente;
  - f) **Capacitación:** El proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;
  - g) **Certificación:** El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación;
  - h) **Comunicación asertiva:** Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible;
  - i) **CONAVIM:** La Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación;
  - j) **Conflicto de interés:** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios;
  - k) **Comités:** Los Comités de ética y de prevención de conflictos de interés, conformados en cada dependencia o entidad de la Administración Pública Federal en términos del Código de ética vigente;
  - l) **Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades;
  - m) **Debido proceso:** Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables;
  - n) **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones;
  - o) **Dependencias:** Las Secretarías de Estado, incluyendo sus órganos administrativos desconcentrados, los órganos reguladores coordinados en materia energética, la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, la Oficina de la Presidencia de la República.

- p) **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;
- q) **Entidades:** Los organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria y fideicomisos públicos que, conforme a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, son considerados entidades paraestatales, así como las empresas productivas del Estado;
- r) **Estereotipos de género:** Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo;
- s) **Formación:** El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de personas servidoras públicas;
- t) **Formato de primer contacto:** El formato que para tal efecto determinen la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres;
- u) **Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;
- v) **Instituto:** El Instituto Nacional de las Mujeres;
- w) **Lineamientos:** Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal;
- x) **Órganos internos de control:** Las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, así como aquellas otras instancias de los Órganos constitucionales autónomos que, conforme a sus respectivas leyes, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos;
- y) **Persona consejera:** La persona designada en términos del numeral 14 que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual;
- z) **Perspectiva de género:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;
- aa) **Presidenta o presidente del Comité:** La persona que preside el Comité de ética y de prevención de conflictos de interés;
- bb) **Primer contacto:** El momento dentro de la Dependencia o Entidad, preferentemente ante la Persona consejera, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso;
- cc) **Protocolo:** El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual;
- dd) **Registro:** El Registro a cargo de la Secretaría de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público de la Administración Pública Federal;
- ee) **Reglas de Integridad:** Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública;

- ff) **Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;
  - gg) **Secretaría:** La Secretaría de la Función Pública;
  - hh) **Secretaria o secretario Ejecutivo:** La persona designada por la Presidenta o presidente del Comité de ética y de prevención de conflictos de interés de cada Dependencia o Entidad;
  - ii) **Sensibilización:** La primera etapa de la Formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género;
  - jj) **Persona servidora pública:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal;
  - kk) **Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual;
  - ll) **Titular de la Unidad de Administración y Finanzas:** La persona que se desempeña como Titular de la Unidad de Administración y Finanzas o su equivalente en una Dependencia o Entidad;
  - mm) **Unidades de Igualdad de Género:** En la Administración Pública Federal se conciben como los mecanismos que promueven e implementan una cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y sin discriminación, y que impulsan que este enfoque permee, de manera transversal en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales, y
  - nn) **Violencia contra las Mujeres:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.
7. En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:
- a) Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
  - b) Perspectiva de género;
  - c) Acceso a la justicia;
  - d) Pro persona;
  - e) Confidencialidad;
  - f) Presunción de inocencia;
  - g) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
  - h) Prohibición de represalias;
  - i) Integridad personal;
  - j) Debida diligencia;
  - k) No revictimización;
  - l) Transparencia; y
  - m) Celeridad.
8. En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la APF, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.
- Entre otras acciones de naturaleza análoga, las personas servidoras públicas deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno. Cualquier persona podrá presentar Denuncias cuando se vulnere esta Regla de Integridad.
9. Lo no previsto en el Protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en el Acuerdo.
- En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional e internacional aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

10. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá a la Secretaría, a través de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, la cual podrá solicitar y, en su caso, considerar la opinión del Instituto y de la CONAVIM.
11. La Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, la Contraloría Interna de la Secretaría, los Órganos internos de control, el Instituto y la CONAVIM, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del Protocolo.

## Capítulo II

### **Prevención de conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal**

#### Sección Primera

#### **Acciones Específicas de Prevención**

12. Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, las dependencias y entidades de la APF deberán realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, al menos, las siguientes acciones:

- a) Emitir por parte de sus titulares un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse periódicamente a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

El Pronunciamiento deberá contener:

- i. Nombre de la institución
- ii. Fundamento normativo
- iii. Considerandos
- iv. Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:
  - a. Explicitar el compromiso de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;
  - b. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
  - c. Definir el hostigamiento sexual y acoso sexual de conformidad con lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia;
  - d. Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que vulneran la Regla 13 de "comportamiento digno" de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 2016. El pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras;
  - e. Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;
  - f. Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos el numeral 7 de este Protocolo;
  - g. Compromisos particulares de la institución para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
  - h. Firma de la persona titular de la institución, y
  - i. Lugar y fecha de emisión.

- b) Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de Sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual;
  - c) Brindar facilidades para el proceso formativo de Sensibilización de quienes integran los Comités y para la Certificación de las Personas consejeras;
  - d) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual;
  - e) Contar con el número necesario de las Personas consejeras;
  - f) Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual, y
  - g) Proporcionar a la Persona consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
13. Las Unidades de Administración y Finanzas con la colaboración de las Unidades de Igualdad de Género o las áreas responsables de la agenda de igualdad de género y, en su caso, con las unidades jurídicas en las Dependencias y Entidades, participarán en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y elaborarán un informe anual de resultados que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior de la Institución.

#### Sección Segunda

#### Persona consejera

14. La Unidad de Administración y Finanzas con la colaboración de las Unidades de Igualdad de Género o las áreas responsables de la agenda de género en las Dependencias y Entidades emitirá una convocatoria abierta dirigida a las personas servidoras públicas, para elegir a las Personas consejeras que se desempeñarán, en las distintas instalaciones de las Dependencias o Entidades, y mantendrá actualizado el directorio de dichas personas para difundirlo de manera regular en los medios electrónicos públicos de la institución. Las Dependencias y Entidades deberán asegurar que el número de Personas consejeras por Institución represente por lo menos una por cada 200 personas servidoras públicas.
- Las Unidades de Administración y Finanzas proveerán las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones.
15. Las Personas consejeras deberán contar con la Certificación a que se refiere el numeral 22 y actuar bajo las siguientes pautas de conducta:
- a) Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;
  - b) Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
  - c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
  - d) Respetar el principio de presunción de inocencia;
  - e) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
  - f) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
  - g) Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
  - h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
  - i) Utilizar comunicación asertiva, y
  - j) Escuchar de forma activa.
16. Son funciones de la Persona consejera en la aplicación del Protocolo, las siguientes:
- a) Dar atención de Primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima 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 el hostigamiento sexual y acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;
- c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o ante la persona titular del área de quejas del Órgano interno de control, en la toma de la declaración respectiva;
- d) Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- e) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba de la Unidad de Administración y Finanzas para actuar en determinado sentido;
- f) Hacer del conocimiento por escrito al Órgano interno de control y/o de quien presida el Comité cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la Secretaría cuando la negativa sea del propio Órgano interno de control;
- g) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;
- h) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Secretaría o al secretario Ejecutivo del comité y/o al Órgano interno de control, a través del área de quejas, las Denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer contacto;
- i) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
- j) Capturar las Denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la Secretaría;
- k) Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo;
- l) Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato, y
- m) Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima.

Para el desarrollo de estas funciones se encontrará acompañada permanentemente de la Unidad de Igualdad de Género o del área responsable de la agenda de género en la Dependencia y Entidad.

17. El Instituto llevará un registro de las Personas consejeras en activo, y propiciará la colaboración entre Dependencias y Entidades, con el fin de compartir buenas prácticas relacionadas con la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
18. Las Personas consejeras deberán capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine el Instituto.

#### Sección Tercera

##### **Acciones de Capacitación, Formación y Certificación**

19. Las Dependencias y Entidades deberán incluir en sus programas anuales de Capacitación, cursos especializados para las Personas consejeras, Comités y Órganos Internos de Control en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación del Protocolo. Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.
20. Las acciones de Sensibilización, Capacitación y Formación que implementen las Dependencias y Entidades deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el Instituto.



21. El Instituto pondrá a disposición de las Dependencias y Entidades, cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y de primeros auxilios psicológicos para la Sensibilización, Capacitación y Formación de su personal de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada Dependencia o Entidad.
22. El Instituto, con la intervención de otras instituciones, y el apoyo que corresponda de la Secretaría, describirá las capacidades profesionales o competencias que serán materia de Certificación, la cual será coordinada por el Instituto. El costo por el servicio de evaluación deberá ser cubierto por las Dependencias y Entidades a las que pertenezcan las Personas consejeras.

### Capítulo III

#### De la Atención

#### **Primer contacto de atención de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual**

##### Sección Primera

##### **Vías e instancias competentes**

23. La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, teniendo la facultad de acudir a cualquiera de las siguientes:
  - a) Persona consejera;
  - b) Comités, u
  - c) Órganos internos de control.

Lo anterior, sin perjuicio de que la presunta víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.
24. La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la Persona consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
25. La Persona consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

##### Sección Segunda

##### **Atención especializada**

26. En la atención de Primer contacto, la Persona consejera deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario. La Persona consejera con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima.

La Persona consejera garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.
27. Las Dependencias o Entidades podrán otorgar la atención especializada a la presunta víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes.

### Capítulo IV

#### **Investigación y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual**

##### Sección Primera

##### **De la atención ante el Comité**

28. Las denuncias sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual podrán presentarse ante el Comité por medio del formato de primer contacto elaborado por la persona consejera o mediante denuncia anónima. En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.

29. El Comité podrá conocer de todas las conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual. Para los casos señalados en los incisos b, c, d, e, f, g, h, o, p, q de la Regla de integridad 13. Comportamiento digno, podrá remitir la denuncia inmediatamente a la autoridad investigadora, considerando la reiteración de la conducta y voluntad de la presunta víctima.
30. La persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva revisará la denuncia y en caso de que de la misma se identifique la falta de un elemento, contactará a la presunta víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite.
31. El Comité valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las unidades administrativas correspondientes a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
32. El Comité podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.
33. El Comité anotará en el Registro, los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

#### Sección Segunda

##### De la atención ante la autoridad investigadora

34. La recepción de denuncias será a través de los mecanismos que para tal efecto establezcan las autoridades investigadoras. Su presentación podrá realizarse:
  - a) Por parte de la Presunta víctima, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencias; y
  - b) Por parte del Comité.
35. La autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género y conforme a lo siguiente:
  - a) Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.
  - b) Se identificará la vulneración de uno o más derechos.
  - c) Se identificará la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.
36. La investigación iniciará ante las unidades administrativas de la investigación a partir de la vista que realice el Comité o a partir de la recepción de la denuncia de la presunta víctima.

En caso de que no se cuente con elementos suficientes, la persona titular de dicha área podrá solicitar la presentación de la presunta víctima a fin de subsanar dicha insuficiencia, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.
37. Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.
38. La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.
39. La autoridad investigadora, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.
40. La autoridad investigadora informará a la autoridad substanciadora sobre el estado del asunto de hostigamiento sexual o acoso sexual a fin de favorecer la atención del caso.

#### Sección Tercera

##### De la emisión de las medidas de protección

41. El Comité o la autoridad investigadora, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata previa consulta a la presunta víctima, estas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.

42. La persona consejera podrá proponer las medidas de protección ante la persona que presida el Comité o ante la autoridad investigadora.
43. Las entidades y dependencias deberán adoptar las medidas de protección que dicte la persona que presida el Comité o la autoridad investigadora.
44. Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, comprenden las siguientes:
  - a) La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;
  - b) La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
  - c) La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima; y
  - d) Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

#### Sección Cuarta

##### De la valoración de las pruebas

45. La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.
46. Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido.
47. Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.
48. Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros. Respecto de la persona denunciada además corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.
49. Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.
50. Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la presunta víctima, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.
51. Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

#### Sección Quinta

##### De la substanciación y la sanción

52. La autoridad resolutora deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora con perspectiva de género.
53. Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.

54. Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente protocolo.
55. Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.
56. Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.
57. Los Órganos Internos de Control fincarán las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas respectivas.
58. Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.
59. En observancia al artículo 76 fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

#### Capítulo V

#### **Registro de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual**

60. La Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses llevará un registro estadístico de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF que cuenten con un Comité, en el cual constarán elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos.
61. Los Órganos Internos de Control llevarán un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF, así como de las resoluciones emitidas para las mismas, el cual será compatible con el registro estadístico enunciado en el punto previo.
62. El Instituto elaborará un informe anual sobre denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF. La versión pública de éste, se difundirá en las páginas de la Secretaría, la CONAVIM y el propio Instituto.

#### **TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** El Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, entrará en vigor a los treinta días hábiles contados a partir del día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**SEGUNDO.** La aplicación y observancia del Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las Dependencias y Entidades, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

**TERCERO.** Se abroga el "Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual," publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016.

**CUARTO.** Las Dependencias y Entidades informarán al Instituto, dentro del plazo de treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, sobre las acciones siguientes:

- a) Emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a que se refiere el numeral 12 del presente Protocolo.
- b) Formulación de la convocatoria abierta al personal de las Dependencias o Entidades para proponer o invitar a las personas que consideren pueden desempeñarse como Personas consejeras;
- c) Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen, y
- d) De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Dado en la Ciudad de México, a 26 de noviembre de dos mil diecinueve.- La Secretaria de Gobernación, **Olga María Sánchez Cordero de García Villegas**.- Rúbrica.- La Secretaria de la Función Pública, **Irma Eréndira Sandoval Ballesteros**.- Rúbrica.- La Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, **Nadine Flora Gasman Zylbermann**.- Rúbrica.



**JUAN PABLO ARROYO ORTIZ**, Subsecretario de Educación Media Superior de la Secretaría de Educación Pública, con fundamento en el artículo 8, fracción XXI del Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública y de conformidad con las recomendaciones QUINTA y SEXTA de la Recomendación General número 55/2013 emitida por la Comisión Nacional de Derechos Humanos, y

## CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) determina en su artículo 1o., que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; asimismo, establece en sus artículos 3o. y 4o., que el Estado promoverá y atenderá todos los tipos y modalidades educativos; y que, en todas las decisiones y actuaciones del Estado se velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos;

Que por su parte, el artículo 20, apartado C de la CPEUM, establece los derechos de la víctima u ofendido, máxime si éstos son menores de edad, procurando sea asesorado jurídica, médica y psicológicamente, buscando sea reparado el daño, así como el resguardo de su identidad y de sus datos personales;

Que los artículos 2 y 10 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, señalan que los Estados Parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, por lo que es recomendable seguir por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y, en particular, para asegurar condiciones de igualdad entre hombres y mujeres;

Que los artículos 2 y 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer establecen que se entenderá que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica y que los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer; por tanto, conviene en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia;

Que los artículos 3, 28 y 29 de la Convención de los Derechos del Niño, dispone que los Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas;





Que en este sentido, se adoptarán cuantas medidas sean adecuadas para velar porque la disciplina escolar se administre de modo compatible con la dignidad humana de los niños, niñas y adolescentes de conformidad con dicha Convención, con el fin de preparar a éstos para asumir una vida responsable en una sociedad libre, con espíritu de comprensión, paz, tolerancia, igualdad de los sexos y amistad entre todos los pueblos, grupos étnicos, nacionales y religiosos y personas de origen indígena;

Que la Ley General de Educación (LGE) establece en su artículo 15 como parte de los fines de la educación, los relativos a promover el respeto irrestricto de la dignidad humana, como valor fundamental e inalterable de la persona y de la sociedad; inculcar el enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, y promover el conocimiento, respeto, disfrute y ejercicio de todos los derechos, así como formar a los educandos en la cultura de la paz;

Que el artículo 16 de la LGE, señala que la educación que imparta el Estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, se basará en los resultados del progreso científico; luchará contra la ignorancia, sus causas y efectos, las servidumbres, los fanatismos, los prejuicios, la formación de estereotipos, la discriminación y la violencia, especialmente la que se ejerce contra la niñez y las mujeres, así como personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad social, debiendo implementar políticas públicas orientadas a garantizar la transversalidad de estos criterios en los tres órdenes de gobierno;

Que el artículo 73 de la LGE determina que en la impartición de educación para menores de dieciocho años se tomarán medidas que aseguren al educando la protección y el cuidado necesarios para preservar su integridad física, psicológica y social sobre la base del respeto a su dignidad y derechos, y que la aplicación de la disciplina escolar sea compatible con su edad. Asimismo, dispone que docentes y el personal que labora en los planteles de educación deberán estar capacitados para tomar las medidas que aseguren la protección, el cuidado de los educandos y la corresponsabilidad que tienen al estar encargados de su custodia, así como protegerlos contra toda forma de maltrato, violencia, perjuicio, daño, agresión, abuso, trata o explotación sexual o laboral; en caso de que los docentes, el personal que labora en los planteles educativos, así como las autoridades educativas, tengan conocimiento de la comisión de algún hecho que la ley señale como delito en agravio de los educandos, lo harán del conocimiento inmediato de la autoridad correspondiente;

Que la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (LGDNNyA) señala en su artículo 12, que es obligación de toda persona que tenga conocimiento de casos de niñas, niños y adolescentes que sufran o hayan sufrido, en cualquier forma, violación de sus derechos, hacerlo del conocimiento inmediato de las autoridades competentes, de manera que pueda seguirse la investigación correspondiente y, en su caso, instrumentar las medidas cautelares, de protección y de restitución integrales procedentes en términos de las disposiciones aplicables;





Así también, el artículo 59 de la LGDNNyA dispone que las autoridades competentes llevarán a cabo las acciones necesarias para propiciar las condiciones idóneas para crear un ambiente libre de violencia en las instituciones educativas, en el que se fomente la convivencia armónica y el desarrollo integral de niñas, niños y adolescentes, incluyendo la creación de mecanismos de mediación permanentes donde participen quienes ejerzan la patria potestad o tutela, diseñando estrategias y acciones para la detección temprana, contención, prevención y erradicación del acoso o la violencia escolar en todas sus manifestaciones, que contemplen la participación de los sectores público, privado y social, así como indicadores y mecanismos de seguimiento, evaluación y vigilancia; desarrollando e implementando cursos de sensibilización y formación sobre igualdad de género, previniendo y atendiendo los diferentes tipos de violencia y cultura de la paz, dirigidos a servidores públicos, personal administrativo y docente, para que a través de ellos se evite la reproducción de roles estereotipados de género y se impulse la igualdad sustantiva; estableciendo mecanismos gratuitos de atención, asesoría, orientación y protección de niñas, niños y adolescentes involucrados en una situación de acoso o violencia escolar, y estableciendo y aplicando las sanciones que correspondan a las personas, responsables de centros de asistencia social, personal docente o servidores públicos que realicen, promuevan, propicien, toleren o no denuncien actos de acoso o violencia escolar, conforme a dichas Ley y demás disposiciones aplicables;

Que la Organización Mundial de la Salud, define la violencia sexual como “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y lugar de trabajo”;

Que ante la comisión de un delito, la Ley General de Víctimas obliga en su artículo 1, en sus respectivas competencias, a las autoridades de todos los ámbitos de gobierno, y de sus poderes constitucionales, así como a cualquiera de sus oficinas, dependencias, organismos o instituciones públicas o privadas que velen por la protección de las víctimas, a proporcionar ayuda, asistencia o reparación integral, comprendiendo ésta las medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición en sus dimensiones individual, colectiva, material, moral y simbólica, y;

Que en razón de lo anterior, he tenido a bien expedir los siguientes:

## **LINEAMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA SEXUAL EN LOS PLANTELES DEPENDIENTES DE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS ADSCRITAS A LA SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR**

### **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

**PRIMERO.-** Los presentes Lineamientos tienen por objeto establecer las medidas necesarias que permitan prevenir, identificar, atender y dar seguimiento a los casos de Violencia Sexual, que se susciten en los planteles dependientes de las direcciones generales: 1) de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios, 2) de Educación Tecnológica Agropecuaria y Ciencias del Mar, 3) de Bachillerato Tecnológico de Educación y Promoción Deportiva, 4) del Bachillerato, y 5) de Centros de Formación







para el Trabajo, adscritas a la Subsecretaría de Educación Media Superior de la Secretaría de Educación Pública, en términos de la normatividad aplicable, para garantizar la protección de los Derechos Humanos de los educandos.

**SEGUNDO.-** Los objetivos específicos de estos Lineamientos son:

- I. Definir las estrategias de prevención en materia de Violencia Sexual para mitigar las causas que las generan al interior de los planteles previstos en el íneamiento primero de este ordenamiento y fomentar una sana convivencia entre la comunidad escolar;
- ii. Establecer las directrices para atender las quejas o denuncias de casos y situaciones que se presenten en los planteles con motivo de conductas de Violencia Sexual por parte del personal escolar hacia los alumnos, y
- III. Definir las líneas de acción para dar seguimiento a los casos de Violencia Sexual en agravio de los alumnos

**TERCERO.-** Los presentes Lineamientos son de observancia obligatoria para el personal directivo, docente y administrativo de los planteles señalados en el lineamiento primero del presente ordenamiento, ya sea durante el horario escolar o en actividades extraescolares propias de los planes y programas de estudio.

La omisión en la observancia de los presentes Lineamientos dará lugar a la responsabilidad y a las sanciones a que haya lugar, en términos de las disposiciones legales aplicables.

Cuando el trabajador incumpla la obligación de comunicar oportunamente a su superior jerárquico cualquier irregularidad que observe en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, se dará vista al Órgano Interno de Control en la Secretaría de Educación Pública, para que en el ejercicio de las atribuciones que le confieren los ordenamientos aplicables, determine lo que conforme a derecho proceda.

**CUARTO.-** Las situaciones no previstas en los presentes Lineamientos, deberán atenderse de conformidad con lo establecido por la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes; Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; Ley General de Víctimas; Ley General de Responsabilidades Administrativas; Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional; Código Penal Federal, y demás disposiciones aplicables.

**QUINTO.-** Para efectos de los presentes Lineamientos se entenderá por:

- i. **Alumnado:** Al Conjunto de alumnos inscritos a un plantel dependiente de las Direcciones Generales adscritas a la Subsecretaría de Educación Media Superior;







- II. **Comunidad Escolar:** A la conformada por las y los alumnos, por el personal Escolar y directivo de los planteles, así como las madres y padres de familia o quien ejerza la guardia y custodia de las y los alumnos;
- III. **Denuncia:** A aquella manifestación del niño, niña, adolescente o personal de la Comunidad Escolar, en la cual hace del conocimiento del Personal Directivo un probable acto de Violencia Sexual del cual tuvo conocimiento o del cual es víctima;
- IV. **Direcciones Generales:** A la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios; a la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria y Ciencias del Mar; a la Dirección General de Bachillerato Tecnológico de Educación y Promoción Deportiva; a la Dirección General del Bachillerato, y a la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, adscritas a la Subsecretaría de Educación Media Superior;
- V. **Personal Directivo:** Al conformado por el director y subdirector de cada plantel, designados para la atención de las quejas y Denuncias en cada uno éstos;
- VI. **Personal Escolar:** Al conformado por el personal docente y administrativo que labore en los planteles de educación media superior dependientes de la Direcciones Generales;
- VII. **Red de Apoyo:** Conjunto de instituciones, organizaciones y/o entidades integradas para colaborar en la atención de casos de Violencia Sexual en las instituciones de educación media superior (Procuradurías de Impartición de Justicia, sistemas para el Desarrollo integral de la Familia, organizaciones de la sociedad civil o cualesquiera otras de las entidades federativas y/o municipios), y
- VIII. **Unidad de Atención:** Sera aquélla conformada por el Personal Directivo y Escolar de cada plantel, encargado de prevenir, investigar y sancionar los casos de Violencia Sexual que se denuncien, y
- IX. **Violencia Sexual:** Toda aquella actividad o connotación sexual que afecte o violento el sano desarrollo de un niño, niña o adolescente.

SEXTO.- En la prevención, atención y seguimiento de los casos de Violencia Sexual el Personal Directivo del plantel será responsable de:

- I. Tomar las medidas precautorias y definitivas que aseguren a las y los alumnos la protección y el cuidado necesario para preservar su integridad física, psicológica, sexual y social, garantizando en todo momento el respeto a su dignidad y derechos humanos;
- II. Conformar la Red de Apoyo para llevar a cabo las acciones necesarias para la prevención y atención de los casos de Violencia Sexual;
- III. Brindar atención inmediata a las Denuncias que le sean presentadas por la Comunidad Escolar y dar seguimiento a las mismas;
- IV. Realizar las acciones a que haya lugar para canalizar a las probables víctimas de Violencia Sexual ante las instancias competentes para su atención; para lo cual se podrá auxiliar de la Unidad de Atención y de la Red de Apoyo;





- V. Colaborar en la investigación en lo que requieran las autoridades competentes a efecto de esclarecer los hechos, así como brindar las facilidades administrativas necesarias, y
- vi. Difundir al Personal Escolar, así como cualquier persona que preste sus servicios al interior del plantel escolar, el contenido de los presentes Lineamientos.

## CAPÍTULO II DE LA PREVENCIÓN

**SÉPTIMO.** Las estrategias de prevención deberán implementarse por el Personal Directivo al interior de cada plantel escolar en coadyuvancia con la Dirección General a la que se encuentren adscritos y de considerarlo necesario con la Red de Apoyo, las cuales deberán contemplar:

1. Acciones de capacitación para la Comunidad Escolar en materia de derechos humanos, igualdad de género y no discriminación, educación sexual, prevención de la discriminación, violencia, promoción de medidas de autocuidado, cultura de la paz y la legalidad, interculturalidad, a través de elaboración y difusión de materiales informativos, campañas, actividades culturales y deportivas, talleres, conferencias, entre otras;
2. La realización de autodiagnósticos de detección de riesgos de Violencia Sexual, mecanismos para la presentación de Denuncias, la supervisión participativa, formación de la Comunidad Escolar para que identifique la Violencia Sexual en su ámbito, y aquéllas como la familiar, social, etc. que se presentan en los planteles;
3. La creación de la Red de Apoyo y de la Unidad de Atención al interior de cada plantel dependiente de las Direcciones Generales, a fin de planear, programar y ejecutar acciones de prevención de la Violencia Sexual; y
4. El registro y análisis de las incidencias de Violencia Sexual que permitan identificar la condición del plantel con respecto a estas problemáticas, con la finalidad de determinar la recurrencia de los mismos.

**OCTAVO.-** Será obligatorio para el Personal Escolar, participar en los programas de formación y sensibilización para identificar, prevenir, atender y dar seguimiento a los casos de Violencia Sexual.

**NOVENO.-** En materia de prevención, el Personal Directivo y Escolar de cada plantel deberá:

- I. Propiciar el respeto a la dignidad de los alumnos;
- II. Fomentar la convivencia entre alumnos y demás personal del plantel, basada en la confianza y el respeto mutuo;
- III. Promover e impulsar los programas a que alude el lineamiento octavo del presente ordenamiento, desarrollando campañas de información dirigidas al personal que trabaja en el plantel y al Alumnado, con la colaboración de la Unidad de Atención y de la Red de Apoyo, materia de prevención y atención de casos de Violencia Sexual en el ámbito federal y estatal, que incluya programas permanentes de formación e información que aborden, entre otros, los siguientes temas:





- a) Derechos humanos, igualdad de género y no discriminación;
  - b) Educación sexual;
  - c) Prevención de violencia social y/o escolar;
  - d) Promoción de medidas de autocuidado;
  - e) Violencia intrafamiliar;
  - f) Cultura de la paz y la legalidad, y
  - g) Derechos humanos, igualdad de género y no discriminación.
- IV. Instruir al personal competente en el uso de redes de computación, para que de forma permanente se publiquen en la página de internet del plantel mensajes con temas educativos que tengan por objeto prevenir y detectar casos de Violencia Sexual.

## CAPÍTULO III DE LA ATENCIÓN

**DÉCIMO.-** Las acciones que deberá desarrollar el Personal Directivo o el Personal Escolar (docentes y administrativos) al tener conocimiento por parte del Alumnado, padres y/o tutores o por cualquier otra vía, de casos de Violencia Sexual, son las siguientes:

### **A) Cuando la agresión sea por parte del Personal Escolar:**

- I. Notificar de inmediato al Personal Directivo (en caso de que no haya tenido conocimiento);
- II. Notificar inmediatamente al padre, madre o tutor del alumno afectado;
- III. Informar al padre, madre o tutor sobre las acciones prioritarias para que bajo su consentimiento se actúe de inmediato, conforme a lo establecido en el lineamiento décimo tercero del presente ordenamiento;
- IV. Garantizar la confidencialidad, discrecionalidad e integridad psicosexual del menor a través de la supervisión de las actividades que realice al interior de/ plantel educativo;
- V. Retirar de manera inmediata al presunto responsable a fin de que éste no permanezca en el plantel durante la investigación correspondiente;
- VI. El Personal Directivo del plantel deberá canalizar a la o las víctimas a la institución de salud que le corresponda o al centro de salud más cercano al plantel, y de ser posible, a una unidad especializada, con el objeto de que reciban una primera valoración física o psicológica según requiera el caso.
- VII. De forma inmediata y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, el Personal Directivo deberá iniciar la investigación correspondiente, elaborándose para tal efecto una acta circunstanciada de hechos que considere por lo menos lo siguiente:





- a) Asignar un número de folio al acta;
  - b) Datos del plantel (nombre, clave de centro de trabajo, nivel, turno, ubicación, teléfono, correo electrónico y nombre del director);
  - c) Fecha y hora en la que se levanta el acta;
  - d) Nombre del quejoso y/o denunciante, grado, grupo, turno, edad;
  - e) Nombre del padre, tutor o representante legal del niño, niña o adolescente que se encuentra presente al momento de elaborar el acta;
  - f) Procedimiento o atención que se proporcionará;
  - g) Descripción de los hechos con las palabras exactas utilizadas por el niño, niña o adolescente cuando refirieran la presunta Violencia Sexual, o de la persona que haya denunciado, y
  - h) Nombre y firma de las personas que intervinieron en la elaboración del acta.
- VIII. Informar de manera inmediata y por escrito a su autoridad jurídica inmediata a la Dirección General a la que se encuentren adscritos, así como a la Subsecretaría de Educación Media Superior, precisando las acciones pedagógicas realizadas, garantizando los derechos de las niñas, niños y adolescentes emprendidas en cada etapa de la atención, adjuntando a dicho informe las evidencias documentales recabadas en el proceso;
- IX. El Personal Directivo en acompañamiento con el personal de área jurídica designada por la Dirección General a la que se encuentren adscritos para tal efecto, deberá asegurarse de que se haga del conocimiento de la autoridad ministerial competente, los hechos denunciados;
- X. Informar inmediatamente y por escrito al Órgano Interno de Control en la Secretaría de Educación Pública, respecto de los hechos ocurridos, anexando copia del acta que se haya instrumentado y documentales con las que se cuente, solicitando su inmediata intervención, y
- XI. Informar inmediatamente y por escrito a la Unidad de Actualización Normativa, Legalidad y Regulación de la Secretaría de Educación Pública, anexando copia del acta circunstanciada de hechos y documentales con las que se cuente solicitando su intervención.
- a) **Cuando la agresión se haya cometido por parte de un alumno:**
- I. Notificar de inmediato al Personal Directivo;
  - II. Notificar inmediatamente al padre, madre o tutor del alumno afectado;
  - III. Llamar inmediatamente al padre, madre o tutor del supuesto agresor.
  - IV. Informar al padre, madre o tutor del alumno agredido sobre las acciones prioritarias para que bajo su consentimiento se actúe de inmediato, conforme a lo establecido en el lineamiento décimo tercero del presente ordenamiento;





V. Garantizar la confidencialidad, discrecionalidad e integridad psicosexual del menor a través de la supervisión de las actividades que realice al interior del plantel educativo;

VI. Retirar de manera inmediata al presunto responsable a fin de que éste no permanezca en el plantel durante la investigación correspondiente;

VII. El Personal Directivo del plantel deberá canalizar a la o las víctimas a la institución de salud que le corresponda o al centro de salud público más cercano al plantel, y de ser posible, a una unidad especializada, con el objeto de que reciban una primera valoración física o psicológica según requiera el caso;

VIII. De forma inmediata y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, el Personal Directivo deberá iniciar la investigación correspondiente, elaborándose para tal efecto una acta circunstanciada de hechos que considere por lo menos lo siguiente:

- a) Asignar un número de folio al acta;
- b) Datos del plantel (nombre, clave de centro de trabajo, nivel, turno, ubicación, teléfono, correo electrónico y nombre del director);
- c) Fecha y hora en la que se levanta el acta;
- d) Nombre del quejoso y/o denunciante, grado, grupo, turno, edad;
- e) Nombre del padre, tutor o representante legal del niño, niña o adolescente que se encuentra presente al momento de elaborar el acta;
- f) Procedimiento o atención que se proporcionará;
- g) Descripción de los hechos con las palabras exactas utilizadas por el niño, niña o adolescente cuando refirieron la presunta Violencia Sexual, o de la persona que haya denunciado; y
- h) Nombre y firma de las personas que intervinieron en la elaboración del acta.

IX. Informar de manera inmediata y por escrito a la Dirección General a la que se encuentren adscritos, así como a la Subsecretaría de Educación Media Superior, precisando las acciones pedagógicas realizadas, garantizando los derechos de las niñas, niños y adolescentes, emprendidas en cada etapa de la atención, adjuntando a dicho informe las evidencias documentales recabadas en el proceso;

X. El Personal Directivo en acompañamiento con el personal de área jurídica designada por la Dirección General a la que se encuentren adscritos para tal efecto, deberá asegurarse de que se haga del conocimiento de la autoridad ministerial competente, los hechos denunciados;

XI. Informar inmediatamente y por escrito al Órgano interno de Control en la Secretaría de Educación Pública, respecto de los hechos ocurridos, anexando copia del acta que se haya instrumentado y documentales con las que se cuente solicitando su inmediata intervención, y

XII. Informar inmediatamente y por escrito a la Unidad de Actualización Normativa, Legalidad y Regulación de la Secretaría de Educación Pública, anexando copia del acta circunstanciada de hechos y documentales con las que se cuente solicitando su intervención.







Sin que en ninguno de los supuestos anteriores se haga diferencia respecto de un alumno mayor de edad, cuya atención deberá ser conforme a lo señalado en el presente Lineamiento, salvo que por escrito se exprese lo contrario.

## Sección 1.- De la intervención

**DÉCIMO PRIMERO.-** La intervención será realizada de manera conjunta por el Personal Directivo en coordinación con la Red de Apoyo y la Unidad de Atención, garantizando a los niños, niñas y adolescentes que hayan sufrido algún tipo de Violencia Sexual lo siguiente:

- I. **Atención Integral:** conjunto de acciones necesarias encaminadas a proteger a la niña, niño o adolescente aparentemente violentado sexualmente, procurando se le brinde la atención médica y psicológica a través de instancias especializadas (sistemas de Desarrollo Integral de la Familia, Procuradurías de Impartición de Justicia, Organizaciones Civiles etc.), contando en todo momento con orientación jurídica sobre las posibles vías de acción legal que pueden hacer valer la o las víctimas, su madre o padre, o quien ejerza su guardia y custodia;
- II. **Efectividad:** adoptando las medidas necesarias para que las y los alumnos que sean víctimas de Violencia Sexual y aquellos que se encuentren en condición de vulnerabilidad, accedan a los mecanismos de protección y a los servicios integrales que les garantice el goce efectivo de sus derechos;
- III. **Auxilio oportuno:** brindando el apoyo inmediato y eficaz a las y los alumnos en situación de riesgo en su carácter de víctimas indirectas o potenciales, protegiendo sus derechos fundamentales;
- IV. Respeto a los derechos humanos de las y los alumnos: evitando en todo momento y bajo cualquier circunstancia, vulnerar o poner en riesgo la intimidad personal o la seguridad jurídica de la víctima.

**DÉCIMO SEGUNDO.-** Las etapas de atención integral estarán a cargo del Personal Directivo del plantel y se apegarán al siguiente orden:

- I. **Identificación de la problemática:** la determinación de las características de la Violencia Sexual, sus antecedentes y posibles riesgos para el alumno o la alumna víctima directa o indirecta;
- II. **Determinación de prioridades:** la identificación de las necesidades inmediatas y mediatas, citando inmediatamente al padre, madre de familia o tutor del menor presuntamente afectado para explicar las medidas de protección que implementará el plantel a favor de la víctima de Violencia Sexual;
- III. **Orientación y canalización:** la obligación del personal del plantel que brinda la atención es dar información completa, de manera precisa, con lenguaje sencillo y accesible, la orientación social y jurídica necesaria y suficiente con respecto al caso de Violencia Sexual que se presente, realizando sin dilación la canalización ante las instancias correspondientes;





- IV. **Acompañamiento:** el traslado que se realizará con personal del plantel designado y capacitado a la institución que corresponda, cuando la condición física, psicológica o social de la alumna o el alumno lo requiera;
- V. **Seguimiento:** el conjunto de acciones necesarias para vigilar el cumplimiento de los procedimientos de canalización para la atención de los casos de Violencia Sexual, y
- VI. **Intervención educativa:** las acciones que se implementarán en el plantel, tendientes a medir el impacto de la situación de violencia escolar, y la restitución del clima apropiado, a través de actividades que fomenten la construcción de una cultura de paz en el mismo.

**DÉCIMO TERCERO.-** En casos de flagrancia, deberá de informarse de manera inmediata al Personal Directivo para que a su vez, éste actúe conforme a lo siguiente:

- i. Poner a disposición de la autoridad competente a ta o las personas agresoras;
- II. Informar inmediatamente al padre, madre o tutor del menor aparentemente violentado sexualmente;
- iii. Vincular inmediatamente a la familia con las instancias que tienen atribuciones para la protección y ayuda inmediata a víctimas de delitos;
- iv. Elaborar el acta de hechos a que se refieren las la fracciones VII del inciso A) y VIII del inciso B) del lineamiento décimo del presente ordenamiento;
- v. Informar inmediatamente y por escrito al Órgano Interno de Control en la Secretaría de Educación Pública, respecto de los hechos ocurridos, anexando copia del acta circunstanciada de hechos que se haya instrumentado y documentales con las que se cuente solicitando su inmediata intervención;
- vi. Informar inmediatamente y por escrito a la Dirección General a la que se encuentren adscritos, así como a la Subsecretaría de Educación Media Superior, precisando las acciones pedagógicas realizadas, garantizando los derechos de las niñas, niños y adolescentes, emprendidas en cada etapa de la atención, adjuntando a dicho informe las evidencias documentales recabadas en el proceso, y
- vii. Informar inmediatamente y por escrito a la Unidad de Actualización Normativa, Legalidad y Regulación de la Secretaría de Educación Pública, anexando copia del acta circunstanciada de hechos y documentales con las que se cuente solicitando su intervención.

## Sección 2.- Del ámbito Laboral

**DÉCIMO CUARTO.-** Si de las investigaciones realizadas por el Personal Directivo del plantel se desprende de manera fehaciente que el personal ha incurrido en alguno de los supuestos previstos en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en coadyuvancia con la Dirección General a la que se encuentren adscritos y





a la Unidad de Actualización Normativa, Legalidad y Regulación de la Secretaría de Educación Pública se deberá atender lo establecido en el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

Asimismo, se procederá a levantar por parte del Personal Directivo un acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo; en dicha acta se deberán asentar los hechos, las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los mismos, la declaración del trabajador y las de los testigos. El acta deberá ser firmada por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Tomando en consideración que el artículo 113, fracción II, inciso C) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional otorga un plazo de cuatro meses para disciplinar o demandar el cese de los efectos del nombramiento, el acta administrativa deberá levantarse en un lapso no mayor a quince días, contados a partir de que la autoridad conozca los hechos, dando con ello oportunidad para que se lleven a cabo las acciones referidas en los lineamientos décimo sexto y décimo séptimo del presente ordenamiento.

**DÉCIMO QUINTO.-** Para la instrumentación del acta administrativa a que se refiere el lineamiento anterior, el Personal Directivo del plantel deberá tomar las siguientes medidas a fin de garantizar la protección de los derechos de la o las víctimas:

- I. Solicitar la participación del Personal Escolar a los que les consten los hechos, como testigos de cargo, a efecto de evitar exponer a la o las víctimas de Violencia Sexual a comparecer en una diligencia administrativa, especialmente en aquellos casos en que se pudieran alterar sus declaraciones ministeriales o bien ante alguna otra autoridad;
- II. En los casos que la o las víctimas deseen participar, tomar las medidas necesarias para evitar que tengan contacto con la persona señalada como agresora, resguardar su domicilio y datos personales que pudieran afectar su seguridad, para lo cual se le brindará la asistencia técnica para proporcionar domicilios para recibir notificaciones. En este supuesto se deberá indicar al trabajador o trabajadores involucrados que no podrá estar presente durante la declaración de la víctima, no obstante, una vez concluida su declaración, se procederá a leer la misma en voz alta a efecto de que se entere de su contenido, y
- III. Se hará constar en el acta administrativa el exhorto a todas las personas que intervengan, con el objeto de guardar la secrecía y confidencialidad de las actuaciones, garantizando los derechos de las víctimas directas e indirectas.

**DÉCIMO SEXTO.-** El acta administrativa a que se relieve la fracción VII del inciso A), y VIII del inciso B) del lineamiento décimo del presente ordenamiento, deberá ser enviada a la Unidad de Actualización Normativa, Legalidad y Regulación de la Secretaría de Educación Pública, a efecto de que oportunamente se dictamine la procedencia de demandar la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador o trabajadora involucrado(a), ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.







**DÉCIMO SÉPTIMO.-** El Personal Directivo del plantel, estará obligado en todo momento a remitir a la Unidad de Actualización Normativa, Legalidad y Regulación el original de la documentación que conformó la investigación e integración del acta administrativa, así como todas aquellas que le sean solicitadas, a fin de que dicha Unidad se allegue de todos los elementos necesarios que le permitan integrar adecuadamente la demanda de solicitud del cese respectivo.

**DÉCIMO OCTAVO.-** Cuando se identifique que algún alumno o alumna ha sido víctima de Violencia Sexual, ya sea dentro del plantel o en alguna actividad relacionada con el ámbito escolar fuera del mismo, y no ha denunciado por intimidación o presión de cualquier tipo y se encuentra en situación de riesgo, el Personal Directivo del plantel o la persona designada para la atención de quejas o Denuncias deberá:

- I. Entrevistar a la o las víctimas, tomando las medidas necesarias a fin de garantizar la protección a su integridad y el respeto al principio de confidencialidad;
- II. Notificar de inmediato a su padre, madre o quien ejerza su guardia y custodia, para establecer las medidas adecuadas de protección y acompañamiento en la etapa de investigación de los hechos, y
- III. Atender a lo dispuesto en los lineamientos décimo segundo y décimo tercero del presente ordenamiento.

### Sección 3.-

#### Del ámbito Administrativo y Jurídico

**DÉCIMO NOVENO.-** El Personal Directivo del plantel, de forma posterior a la integración del acta señalada en las fracciones VII del inciso A) y VIII del inciso B) del lineamiento décimo del presente ordenamiento, deberá enviar al Órgano Interno de Control en la Secretaría de Educación Pública, copia fiel y legible del expediente generado en la atención del caso, para los efectos que dicha instancia determine, conforme a las atribuciones que le confieren los ordenamientos legales aplicables.

El Personal Directivo, también deberá remitir a la Unidad de Actualización Normativa, Legalidad y Regulación de la Secretaría de Educación Pública, copia fiel y legible del expediente generado en la atención del caso para que, en ejercicio de las atribuciones que le confiere el Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, de vista a otras instancias competentes que deban conocer el asunto, para los efectos legales a que haya lugar.

**VIGÉSIMO.-** El Personal Directivo del plantel deberá orientar a la o las víctimas y a su padre, madre de familia o a quien ejerza la guardia y custodia, para que hagan valer ante la Unidad de Actualización Normativa, Legalidad y Regulación de la Secretaría de Educación Pública lo que conforme a derecho les corresponda.

**VIGÉSIMO PRIMERO.-** El Personal Directivo del plantel deberá entregar a cualquier autoridad investigadora que lo solicite a través de la Unidad de Actualización Normativa, Legalidad y Regulación, copia fiel del expediente que se integró en la atención del caso, a fin de que pueda allegarse de elementos fehacientes que le permitan restablecer en sus derechos a la o las víctimas.





## Sección 4.- De la Secrecía y la Buena Fe

**VIGÉSIMO SEGUNDO.-** La persona que funja como responsable de la recepción de las denuncias, deberá establecer los mecanismos para que la información que proporcionen la o las víctimas y personas involucradas, se encuentre debidamente protegida y resguardada por el Personal Directivo, evitando en todo momento dar a conocer el nombre de las o los afectados y sus datos personales, apegándose a lo previsto en la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

De igual forma, la información contenida en la Denuncia debe ser de carácter confidencial.

Cuando el principio de confidencialidad sea violentado por cualquiera de las personas involucradas en el proceso de atención, éstas se harán acreedoras de las sanciones que correspondan de conformidad con lo previsto en las disposiciones aplicables.

**VIGÉSIMO TERCERO.-** El Personal Directivo del plantel, así como el personal designado para la atención de las quejas, deberán respetar en todo momento el principio de buena fe, dando credibilidad a la palabra de la o las víctimas, por lo que escucharán las conductas de Violencia Sexual y la afectación de la persona, evitando su revictimización en los términos de la Ley General de Víctimas y a la Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y del abuso de poder, adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas.

## CAPÍTULO IV DEL SEGUIMIENTO

### Sección 1.- De la atención médica

**VIGÉSIMO CUARTO.-** El Personal Directivo del plantel dará seguimiento a la atención de la o las víctimas e informará de manera periódica al área especializada y al padre, madre o quien ejerza la custodia, sobre los avances que la o las víctimas hayan tenido en su proceso de rehabilitación y restauración de su salud física y emocional.

### Sección 2.- De los procedimientos

**VIGÉSIMO QUINTO.-** El Personal Directivo del plantel, a través de las autoridades competentes, podrá solicitar información del estado procesal de la demanda de cese de los efectos del nombramiento del trabajador señalado como agresor.

**VIGÉSIMO SEXTO.-** El Personal Directivo del plantel deberá proporcionar la información al padre, madre o tutor de la o las víctimas, en el seguimiento de los procedimientos iniciados ante las autoridades competentes, colaborando en las diligencias que se tengan que realizar.





**VIGÉSIMO SÉPTIMO.-** El Personal Directivo del plantel, por conducto de las autoridades competentes, estará pendiente de las resoluciones y sanciones que determine el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Educación Pública, a fin de que las mismas se acaten y ejecuten de manera precisa y expedita.

**VIGÉSIMO OCTAVO.-** El Personal Directivo del plantel, por conducto de las autoridades competentes, dará seguimiento puntual de conformidad con su ámbito de su competencia, a las recomendaciones que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos haya estimado procedente en algún caso, a fin de que éstas puedan ser cumplimentadas cabalmente.

## CAPÍTULO V INDICADORES DE VIOLENCIA

**VIGÉSIMO NOVENO.-** Los planteles de las Direcciones Generales, remitirán de manera inmediata a la Dirección General de la que dependan, un informe sobre los posibles actos de violencia que se hayan suscitado en cada plantel, así como las acciones implementadas en cada caso.

**TRIGÉSIMO.-** Las Direcciones Generales llevarán un registro del Personal Directivo y del Personal Escolar que se encuentren sujetos a cualquier procedimiento previsto en los presentes lineamientos; así como los que sean sancionados por sentencia firme, y de manera semestral reportarán ante la Subsecretaría de Educación Media Superior dicha información.

## TRANSITORIOS

**PRIMERO.-** Estos Lineamientos entrarán en vigor a partir del día hábil siguiente al de su firma.

**SEGUNDO.-** A partir de la fecha a que se refiere el transitorio anterior, quedarán derogadas las disposiciones legales que se opongan a lo establecido en los presentes Lineamientos, Únicamente por lo que se refiere a Violencia Sexual.

**TERCERO.-** Los presentes Lineamientos deberán ser difundidos entre las Unidades Administrativas dependientes de la Subsecretaría de Educación Media Superior, quienes a su vez deberán de difundirlos entre sus planteles educativos.

En la Ciudad de México a los 13 días del mes de octubre de 2022.

**EL SUBSECRETARIO DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR**

**JUAN PABLO ARROYO ORTIZ**





## **PROTOCOLO Y PROCEDIMIENTO PARA LA RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE DENUNCIAS SOBRE INCUMPLIMIENTOS AL CÓDIGO DE ÉTICA, A LAS REGLAS DE INTEGRIDAD O AL CÓDIGO DE CONDUCTA DEL COLEGIO DE BACHILLERES, ASÍ COMO POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLACIÓN A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO LABORAL, ACOSO LABORAL Y MALTRATO LABORAL.**

Conforme a lo instituido en los *Lineamientos Generales para la integración de los Comités de Ética*, publicados por la Secretaría de la Función Pública el 28 de diciembre de 2020 en el Diario Oficial de la Federación, se establece, el *Protocolo para la recepción y atención de denuncias sobre incumplimientos al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta del Colegio de Bachilleres, así como por hostigamiento sexual, acoso violación a la igualdad y no discriminación, hostigamiento laboral, acoso laboral y maltrato laboral.*

### **GLOSARIO**

El lenguaje empleado en este documento, no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos.

Para esos efectos se entenderá por:

**Acoso Laboral:** Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional.

Ésta se puede presentar en forma horizontal, cuando la agresividad se realiza entre compañeros (as) del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que esté vinculado a la relación laboral.

**Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**Actuación bajo conflicto de Interés:** La falta administrativa grave a que refiere el Artículo 58 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en la que incurre la persona servidora pública cuando interviene, por motivo de sus funciones, en la atención, tramitación o resolución de algún asunto en el que tenga un conflicto de interés o un impedimento legal;

**Austeridad:** Austeridad Republicana como valor fundamental y principio orientador del servicio público mexicano al que refieren los artículos 3, fracción I y 4, fracción I de la Ley Federal de Austeridad Republicana;







**Autoridad investigadora:** La autoridad en las Secretarías, los Órganos Internos de Control, la Auditoría Superior de la Federación y las entidades de fiscalización superior de las entidades federativas, así como las unidades de responsabilidades de las Empresas productivas del Estado, encargada de la investigación de Faltas administrativas.

**Autoridad substanciadora:** La autoridad en las Secretarías, los Órganos Internos de Control, la Auditoría Superior y sus homólogas en las entidades federativas, así como las unidades de responsabilidades de las Empresas productivas del Estado que, en el ámbito de su competencia, dirigen y conducen el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial. La función de la Autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una Autoridad investigadora.

**Autoridad resolutora:** Tratándose de Faltas administrativas no graves lo será la Unidad de responsabilidades administrativas o el servidor público asignado en los Órganos Internos de Control. Para las Faltas administrativas graves, así como para las Faltas de particulares, lo será el Tribunal competente.

**Comité o CE-COLBACH:** El Comité de Ética del Colegio de Bachilleres.

**Conflictos de intereses:** La posible afectación al desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas, en razón de intereses personales, familiares o de negocios, conforme a lo previsto en el artículo 3, fracción VI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas;

**Denuncia:** La narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a un servidor público, que resulta presuntamente contraria al Código de Ética, al Código de Conducta o a las Reglas de Integridad; así como la manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican Hostigamiento sexual o Acoso Sexual en los que se encuentran involucradas servidoras y servidores públicos en ejercicio de sus funciones.

**Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.





**Entorno Organizacional Favorable:** Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de las y los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para las y los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo adecuadas dentro del marco legal, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

**Estereotipos de género:** Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo.

**Factores de Riesgo Psicosocial:** Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

**Formato de primer contacto:** El formato de atención en los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

**Grupo de Trabajo Normativo Laboral:** Órganos colegiado encargado de atender y dar seguimiento a las denuncias presentadas por las y los trabajadores caso de hostigamiento, acoso o maltrato laboral.

**Hostigamiento Laboral:** Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional.

**Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

**Maltrato laboral:** Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar cuando la agresividad se realiza entre, activo y pasivo y no tienen una relación en la jerarquía ocupacional ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.

**Presunta Persona Agresora:** Persona de la que se presumen actos de violencia laboral hacia una persona trabajadora, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que esté vinculado a la relación laboral.

**Personas servidoras públicas:** Aquellas que, con independencia de que pertenezcan a un sindicato, desempeñan un empleo, cargo o comisión en los Entes Públicos, conforme a lo dispuesto en los artículos 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 3, fracción XXV de la Ley General de Responsabilidades Administrativas;







**Persona Asesora:** La que orienta y acompaña a la presunta víctima de actos discriminatorios conforme al Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación y que tiene el carácter de figura mediadora u ombudsman en términos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

**Persona Consejera:** La persona designada en términos del numeral 14 del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 31 de agosto de 2016, que orientará y acompañará a la Presunta Víctima de Hostigamiento sexual o Acoso sexual.

**Presunta Víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente por presuntos incumplimientos a los principios constitucionales, valores, Reglas de Integridad del Código de Conducta.

**Primer contacto:** El momento dentro de la Dependencia o Entidad, preferentemente ante la Persona consejera, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso.

**Principios del Servicio Público:** Los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, objetividad, profesionalismo, eficacia, equidad, transparencia, economía, integridad, competencia por mérito, disciplina, y rendición de cuentas.

**Reglas de integridad:** Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, publicadas por la Secretaría de la Función Pública en el Diario Oficial de la Federación, el 20 de agosto de 2015, y su última reforma del 02 de septiembre de 2016.

**Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.

**Secretaría:** La Secretaría de la Función Pública.

**Secretaria o secretario Ejecutivo:** La persona designada por el presidente del Comité de Ética.

**Sensibilización:** La primera etapa de la Formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género.

**Comisión:** Las que se establezcan conforme a los Lineamientos generales.

**Persona servidora pública:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal.

**Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual.

**Unidad:** La Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés (UEIPPCI) de la Secretaría de la Función Pública.

*[Handwritten signatures and marks in blue ink on the right margin]*





**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



**COLEGIO DE  
BACHILLERES**

**Sistema:** Herramienta tecnológica administrada por la Secretaría, a través del cual se da seguimiento, coordina y evalúa el funcionamiento y desempeño de los Comités de Ética, en términos del numeral 102 de los presentes Lineamientos.

**Violencia Laboral:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. La definición de violencia laboral incluye actos de hostigamiento, acoso o maltrato en contra de la persona trabajadora, que pueden dañar su integridad o salud.

*[Vertical column of blue ink signatures]*







## MARCO JURÍDICO

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Estatuto Orgánico del Colegio de Bachilleres.
- Código de Ética de la Administración Pública Federal.
- Lineamientos generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética.
- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.
- Protocolo de actuación con perspectiva de género en sede administrativa en la investigación y substanciación de quejas y denuncias (Enlace a publicación completa).
- Protocolo para prevenir, atender y erradicar el hostigamiento laboral, acoso laboral y matraato laboral.

## I. DE LA PRESENTACIÓN

1. Cualquier persona podrá presentar al Comité de Ética una denuncia por presuntas vulneraciones a lo dispuesto en el Código de Ética o en el Código de Conducta, a efecto de que se investiguen los hechos señalados y, de ser el caso, se emita una determinación en la que, se podrán recomendar acciones de capacitación, sensibilización y difusión de principios, valores y reglas de integridad, que tengan por objeto la mejora del clima organizacional y del servicio público, así como evitar la reiteración de conductas impropias.
2. La denuncia podrá presentarse dentro del plazo de tres años, contados a partir del día siguiente al que se hubieren realizado las conductas denunciadas, o bien, en que éstas hubieren cesado.

Para la presentación de denuncias, el Comité ha establecido los siguientes medios electrónicos:

1. Correo electrónico: [comite.etica@bachilleres.edu.mx](mailto:comite.etica@bachilleres.edu.mx)
2. Buzón electrónico: <http://buzon.cbachilleres.edu.mx/>
3. Las denuncias por hostigamiento y acoso sexual y por violación a la igualdad y discriminación, en lo no previsto en los Lineamientos generales, se atenderán conforme al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual y al Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación, respectivamente.





4. El Comité mantendrá estricta confidencialidad del nombre y demás datos de la persona que presente una denuncia y de los terceros a los que les consten los hechos. El Comité no podrá compartir información sobre las denuncias hasta en tanto no se cuente con un pronunciamiento final. En todo momento, los datos personales deberán protegerse.

## II. RECEPCIÓN

El Comité de Ética atenderá las denuncias cuando:

1. Cumplan con el plazo y los requisitos previstos en los Lineamientos, generales respectivamente, en los siguientes supuestos:
  - i. Cuando los hechos denunciados estén relacionados con presuntas vulneraciones al Código de Ética o Código de Conducta;
  - ii. Sea presentada en contra de una persona servidora pública adscrita al Colegio de Bachilleres; en caso contrario, el comité de Ética deberá orientar a la denunciante a la instancia correspondiente, y
  - iii. Versen sobre presuntas vulneraciones al Código de Ética o Código de Conducta entre personas servidoras públicas, suscitadas incluso fuera del centro de trabajo, que trasciendan al clima organizacional del Ente Público.
2. Las denuncias deberán presentarse por escrito dirigido al Comité de Ética, a través de los medios físicos o electrónicos que para el efecto se establezcan, las cuales deberán contener los siguientes requisitos:
  - I. Nombre de la persona denunciante;
  - II. Domicilio o dirección de correo electrónico para recibir notificaciones;
  - III. Nombre y, de ser posible, el cargo de la persona servidora pública de quien se denuncian las conductas, o bien, cualquier otro dato que le identifique, y
  - IV. Narración clara y sucinta de los hechos en los que se desarrollaron las presuntas vulneraciones, señalando las circunstancias de modo, tiempo y lugar, las cuales pueden acontecer al interior de las instalaciones del Ente Público durante traslados, comisiones, convivencias, celebración de festividades, reuniones externas, entre otras.
3. Excepcionalmente, la denuncia podrá presentarse verbalmente cuando la persona denunciante no tenga las condiciones para hacerlo por escrito, en cuyo caso la Secretaría Ejecutiva deberá auxiliar en la narrativa de los hechos y una vez se concluya la misma, deberá plasmarla por escrito y firmarse por aquella.
4. Comité de Ética podrá tramitar denuncias anónimas, siempre que la narrativa permita identificar a la o las personas presuntas responsables y los hechos constitutivos de vulneraciones al Código de Ética o al Código de Conducta.





5. Lo anterior, a efecto de generar un folio de denuncia que deberá ser comunicado a la persona denunciante.
6. Dentro del mismo plazo del numeral anterior, en caso de que el escrito de denuncia no cuente con alguno de los requisitos establecidos en el numeral 2, o bien, no sea clara la narración de las circunstancias de modo, tiempo y lugar; por única ocasión, se prevendrá a la persona denunciante a efecto de que subsane la deficiencia, en un plazo que no deberá exceder de cinco días hábiles, contados a partir de la notificación correspondiente, con el apercibimiento de que, de no cumplir en tiempo o forma, no se dará trámite a la denuncia. Lo anterior sin menoscabo que la persona denunciante pueda en fecha posterior volver a presentar la misma.
7. La presentación de la denuncia no otorga a la persona que la promueve, el derecho de exigir un sentido específico de la determinación de la denuncia.

### III. DE LA ATENCIÓN

1. Una vez que se haya desahogado la prevención, o bien, se estime que la denuncia cumple con los requisitos previstos en la numeral II de la Recepción, del presente protocolo, dentro de los tres días hábiles siguientes, la Secretaría Ejecutiva, procederá a realizar la propuesta de acuerdo que se someterá a los miembros del Comité de Ética, a efecto de que éstos analicen la denuncia y se proceda a realizar la sesión correspondiente, en la que se decidirá:
  - I. Acordar dar trámite o no a la denuncia respectiva;
  - II. Analizar la conveniencia de emitir medidas protección y, en su caso, las propondrá a la unidad administrativa correspondiente, y
  - III. De ser procedente, se turnará a una Comisión conformada por miembros del Comité de Ética, quienes se encargarán de dar el trámite correspondiente, hasta presentar el proyecto de determinación, así como los ajustes que en su caso correspondan.
2. Una vez admitida la denuncia, el procedimiento deberá tramitarse hasta su debida conclusión dentro de un plazo máximo de cuatro meses contados a partir de su registro en el sistema.
3. En las denuncias por discriminación u hostigamiento sexual y acoso sexual el análisis deberá realizarse, además, de conformidad con las disposiciones del Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses en la atención de presuntos actos de discriminación y del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, respectivamente.







4. No se dará trámite a la denuncia cuando:

- No cumpla con los supuestos previstos en el numeral 1 de la recepción, o
- La persona denunciante no desahogue la prevención en tiempo, o lo haga de forma deficiente, dejando subsistente la causa que motivó la prevención.

En tales casos, el expediente se tendrá por concluido y deberá ser archivado por el Comité de Ética, previa notificación a la persona denunciante en un plazo no mayor a tres días hábiles.

5. En caso de no competencia del Comité para conocer de la denuncia, el Presidente deberá orientar a la persona para que la presente ante la instancia correspondiente, haciéndole saber que el Comité adoptará las medidas pertinentes para prevenir este tipo de conductas a través de mecanismos de capacitación, sensibilización y difusión.

6. De considerar el Comité que existe probable incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta, entrevistará a la persona servidora pública involucrada y de estimarlo necesario, para allegarse de mayores elementos, a los testigos y a la persona que presentó la denuncia. Para esta tarea el Comité contará con una comisión para que realice las entrevistas, debiendo dejar constancia escrita de ello. La comisión estará conformada con al menos tres de los miembros temporales.

7. En los casos de denuncias de hechos ocurridos en alguno de los 20 planteles de la institución, participará en la comisión el miembro del Comité que represente a la Coordinación Sectorial de la Zona donde haya ocurrido el hecho denunciado, además del Coordinador Sectorial en su carácter de asesor.

8. Los casos de hostigamiento y acoso sexual que conozca el Comité, se desahogarán conforme a lo dispuesto en los Lineamientos, y el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, con excepción de la conciliación entre las partes y se resolverán en el menor tiempo posible.

9. En los casos de hostigamiento y acoso sexual, la Persona Consejera orientará y acompañará a la Presunta víctima ante las diferentes autoridades competentes, generará confianza en las personas que expongan los hechos, respetará los sentimientos sin emitir juicios de valor, será empática ante la situación que enfrenta la Presunta víctima y deberá comunicar con claridad a la persona denunciante que no tendrá injerencia en la resolución de la problemática planteada.





10. La Persona Consejera, realizará la atención de primer contacto a Presuntas víctimas de hostigamiento y/o acoso sexual; dicha atención consiste en:
  - Informar a la persona denunciante las instancias ante las que puede realizar su denuncia: Persona Consejera, CE-COLBACH y Órgano Interno de Control, con la finalidad de que la persona denunciante elija libremente la vía que estime más adecuada a sus intereses. Una vez elegida la instancia, informarle el procedimiento correspondiente.
  - Orientará de ser el caso a la presunta víctima sobre el procedimiento y las instancias para denunciar las conductas de Hostigamiento y acoso sexual.
  - Auxiliar en la narrativa de los hechos a la Presunta víctima y dejar constancia de ello.
  - Identificar si la Presunta Víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico o psicólogo.
  - La persona Consejera garantizará la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la persona denunciante.
  
11. En los casos de hostigamiento y acoso sexual, la Persona Consejera pondrá en conocimiento del Comité la narrativa de los hechos que haya formulado la Presunta víctima en un plazo no mayor a tres días y dará seguimiento de su atención.
12. En los casos de hostigamiento laboral, acoso laboral y maltrato laboral se desahogarán conforme a lo dispuesto en el Protocolo para prevenir, atender y erradicar el hostigamiento laboral, acoso laboral y maltrato laboral y se resolverán en el menor tiempo posible.
13. En los casos de hostigamiento laboral, acoso laboral y maltrato laboral, el Grupo Normativo Laboral pondrá en conocimiento del Comité la narrativa de los hechos que haya formulado la Presunta víctima en un plazo no mayor a tres días y dará seguimiento de su atención y comunicará a la Secretaría Ejecutiva del Comité la propuesta de resolución.
14. El Grupo Normativo Laboral en las denuncias que atienda, canalizará a la presunta víctima a atención médica, jurídica y/o psicológica que requiera.
  
15. En caso de que algún miembro del CE-COLBACH considere que incurre en conflicto de interés por vincularse la naturaleza del tema con alguno de sus intereses personales, familiares o profesionales, deberá manifestar dicha situación al Comité y excusarse de participar en el desahogo del tema específico. Lo mismo deberá ocurrir cuando se desahogue alguna denuncia presentada en contra de algún miembro del Comité. Tal situación deberá quedar asentada en el acta de la sesión correspondiente.
  
16. Podrá acumularse las denuncias en los casos cuando los denunciantes y denunciados sean los mismos; o bien cuando se trate de la misma persona denunciada.





17. Admitida la denuncia, el Comité de Ética en cualquier momento del procedimiento, podrá concluirlo y archivar el expediente en los siguientes supuestos:

- I. Fallecimiento de la persona denunciante, siempre y cuando el Comité de Ética no cuente con elementos probatorios que pudieran sustentar una determinación que prevenga la repetición de los hechos denunciados en contra de otras personas.
- II. Durante el procedimiento, se advierta que la denuncia no cumple con los supuestos previstos en el numeral I de la Recepción.
- III. Que como resultado de la indagación inicial no se cuenten con elementos que apunten a la existencia de una vulneración al Código de Ética o Código de Conducta.
- IV. Fallecimiento o separación del servicio público de la persona denunciada, siempre y cuando, del análisis del asunto no se desprendan elementos para emitir una recomendación general.

#### IV. DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

El Comité podrá solicitar a las unidades administrativas correspondientes, medidas de protección a denunciados a través de oficio, para procurar la integridad, evitar la revictimización sin que ello implique prejuzgar sobre la veracidad de los hechos. De forma enunciativa y no limitativa, podrán consistir en:

- I. La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona denunciada;
- II. La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan, o
- III. Cualquier otra que establezcan los protocolos especializados y demás instrumentos normativos en la materia.

Lo anterior, mientras subsistan las razones que dieron origen a su establecimiento.

En los casos de Hostigamiento sexual, acoso sexual, las Personas Consejeras, podrán proponer las medidas de protección ante la presidencia del Comité o ante la autoridad investigadora.

Al respecto, cuando lo amerite y con la finalidad de dar atención inmediata, en planteles se pueden implementar las medidas de prevención antes citadas en el marco de la normativa correspondiente e informar al Comité de las acciones realizadas.

El Grupo Normativo Laboral podrá emitir las medidas de protección correspondientes en los casos de su competencia de manera inmediata previa consulta a la presunta víctima y a la persona asesora, éstas serán vigentes a partir del momento en que se notifiquen al presunto agresor.







El Grupo Normativo podrá implementar las medidas de protección tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, propiciando un ambiente laboral apropiado y comprenden las siguientes:

1. Acciones de sensibilización a un área en particular,
2. La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la presunta persona agresora;
3. La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, si empre y cuando sus funciones lo permitan;
4. La restricción a la presunta persona agresora para tener contacto o comunicación con la presunta víctima; y
5. Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades; otorgándole las facilidades para que reciba la atención especializada, o bien, para cualquier trámite que se derive de este proceso.

## V. DE LA INVESTIGACIÓN

1. La Comisión, a través de la Presidencia, podrá solicitar la información que estime necesaria a las unidades administrativas a excepción de las personas involucradas en la denuncia.
2. Las denuncias relacionadas con vulneraciones al principio de igualdad y no discriminación; así como con conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, se atenderán, además, siguiendo las disposiciones del Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses en la atención de presuntos actos de discriminación y del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, respectivamente.
3. Realizada la indagación inicial, si advierte elementos que apunten a probables vulneraciones al Código de Ética o Código de Conducta, se notificará a la parte denunciada sobre la existencia de la denuncia en su contra, así como las conductas que se le atribuyen, a efecto de que, en un plazo no mayor a seis días hábiles, señale por escrito lo que a su derecho convenga, y en su caso, presente las pruebas que considere necesarias, en términos de las pruebas.
4. En caso de no contar con elementos que apunten a la existencia de una probable vulneración al Código de Ética o Código de Conducta, deberá notificar a la parte denunciante el resultado de su indagación, señalando las razones que sustenten la determinación de conclusión y archivo del expediente.





5. Las pruebas en el procedimiento podrán consistir en:
  - I. Documentos en formato físico o electrónico, sean o no expedidos por una institución, tales como correos electrónicos, mensajes telefónicos, fotografías, videos, audios, entre otros, o
  - II. Testimonial, consistente en personas con conocimiento directo de los hechos narrados, pudiendo ofrecer dos testigos preferentemente, por cada una de las personas involucradas en la denuncia, en cuyo caso, la persona que solicite la prueba deberá señalar los nombres y presentarlos a la comparecencia respectiva que señale la Comisión para el desahogo de la misma.
6. Las pruebas ofrecidas por las personas involucradas en la denuncia deberán estar relacionadas directamente con los hechos manifestados y podrán ser documentos físicos, electrónicos, correos electrónicos, mensajes telefónicos, fotografías, videos, audios, entre otros; así mismo Testimonial cuando la persona tenga el conocimiento directo de los hechos.
7. Una vez concluida la indagación inicial, la Comisión citará hasta por dos veces a entrevista a las personas involucradas en la denuncia de manera separada en una fecha que no deberá ser posterior a los diez días hábiles.
8. Cuando los hechos denunciados afecten a la esfera personal de la parte denunciante y no así al ejercicio del servicio público, el Comité de Ética a través de la Presidencia, citará a las personas involucradas en la denuncia a mediación un plazo no mayor a cinco días hábiles posteriores al cierre de entrevistas y la Secretaría Ejecutiva fungirá como mediadora, estableciendo acuerdos y deberán ser firmados por los involucrados.
9. Por ningún motivo podrán ser materia de mediación los actos u omisiones en los que se estime la posibilidad de propiciar situaciones de revictimización, así como en aquellos casos de discriminación, acoso y hostigamiento de carácter sexual o laboral, considerando lo dispuesto en los Protocolos y normas especializadas.
10. El Grupo Normativo en el carácter de actor estratégico y colaborador del Comité de Ética, podrá solicitar la información que estime necesaria a las unidades administrativas del Colegio, así como a las personas servidoras públicas que considere para hacerse de los elementos suficientes para la elaboración de la propuesta de Determinación.
11. En el caso de denuncias por hostigamiento laboral, acoso laboral y maltrato laboral, la valoración de pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género. Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas; Se analizará la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.







12. Respecto a la persona denunciada se deberá valorar antecedentes como quejas o denuncias presentadas en su contra con anterioridad.

## VI. DE LA RESOLUCIÓN

1. Desahogadas las pruebas que en su caso se hayan ofrecido, se contará con diez días hábiles para elaborar un proyecto de determinación y someterlo a consideración del Comité de Ética; el cual deberá contener:
  - I. El análisis puntual de todos los hechos y conductas denunciadas, y la valoración de cada una de las pruebas que en su caso hayan sido ofrecidas.
  - II. Los fundamentos legales correspondientes, señalando los principios, valores o reglas de integridad, del Código de Ética del Código de Conducta, que hubieren sido vulneradas, y
  - III. El sentido de la determinación. Una vez presentado el proyecto, el Comité de Ética contará con un plazo de diez días hábiles, contados a partir de que éste le sea presentado, a efecto de que en la sesión a que se convoque se emita la determinación correspondiente.
2. Las determinaciones podrán consistir en:
  - Recomendaciones individuales, dirigidas a las personas que hubieren vulnerado alguno o varios de los principios, valores o reglas de integridad previstos en el Código de Ética o Código de Conducta;
  - Recomendaciones generales cuando el Comité de Ética advierta que es necesario reforzar determinados principios, valores o reglas de integridad en una o varias unidades administrativas, y
  - Dar por concluido el asunto al no advertir vulneraciones al Código de Ética o al Código de Conducta correspondiente; o bien, por configurarse alguno de los supuestos previstos en el numeral 68 de los presentes Lineamientos.
3. Cuando el Comité advierta elementos que presuman la comisión de alguna falta administrativa en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas dará vista a las instancias de vigilancia y control.





4. Una vez que el Comité de Ética emita sus determinaciones, éstas deberán ser notificadas a las personas denunciantes y denunciadas, así como a las superiores jerárquicas, observando lo siguiente:
  - I. Tratándose de recomendaciones orientadas a acciones de capacitación y sensibilización, éstas deberán estar dirigidas:
    - a) A las personas que hubieran cometido las vulneraciones al Código de Ética o Código de Conducta, cuando se trate de recomendaciones individuales; en cuyo caso, se notificará para conocimiento a las titulares de unidad a las que se encuentren adscritas,
    - b) A las personas titulares de la unidad administrativa, según sea el caso, cuando las recomendaciones sean generales.
  - II. En caso de que las recomendaciones contemplen la implementación de acciones de difusión, éstas deberán aplicarse de manera generalizada en la unidad administrativa respectiva, el Comité de Ética deberá instrumentar mecanismos y acciones de fortalecimiento, tales como capacitación, sensibilización, difusión, sondeos y acciones de mejora.
  - III. Tratándose de recomendaciones de mejora, éstas deberán dirigirse a las personas titulares de unidad administrativa de que se trate.
5. Una vez notificadas las recomendaciones, las personas titulares de la unidad administrativa que tuvieran conocimiento de las mismas en términos del numeral anterior, tendrán cinco días hábiles para comunicar al Comité de Ética su adopción.

## VII. DE LAS CONSULTAS EN MATERIA DE CONFLICTOS DE INTERESES.

Cualquier persona servidora pública de la institución podrá dirigir consultas en materia de conflictos de intereses al Comité de Ética, las cuales deberán:

- I. Presentarse por escrito, en formato físico o electrónico;
  - II. Señalar nombre y medio electrónico para recibir notificaciones;
  - III. Hacer un planteamiento claro y sucinto, y
  - IV. Adjuntar a su escrito los documentos o evidencias vinculadas con los hechos y motivos de la consulta.
1. En caso de que la consulta no cumpla con los requisitos antes señalados, se requerirá a la persona consultante que subsane o aclare la deficiencia dentro de un plazo de tres días hábiles; en caso contrario, no se dará trámite a la consulta, señalando las causas respectivas.





2. El Comité remitirá la consulta a la Secretaría a fin de que ésta emita la respuesta correspondiente; la cual, en su caso podrá solicitar mayores elementos para mejor proveer.
3. La Secretaría comunicará la respuesta de la consulta a la persona consultante y remitirá copia al Comité de Ética respectivo.

### VIII. ACTUACIÓN BAJO CONFLICTO DE INTERÉS Y CONSULTAS EN MATERIA DE CONFLICTO DE INTERÉS.

#### Actuación bajo Conflicto de Interés

Es una acción donde la persona servidora pública interviene, por motivo de sus funciones, en la atención, tramitación o resolución de un asunto en el que tiene un conflicto de interés o impedimento legal; lo que puede derivar que la persona servidora pública incurra en una falta administrativa grave por la que será sancionado.

- a) Respecto a la actuación bajo conflicto de interés, se debe seguir los mecanismos de gestión siguientes para prevenirla:

Regla de los tres pasos:

- Informar a su jefe(a) inmediato(a), solicitando ser excusado(a) de intervenir en el asunto.
- Jefe(a) inmediato(a) resolverá si procede o no la excusa.
- La persona servidora pública está en la obligación de acatar las instrucciones formuladas por su jefe(a) inmediato(a).

#### Consulta en materia de Conflicto de Interés

En caso de que un miembro del Comité de Ética perciba un conflicto de interés o actuación bajo un conflicto de interés en el mismo deberá:

- Informar al Comité de Ética, solicitando se le excuse de participar y atender lo que indique el Comité.

#### En el caso de denuncias en materia de Conflictos de Interés que se presenten ante el Comité de Ética:

Cualquier persona podrá hacer del conocimiento del Comité algún conflicto de interés que haya identificado.

- El comité de Ética procederá a su registro.
- Declara su incompetencia e informará a la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflicto de Interés de la Secretaría de la Función Pública.
- Remitirá al Órgano Interno de Control para su atención y seguimiento.







*[Handwritten signatures in blue ink]*

**IX. DEL HOSTIGAMIENTO LABORAL, ACOSO LABORAL Y MALTRATO LABORAL.**

Las denuncias en esta materia se atenderán de acuerdo con el Protocolo para prevenir, atender y erradicar el hostigamiento laboral, acoso laboral y maltrato laboral, emitido por el Comité de Ética de la Secretaría de Educación Pública en su cuarta sesión Ordinaria de 2021, celebrada el 9 de diciembre.

**X. PROCEDIMIENTO PARA LA RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE DENUNCIAS**

Descripción Narrativa		
Responsable	Actividad	Documentos
Denunciante promovente	1. Requisita el formulario de la denuncia en el buzón electrónico del CE-COLBACH, o bien envía un correo electrónico al Comité.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formulario de la denuncia.</li> <li>Correo electrónico.</li> </ul>
Secretaría Ejecutiva	2. Recibe la denuncia interpuesta por el promovente que puede ser cualquier persona o bien en los casos de: hostigamiento o acoso sexual y/o discriminación, a través de la Persona consejera o Persona Asesora, respectivamente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formulario de la denuncia.</li> <li>Correo electrónico.</li> </ul>
	3. Asigna número de folio al expediente de la denuncia.	Expediente de la denuncia.
	4. Verifica que cumpla con los elementos y determina. ¿Es correcta? No (Pasa a la actividad 5) ¿Es correcta? Sí (Pasa a la actividad 6)	Expediente de la denuncia.
	5. Solicita al promovente subsane las omisiones y reingrese la denuncia en un plazo no mayor a 5 días. (Pasa a la actividad 4)	Expediente de la denuncia.
	6 Realizar la propuesta de acuerdo que se someterá a los miembros del Comité a efecto de analizar la denuncia para acordar dar trámite o no, analizar la conveniencia de medidas de protección y turnar a la comisión correspondiente.	Expediente de la denuncia.

*[Handwritten signatures in blue ink]*





Descripción Narrativa		
Responsable	Actividad	Documentos
	7. Solicita a las Direcciones en Platel y/o superiores inmediatos otorguen las facilidades para que los integrantes de las comisiones realicen la investigación de las denuncias correspondientes.	Oficio
CE-COLBACH	8. Analiza que en la denuncia exista un presunto Incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta, o en sus casos probables conductas de hostigamiento o acoso sexual y/o discriminación. ¿Existe incumplimiento? No (Pasa a la actividad 9) ¿Existe incumplimiento? Sí (Pasa a la actividad 11)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expediente de la denuncia.</li> <li>Acta de la sesión.</li> </ul>
	9. Emite la resolución para que la Secretaria Ejecutiva la notifique al promovente o denunciante que los hechos denunciados no constituyen incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta o que no son constitutivas de hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación y le dará una orientación al respecto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expediente de la denuncia.</li> <li>Oficio.</li> <li>Correo electrónico.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión</li> <li>Grupo Normativo Laboral</li> </ul>	10. La comisión correspondiente, dará seguimiento inmediato a la investigación de la denuncia en los casos de hostigamiento y acoso sexual; en los casos de hostigamiento laboral, acoso laboral y maltrato laboral, el Grupo Normativo Laboral dará seguimiento a la investigación y respecto a otros temas, cuando la secretaria ejecutiva le comunique a la comisión el acuerdo de tramitación emitida por el CE-COLBACH respecto a la denuncia correspondiente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expediente de la denuncia.</li> <li>Oficio.</li> <li>Correo electrónico.</li> </ul>

*[Handwritten signatures and marks in blue ink on the right margin]*





Descripción Narrativa		
Responsable	Actividad	Documentos
Secretaría Ejecutiva	11. Dependiendo de la tramitación de la denuncia, solicita por correo electrónico a la comisión correspondiente que inicie la investigación, con excepción de los casos de hostigamiento y acoso sexual, donde la comisión correspondiente iniciará la investigación de inmediato desde el momento que se le solicite su calificación para su tramitación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expediente de la denuncia.</li> <li>Acta de la sesión.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión Normativa Laboral</li> </ul>	12. Atiende la denuncia y se allega de mayores elementos del suceso y consulta a los asesores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expediente de la denuncia.</li> <li>Actas de entrevista.</li> <li>Informes y documentación.</li> </ul>
	13. Presenta proyecto de resolución a la Secretaría Ejecutiva.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expediente de la denuncia.</li> <li>Proyecto de resolución</li> </ul>
Secretaría Ejecutiva	14. Envía la resolución al CE-COLBACH.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resolución (Carpeta electrónica de la sesión correspondiente)</li> </ul>
CE- COLBACH	15. Los miembros propietarios se pronuncian: ¿Están de acuerdo con la resolución? Sí (Pasa al paso 18) ¿Están de acuerdo con la resolución? No (Pasa al paso 16)	Resolución
	16. Solicita a la comisión exponga el proyecto a los miembros del CE-COLBACH.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expediente de la denuncia.</li> <li>Proyecto de resolución.</li> </ul>
Comisión o Grupo Normativo Laboral	17. Expone el proyecto y lo somete a validación del CE-COLBACH.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expediente de la denuncia.</li> <li>Proyecto de resolución.</li> <li>Acta de la sesión.</li> </ul>

*[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]*







Descripción Narrativa		
Responsable	Actividad	Documentos
CE-COLBACH	18. Valida y establece la resolución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expediente de la denuncia.</li> <li>• Proyecto de resolución.</li> <li>• Acta de la sesión.</li> </ul>
Secretaría Ejecutiva	<p>19. Notifica mediante oficio las recomendaciones al promovente o denunciante, al servidor público involucrado y a su superior jerárquico. En caso de responsabilidad administrativa, se turnará para su cumplimentación, la resolución emitida por el CE-COLBACH, al Órgano Interno de Control, en los casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y/o discriminación.</p> <p>FIN DEL PROCEDIMIENTO.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expediente de la denuncia.</li> <li>• Oficio.</li> <li>• Correo electrónico.</li> </ul>

*[Vertical column of blue ink signatures and initials on the right side of the page]*





**PLANTEL 6 "VICENTE GUERRERO"**  
**ASUNTO: RESPUESTA SOLICITUD DE INFORMACIÓN 00489**  
Ref: DP06/347/2024  
21 de mayo de 2024

**LIC. RODRIGO ABRAHAM TORRES ROSAS**  
**Coordinador Sectorial Zona Centro**  
**Presente**

Con el gusto de saludarle y en atención a su oficio de referencia CB/UT/0590/2024, en donde solicita se de respuesta a la solicitud de información 330007024000489 que a la letra dice:

**"Mencionar con cuantos planteles se cuenta en la ciudad de México y el estado de México; si se cuenta con un protocolo de atención a casos de violencia dentro del espacio escolar y adjuntar dicho protocolo. Atraves de que mecanismos las y los alumnos pueden denunciar en caso de ser víctimas de violencia sexual por docentes, directivos o personal administrativo, cuantas denuncias existen relacionadas con casos de acoso, hostigamiento, abuso u otras formas de violencia sexual en contra de alumnos y alumnas. Cuantos docentes o administrativos han sido sancionados por casos de violencia sexual en contra de alumnas o alumnos".**

Al respecto le informo lo siguiente:

Se cuentan con 17 planteles en la Ciudad de México y 3 en el Estado de México.

En relación a los protocolos de atención a casos de violencia dentro del espacio escolar, se anexa el Protocolo para la convivencia armónica del Estudiante en los Planteles Federales de Educación Media Superior, Protocolos de Seguridad para los Planteles Federales de Educación Media Superior, Pronunciamiento de Cero Tolerancia Al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual del Colegio de Bachilleres, Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Los protocolos se dan a conocer a través de las redes oficiales del plantel como Facebook; así mismo en el comprobante de inscripción, por medio de un código QR las alumnas y alumnos tienen acceso a los protocolos antes mencionados.

Una vez que las alumnas y los alumnos tienen acceso a los protocolos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, conocen los mecanismos de denuncia, que pueden ser dentro del plantel acudiendo directamente a las oficinas de la dirección y subdirección y/o con las personas consejeras que tiene el Plantel. O bien directamente a la Fiscalía General de la Republica. (Se anexa evidencia de lo publicado en el plantel 6 "Vicente Guerrero")

Por lo que respecta a ¿Cuántos docentes o administrativos han sido sancionados por casos de violencia sexual en contra de alumnas o alumnos? En el plantel 6" Vicente Guerrero", en el semestre 2024-A no se tiene registrado ningún caso.

Sin más por el momento, reciba un cordial saludo.

**Atentamente**

**ING. RODRIGO NACEF MATEOS NÁJERA**  
**Director de Plantel 6 "Vicente Guerrero"**

c.c.p. Archivo



**PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.**

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.**

OLGA MARÍA SÁNCHEZ CORDERO DE GARCÍA VILLEGAS, Secretaria de Gobernación, IRMA ERÉNDIRA SANDOVAL BALLESTEROS, Secretaria de la Función Pública, y NADINE FLORA GASMAN ZYLBERMANN, Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 27 fracción VII Bis y 37 fracciones VI, XVIII y XXVIII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 10 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 7, fracciones III, X, XV y XVI, y 16, fracción IV, de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres; 34, fracción XII, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 10, 13, 15, fracción III, 48, fracciones II, VII y VIII, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 1 y 54, fracción VIII, del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 2, apartado C, fracción V, 5, último párrafo, fracción I, y 151 del Reglamento Interior de la Secretaría de Gobernación; 1, 6 y 7, fracción I del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública; y 24, fracción XII, del Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres, y

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 1o. constitucional establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley;

Que en términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia;

Que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres;

Que las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevén el establecimiento de que las medidas para el cumplimiento de esta ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer;

Que la referida Ley, establece que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad, y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la dignidad. Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conducta, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa;

Que el 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, y asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garanticen que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como correspondía;

Que el Comité de Derechos Humanos recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el sexto informe periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres de 07 de noviembre de 2019, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral, y

Que en ese contexto es necesario establecer una guía de actuación para las personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a las víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público, se emite el siguiente:

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL**

**Capítulo I Generalidades**

1. El presente protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF).
2. Son objetivos del presente protocolo:
  - a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
  - b) Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;
  - c) Señalar las vías e instancias competentes al interior de las dependencias y entidades de la APF, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual;

- d) Establecer las pautas de elaboración para que cada dependencia y entidad de la APF cuente con un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen, y
  - e) Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF.
3. La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la APF tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones 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.

- 4. Las dependencias y entidades llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir a solicitar un trámite o un servicio público a la APF.
- 5. La información que se obtenga, genere o resguarde por las dependencias y entidades de la APF con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará 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.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual 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. De igual forma, será información confidencial, 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.

6. Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

- a) **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;
- b) **Acuerdo:** El Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 2019;
- c) **Autoridad investigadora:** La autoridad en las Secretarías, los Órganos internos de control, la Auditoría Superior de la Federación y las entidades de fiscalización superior de las entidades federativas, así como las unidades de responsabilidades de las Empresas productivas del Estado, encargada de la investigación de Faltas administrativas;
- d) **Autoridad substanciadora:** La autoridad en las Secretarías, los Órganos internos de control, la Auditoría Superior y sus homólogas en las entidades federativas, así como las unidades de responsabilidades de las Empresas productivas del Estado que, en el ámbito de su competencia, dirigen y conducen el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial. La función de la Autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una Autoridad investigadora;
- e) **Autoridad resolutoria:** Tratándose de Faltas administrativas no graves lo será la unidad de responsabilidades administrativas o el servidor público asignado en los Órganos internos de control. Para las Faltas administrativas graves, así como para las Faltas de particulares, lo será el Tribunal competente;
- f) **Capacitación:** El proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;
- g) **Certificación:** El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación;
- h) **Comunicación asertiva:** Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible;
- i) **CONAVIM:** La Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación;
- j) **Conflicto de interés:** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios;
- k) **Comités:** Los Comités de ética y de prevención de conflictos de interés, conformados en cada dependencia o entidad de la Administración Pública Federal en términos del Código de ética vigente;
- l) **Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades;
- m) **Debido proceso:** Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables;

- n) **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones;
- o) **Dependencias:** Las Secretarías de Estado, incluyendo sus órganos administrativos desconcentrados, los órganos reguladores coordinados en materia energética, la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, la Oficina de la Presidencia de la República.
- p) **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;
- q) **Entidades:** Los organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria y fideicomisos públicos que, conforme a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, son considerados entidades paraestatales, así como las empresas productivas del Estado;
- r) **Estereotipos de género:** Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo;
- s) **Formación:** El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de personas servidoras públicas;
- t) **Formato de primer contacto:** El formato que para tal efecto determinen la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres;
- u) **Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;
- v) **Instituto:** El Instituto Nacional de las Mujeres;
- w) **Lineamientos:** Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal;
- x) **Órganos internos de control:** Las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, así como aquellas otras instancias de los Órganos constitucionales autónomos que, conforme a sus respectivas leyes, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos;
- y) **Persona consejera:** La persona designada en términos del numeral 14 que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual;
- z) **Perspectiva de género:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;
- aa) **Presidenta o presidente del Comité:** La persona que preside el Comité de ética y de prevención de conflictos de interés;
- bb) **Primer contacto:** El momento dentro de la Dependencia o Entidad, preferentemente ante la Persona consejera, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en donde se atiende su caso;
- cc) **Protocolo:** El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual;
- dd) **Registro:** El Registro a cargo de la Secretaría de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público de la Administración Pública Federal;
- ee) **Reglas de Integridad:** Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública;
- ff) **Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;
- gg) **Secretaría:** La Secretaría de la Función Pública;
- hh) **Secretaria o secretario Ejecutivo:** La persona designada por la Presidenta o presidente del Comité de ética y de prevención de conflictos de interés de cada Dependencia o Entidad;
- ii) **Sensibilización:** La primera etapa de la Formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género;
- jj) **Persona servidora pública:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal;
- kk) **Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual;

- ll) **Titular de la Unidad de Administración y Finanzas:** La persona que se desempeña como Titular de la Unidad de Administración y Finanzas o su equivalente en una Dependencia o Entidad;
- mm) **Unidades de Igualdad de Género:** En la Administración Pública Federal se conciben como los mecanismos que promueven e implementan una cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y sin discriminación, y que impulsan que este enfoque permee, de manera transversal en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales, y
- nn) **Violencia contra las Mujeres:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.
7. En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:
- a) Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
  - b) Perspectiva de género;
  - c) Acceso a la justicia;
  - d) Pro persona;
  - e) Confidencialidad;
  - f) Presunción de inocencia;
  - g) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
  - h) Prohibición de represalias;
  - i) Integridad personal;
  - j) Debida diligencia;
  - k) No revictimización;
  - l) Transparencia; y
  - m) Celeridad.
8. En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la APF, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.
- Entre otras acciones de naturaleza análoga, las personas servidoras públicas deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno. Cualquier persona podrá presentar Denuncias cuando se vulnere esta Regla de Integridad.
9. Lo no previsto en el Protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en el Acuerdo.
- En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional e internacional aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.
10. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá a la Secretaría, a través de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, la cual podrá solicitar y, en su caso, considerar la opinión del Instituto y de la CONAVIM.
11. La Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, la Contraloría Interna de la Secretaría, los Órganos internos de control, el Instituto y la CONAVIM, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del Protocolo.

## Capítulo II

### Prevención de conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal

#### Sección Primera

#### Acciones Específicas de Prevención

12. Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, las dependencias y entidades de la APF deberán realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, al menos, las siguientes acciones:
- a) Emitir por parte de sus titulares un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse periódicamente a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

El Pronunciamiento deberá contener:

- i. Nombre de la institución
  - ii. Fundamento normativo
  - iii. Considerandos
  - iv. Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:
    - a. Explicitar el compromiso de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;
    - b. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
    - c. Definir el hostigamiento sexual y acoso sexual de conformidad con lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia;
    - d. Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que vulneran la Regla 13 de "comportamiento digno" de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 2016. El pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras;
    - e. Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;
    - f. Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos el numeral 7 de este Protocolo;
    - g. Compromisos particulares de la institución para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
    - h. Firma de la persona titular de la institución, y
    - i. Lugar y fecha de emisión.
  - b) Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de Sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual;
  - c) Brindar facilidades para el proceso formativo de Sensibilización de quienes integran los Comités y para la Certificación de las Personas consejeras;
  - d) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual;
  - e) Contar con el número necesario de las Personas consejeras;
  - f) Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual, y
  - g) Proporcionar a la Persona consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
13. Las Unidades de Administración y Finanzas con la colaboración de las Unidades de Igualdad de Género o las áreas responsables de la agenda de igualdad de género y, en su caso, con las unidades jurídicas en las Dependencias y Entidades, participarán en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y elaborarán un informe anual de resultados que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior de la Institución.

#### Sección Segunda

#### Persona consejera

14. La Unidad de Administración y Finanzas con la colaboración de las Unidades de Igualdad de Género o las áreas responsables de la agenda de género en las Dependencias y Entidades emitirá una convocatoria abierta dirigida a las personas servidoras públicas, para elegir a las Personas consejeras que se desempeñarán, en las distintas instalaciones de las Dependencias o Entidades, y mantendrá actualizado el directorio de dichas personas para difundirlo de manera regular en los medios electrónicos públicos de la institución. Las Dependencias y Entidades deberán asegurar que el número de Personas consejeras por Institución represente por lo menos una por cada 200 personas servidoras públicas.
- Las Unidades de Administración y Finanzas proveerán las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones.
15. Las Personas consejeras deberán contar con la Certificación a que se refiere el numeral 22 y actuar bajo las siguientes pautas de conducta:
- a) Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;
  - b) Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
  - c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
  - d) Respetar el principio de presunción de inocencia;

- e) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- f) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- g) Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
- h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- i) Utilizar comunicación asertiva, y
- j) Escuchar de forma activa.

16. Son funciones de la Persona consejera en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

- a) Dar atención de Primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima 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 el hostigamiento sexual y acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;
- c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o ante la persona titular del área de quejas del Órgano interno de control, en la toma de la declaración respectiva;
- d) Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- e) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba de la Unidad de Administración y Finanzas para actuar en determinado sentido;
- f) Hacer del conocimiento por escrito al Órgano interno de control y/o de quien presida el Comité cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la Secretaría cuando la negativa sea del propio Órgano interno de control;
- g) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;
- h) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Secretaría o al secretario Ejecutivo del comité y/o al Órgano interno de control, a través del área de quejas, las Denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer contacto;
- i) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
- j) Capturar las Denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la Secretaría;
- k) Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo;
- l) Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato, y
- m) Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima.

Para el desarrollo de estas funciones se encontrará acompañada permanentemente de la Unidad de Igualdad de Género o del área responsable de la agenda de género en la Dependencia y Entidad.

17. El Instituto llevará un registro de las Personas consejeras en activo, y propiciará la colaboración entre Dependencias y Entidades, con el fin de compartir buenas prácticas relacionadas con la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

18. Las Personas consejeras deberán capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine el Instituto.

### Sección Tercera

#### **Acciones de Capacitación, Formación y Certificación**

- 19. Las Dependencias y Entidades deberán incluir en sus programas anuales de Capacitación, cursos especializados para las Personas consejeras, Comités y Órganos Internos de Control en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación del Protocolo. Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.
- 20. Las acciones de Sensibilización, Capacitación y Formación que implementen las Dependencias y Entidades deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el Instituto.

21. El Instituto pondrá a disposición de las Dependencias y Entidades, cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y de primeros auxilios psicológicos para la Sensibilización, Capacitación y Formación de su personal de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada Dependencia o Entidad.
22. El Instituto, con la intervención de otras instituciones, y el apoyo que corresponda de la Secretaría, describirá las capacidades profesionales o competencias que serán materia de Certificación, la cual será coordinada por el Instituto. El costo por el servicio de evaluación deberá ser cubierto por las Dependencias y Entidades a las que pertenezcan las Personas consejeras.

### Capítulo III

#### De la Atención

#### **Primer contacto de atención de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual**

##### Sección Primera

##### **Vías e instancias competentes**

23. La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, teniendo la facultad de acudir a cualquiera de las siguientes:

- a) Persona consejera;
- b) Comités, u
- c) Órganos internos de control.

Lo anterior, sin perjuicio de que la presunta víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.

24. La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la Persona consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
25. La Persona consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

##### Sección Segunda

##### **Atención especializada**

26. En la atención de Primer contacto, la Persona consejera deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario. La Persona consejera con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima.

La Persona consejera garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

27. Las Dependencias o Entidades podrán otorgar la atención especializada a la presunta víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes.

### Capítulo IV

#### **Investigación y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual**

##### Sección Primera

##### **De la atención ante el Comité**

28. Las denuncias sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual podrán presentarse ante el Comité por medio del formato de primer contacto elaborado por la persona consejera o mediante denuncia anónima. En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.
29. El Comité podrá conocer de todas las conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual. Para los casos señalados en los incisos b, c, d, e, f, g, h, o, p, q de la Regla de integridad 13. Comportamiento digno, podrá remitir la denuncia inmediatamente a la autoridad investigadora, considerando la reiteración de la conducta y voluntad de la presunta víctima.
30. La persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva revisará la denuncia y en caso de que de la misma se identifique la falta de un elemento, contactará a la presunta víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite.
31. El Comité valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las unidades administrativas correspondientes a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
32. El Comité podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.
33. El Comité anotará en el Registro, los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

##### Sección Segunda



### **De la atención ante la autoridad investigadora**

34. La recepción de denuncias será a través de los mecanismos que para tal efecto establezcan las autoridades investigadoras. Su presentación podrá realizarse:
  - a) Por parte de la Presunta víctima, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencias; y
  - b) Por parte del Comité.
35. La autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género y conforme a lo siguiente:
  - a) Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.
  - b) Se identificará la vulneración de uno o más derechos.
  - c) Se identificará la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.
36. La investigación iniciará ante las unidades administrativas de la investigación a partir de la vista que realice el Comité o a partir de la recepción de la denuncia de la presunta víctima.

En caso de que no se cuente con elementos suficientes, la persona titular de dicha área podrá solicitar la presentación de la presunta víctima a fin de subsanar dicha insuficiencia, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.
37. Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.
38. La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.
39. La autoridad investigadora, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.
40. La autoridad investigadora informará a la autoridad substanciadora sobre el estado del asunto de hostigamiento sexual o acoso sexual a fin de favorecer la atención del caso.

### **Sección Tercera**

#### **De la emisión de las medidas de protección**

41. El Comité o la autoridad investigadora, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata previa consulta a la presunta víctima, estas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.
42. La persona consejera podrá proponer las medidas de protección ante la persona que presida el Comité o ante la autoridad investigadora.
43. Las entidades y dependencias deberán adoptar las medidas de protección que dicte la persona que presida el Comité o la autoridad investigadora.
44. Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, comprenden las siguientes:
  - a) La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;
  - b) La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
  - c) La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima; y
  - d) Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

### **Sección Cuarta**

#### **De la valoración de las pruebas**

45. La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.
46. Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido.
47. Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.

48. Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros. Respecto de la persona denunciada además corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.
49. Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.
50. Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la presunta víctima, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.
51. Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

#### Sección Quinta

#### De la substanciación y la sanción

52. La autoridad resolutora deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora con perspectiva de género.
53. Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.
54. Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente protocolo.
55. Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.
56. Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.
57. Los Órganos Internos de Control fincarán las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas respectivas.
58. Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.
59. En observancia al artículo 76 fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

#### Capítulo V

#### Registro de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual

60. La Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses llevará un registro estadístico de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF que cuenten con un Comité, en el cual constarán elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos.
61. Los Órganos Internos de Control llevarán un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF, así como de las resoluciones emitidas para las mismas, el cual será compatible con el registro estadístico enunciado en el punto previo.
62. El Instituto elaborará un informe anual sobre denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF. La versión pública de éste, se difundirá en las páginas de la Secretaría, la CONAVIM y el propio Instituto.

#### TRANSITORIOS

**PRIMERO.** El Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, entrará en vigor a los treinta días hábiles contados a partir del día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**SEGUNDO.** La aplicación y observancia del Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las Dependencias y Entidades, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

**TERCERO.** Se abroga el "Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual," publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016.

**CUARTO.** Las Dependencias y Entidades informarán al Instituto, dentro del plazo de treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, sobre las acciones siguientes:

- a) Emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a que se refiere el numeral 12 del presente Protocolo.
- b) Formulación de la convocatoria abierta al personal de las Dependencias o Entidades para proponer o invitar a las personas que consideren pueden desempeñarse como Personas consejeras;
- c) Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen, y

- d) De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Dado en la Ciudad de México, a 26 de noviembre de dos mil diecinueve.- La Secretaria de Gobernación, **Olga María Sánchez Cordero de García Villegas**.- Rúbrica.- La Secretaria de la Función Pública, **Irma Eréndira Sandoval Ballesteros**.- Rúbrica.- La Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, **Nadine Flora Gasman Zylbermann**. Rúbrica.



## **PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y AL ACOSO SEXUAL DEL COLEGIO DE BACHILLERES**

En cumplimiento a lo señalado en el numeral 12 inciso a) del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero del 2020, se emite el presente Pronunciamiento.

Con fundamento en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, *Reglamento de personal académico del Colegio de Bachilleres*; *Contrato Colectivo de Trabajo del Colegio de Bachilleres*; *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*; *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*; *Ley General de Responsabilidades Administrativas*; *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*; *el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*; *el Código de Conducta del Colegio de Bachilleres y en observancia a lo dispuesto en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2075 en Igualdad Laboral y no Discriminación y los principios del servicio público, numeral 5 del Respeto a los Derechos Humanos del Código de Ética de la Administración Pública Federal*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 08 de febrero de 2022.

### **Considerando**

Que el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las autoridades, en el ámbito de su competencia, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así como la obligación de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley.

Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Bélem do Pará), son los instrumentos internacionales más importantes firmados por México para garantizar el derecho de las mujeres a la igualdad, a la no discriminación y a una vida libre de violencia.

Que el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual son manifestaciones de violencia que afectan principalmente a las mujeres y derivan en sanciones de carácter laboral, penal y administrativo; y que al ser actos que, generalmente, suceden en lo privado, el dicho de las presuntas víctimas constituye prueba preponderante de lo narrado.

Que las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia prevén que el establecimiento de medidas para el cumplimiento de esta ley debe encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer.

Que la referida Ley establece que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la dignidad, por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa; que el 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género y asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garantice que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda.



## **PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y AL ACOSO SEXUAL DEL COLEGIO DE BACHILLERES**

Que el Comité de Derechos Humanos recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el Sexto Informe Periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres del 07 de noviembre de 2019, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral.

Así mismo, el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual publicado el 3 de enero de 2020, tiene entre otros el objetivo de establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el Colegio de Bachilleres y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.

Por lo cual, se emite el presente:

### **PRONUNCIAMIENTO DE "CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL COLEGIO DE BACHILLERES"**

Las autoridades del **Colegio de Bachilleres** manifestamos nuestro absoluto rechazo a las conductas que atentan contra la integridad y la dignidad de las personas, por lo que asumimos el compromiso de actuar bajo el principio de Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y al acoso sexual con el propósito de crear un ambiente laboral respetuoso de la ética y dignidad que deben regir el servicio público y garantizar el derecho a una vida libre de violencia que nuestra Constitución establece como un derecho humano inalienable.

Que en la mejora continua de una cultura organizacional corresponde a las y los servidores públicos cumplir con el compromiso de construir una ética pública fundada en el respeto, la igualdad, protección de la integridad y los derechos humanos de todas las personas. La fortaleza de la Institución está en la confianza que la ciudadanía ha depositado en las diferentes modalidades de Educación Media Superior que ofrece esta Institución por ello nuestro compromiso de que las personas servidoras públicas que trabajamos en el Colegio de Bachilleres día a día construyamos un México mejor.

Las personas que conformamos el servicio público tenemos la responsabilidad de trabajar con pasión y dedicación para servir a la sociedad y, al mismo tiempo, poseemos la obligación ética de ser portavoces de la integridad, la igualdad y no discriminación, la cultura de la legalidad y del respeto por los derechos humanos.

El combate a la corrupción, la impunidad, la violencia, desigualdad y discriminación requiere de un compromiso frontal y permanente, que sólo será posible si eliminamos de nuestro entorno todas las conductas que transgreden la integridad y la dignidad de las personas.

El hostigamiento sexual y el acoso sexual son conductas que laceran gravemente la dignidad de las personas, siendo las mujeres las más afectadas por estas formas de violencia. Estas prácticas no son manifestaciones nuevas, forman parte de un problema estructural de discriminación contra las mujeres, sustentadas en los estereotipos de género de una cultura discriminatoria.





## **PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y AL ACOSO SEXUAL DEL COLEGIO DE BACHILLERES**

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define al hostigamiento sexual al ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Mientras que, el acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Los comportamientos de hostigamiento sexual y acoso sexual constituyen conductas impropias, no deseadas y son consideradas por quien las recibe como ofensivas, humillantes o embarazosas; violan el derecho a la libertad psicosexual de las personas, por lo que el Órgano Interno de Control, cuando resulte procedente, fincará las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrá las sanciones administrativas respectivas, de conformidad a lo establecido en el artículo 75 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que a la letra señala:

En los casos de responsabilidades administrativas distintas a las que son competencia del Tribunal, el Colegio de Bachilleres y el Órgano Interno de Control, de acuerdo a sus atribuciones, impondrán las sanciones administrativas siguientes:

- I. Amonestación pública o privada:
- II. Suspensión del empleo, cargo o comisión:
- III. Destitución de su empleo, cargo o comisión. e
- IV. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.

Por lo anterior, expresamos nuestra convicción y compromiso de actuar en el marco normativo vigente, con apego al Código de Ética de la Administración Pública Federal y el Código de Conducta del **Colegio de Bachilleres** y en particular bajo el artículo 5. "Respeto de los Derechos Humanos" de los principios del servicio público, del Código de Ética de la Administración Pública Federal, que señala:

"Los Derechos humanos son el eje fundamental del servicio público, por lo que todas las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en las dependencias y entidades, conforme a sus atribuciones y sin excepción, deben promover, respetar, proteger y garantizar la dignidad de todas las personas".

De conformidad al artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia:

"El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos."

Ante esta realidad, el Colegio de Bachilleres, a través de mi representación, hace explícito el pronunciamiento de **CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, ASÍ COMO DE TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES O CUALQUIER ACTO QUE ATENTE CONTRA LA DIGNIDAD E INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS.**





## **PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y AL ACOSO SEXUAL DEL COLEGIO DE BACHILLERES**

De forma enunciativa, más no limitativa, en esta institución están prohibidas las siguientes conductas:

- I. Menoscabar la dignidad de las personas; la cual incluye los derechos a la igualdad, integridad física y psicológica, libertad de expresión, oportuno acceso a la salud, entre otros;
- II. Llevar a cabo conductas de discriminación por cualquier motivo, como podrían ser origen (nacionalidad o situación migratoria, origen étnico, color de piel o cultura, lengua o idioma); personalidad (sexo, identidad o expresión de género, características u orientación sexuales); ideología (religión, opinión, identidad o filiación política); condiciones físicas y de salud (apariencia, edad, embarazo, condición de salud, discapacidad, o cualquier característica genética); condición familiar o socioeconómica, o cualquier otro;
- III. Generar conductas, situaciones o distinciones entre hombres y mujeres que fomenten la desigualdad o afecten el acceso a las mismas oportunidades, así como al uso, control y beneficio de bienes y servicios, o en su caso, la toma de decisiones en el ámbito laboral, económico, político, familiar o cualquier otro;
- IV. Realizar o tolerar actos de Hostigamiento sexual o Acoso sexual, con independencia del sexo, identidad o expresión de género, características u orientación sexuales, de las personas involucradas en tales casos.

Para ello, las personas servidoras públicas deberán evitar conductas tales como:

- a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo;
- b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones;
- c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona;
- d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas;
- e) Espiar a una persona en su intimidad, o mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario;
- f) Condicionar la obtención de un empleo o ascenso, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual;
- g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- h) Condicionar la prestación de un trámite, servicio público o evaluación a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;
- i) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación;
- j) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación;
- k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual;
- l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual;
- m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual;



## **PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y AL ACOSO SEXUAL DEL COLEGIO DE BACHILLERES**

n) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación, carteles, calendarios, mensajes, fotografías, audios, videos, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora;

ñ) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona;

o) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual, y

p) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

- V. Llevar a cabo conductas de Acoso laboral, consistentes en ignorar, excluir, agredir, amedrentar, humillar, intimidar, amenazar, maltratar u otras conductas similares, incluyendo privar de permisos o beneficios al personal subordinado o sobre el cual cuenta con relaciones de poder, y
- VI. Obstruir bajo amenazas o presiones, la presentación de denuncias ante cualquiera de las instancias facultadas para tales efectos.

Los docentes de esta casa de estudios y demás Personas Servidoras Públicas, independientemente del tipo de relación laboral contraída con el Colegio de Bachilleres, deben actuar con pleno respeto a los derechos, a la dignidad y la integridad de todos y cada uno de los estudiantes y sus compañeros(as) de trabajo.

Cabe mencionar que la realización de estas conductas, así como la omisión del actuar por parte de las autoridades responsables, configuran sanciones de distinta naturaleza. En este tenor, se hace un exhorto a todas las personas que integramos el **Colegio de Bachilleres**, personal académico, personal administrativo, honorarios, contratados por otra empresa que ofrecen su servicio en la institución, prestadores de Servicio Social, alumnos, padres de familia y público usuario en general, para cumplir con el compromiso ético y jurídico de conducirnos bajo los principios de igualdad y no discriminación.

Asimismo, el Colegio de Bachilleres suscribe este compromiso activo para erradicar todas las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; por ello, contamos con Personas Consejeras en planteles y Oficinas Generales, un buzón electrónico de denuncias <https://buzon.cbachilleres.edu.mx/contacto.php> ante el Comité de Ética, el cual prevé y orienta la observancia al cumplimiento al Código de Ética y Conducta, de ser el caso, emite un recomendaciones, al carecer de atribuciones para sancionar, da vista al Órgano Interno de Control y a la Unidad Encargada del Apoyo Jurídico de conductas que constituyan una responsabilidad administrativa para su seguimiento.

Teniendo el firme compromiso de implementar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, dirigido a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, bajo los principios de igualdad de género; confidencialidad; no revictimización; debido proceso; respeto; integridad personal; transparencia; debida diligencia, y por persona.

Sabemos que para transitar hacia una cultura de igualdad y no discriminación no existe discurso más persuasivo que el ejemplo. Por ello, debemos reconocer que para eliminar la violencia y la discriminación en nuestros espacios laborales la participación de todas y todos es imprescindible.

En este sentido, el **Colegio de Bachilleres** se compromete a trabajar de forma constante en todos los ámbitos de su competencia en la erradicación de conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.





**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



**COLEGIO DE  
BACHILLERES**

## **PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y AL ACOSO SEXUAL DEL COLEGIO DE BACHILLERES**

Mediante la interacción con instituciones comprometidas y apegadas a los principios de los derechos humanos, particularmente con los derechos de las mujeres, para propiciar ambientes estudiantiles y laborales respetuosos y libres de violencia y discriminación; con el propósito de robustecer el quehacer del **Colegio de Bachilleres**.

---

MTRO. VICTOR SANCHEZ GONZALEZ  
DIRECTOR GENERAL DEL COLEGIO DE BACHILLERES

Ciudad de México a 13 de julio de 2023.





**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA**

**SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR**

**PROTOCOLO PARA LA CONVIVENCIA ARMÓNICA  
DEL ESTUDIANTADO EN LOS PLANTELES  
FEDERALES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR**





## ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>3</b>
<b>JUSTIFICACIÓN</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I. GENERALIDADES</b>	<b>10</b>
1. OBJETIVO GENERAL	10
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	11
4. GLOSARIO	12
5. PRINCIPIOS RECTORES	16
<b>CAPÍTULO II. DERECHOS Y DEBERES DE LAS Y LOS ESTUDIANTES</b>	<b>19</b>
1. DERECHOS	19
2. DEBERES	20
<b>CAPÍTULO III. DERECHOS Y DEBERES DEL PERSONAL ESCOLAR Y PERSONAL DIRECTIVO</b>	<b>23</b>
1. DERECHOS	23
2. DEBERES	23
<b>CAPÍTULO IV. PREVENCIÓN</b>	<b>25</b>
<b>CAPÍTULO V. PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACOSO ESCOLAR</b>	<b>26</b>
<b>CAPÍTULO VI. PROCEDIMIENTO EN CASO DE HOSTIGAMIENTO ESCOLAR</b>	<b>28</b>
<b>CAPÍTULO VII. SEGUIMIENTO</b>	<b>30</b>
<b>CAPÍTULO VIII. CASOS NO PREVISTOS, INTERPRETACIÓN Y VIGENCIA</b>	<b>31</b>
1. CASOS NO PREVISTOS	31
2. INTERPRETACIÓN	31
3. VIGENCIA	31





## PRESENTACIÓN.

El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) establece en su primer y tercer párrafo, respectivamente, que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece, y que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, señalándose que en consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

El artículo 3o., párrafo cuarto de la CPEUM establece que la educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, la cual tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria, el respeto a todos los derechos, las libertades, la cultura de paz y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia; promoverá la honestidad, los valores y la mejora continua del proceso de enseñanza aprendizaje.

El Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 en su Eje "II. Política Social", apartado "Derecho a la educación", establece el compromiso del Gobierno Federal para mejorar las condiciones materiales de las escuelas del país, así como a garantizar el acceso de todos los jóvenes a la educación.

El Programa Sectorial de Educación 2020-2024 (PSE) en su numeral "6.4.- Relevancia del Objetivo prioritario 4: Generar entornos favorables para el proceso de enseñanza-aprendizaje en los diferentes tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional", dispone que se requiere avanzar en la atención de desafíos complejos, como asegurar ambientes en el aula basados en la disciplina, el respeto y la cooperación, así como fomentar entornos sanos, seguros y libres de violencia.







El PSE en su Objetivo prioritario 2 “Garantizar el derecho de la población en México a una educación de excelencia, pertinente y relevante en los diferentes tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional”, Estrategia prioritaria 2.4 “Consolidar esquemas de acompañamiento y convivencia escolar orientados a disminuir el abandono escolar y mejorar la eficiencia terminal favoreciendo la transición entre los tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional”, dispone en su Acción puntual 2.4.1 “Fomentar acciones que promuevan valores como el respeto y la solidaridad para crear ambientes escolares sanos, libres de violencia y discriminación”.

El Objetivo prioritario 4 antes señalado, en su Estrategia prioritaria 4.4 “Propiciar la transformación de las escuelas en comunidades educativas para el aprendizaje y la reconstrucción del tejido social”, establece como acciones puntuales: 4.4.2 “Apoyar al personal docente y directivo a generar y mantener un ambiente de disciplina y respeto a la reglas dentro del aula”; 4.4.4 “Fomentar acciones que promuevan valores como la tolerancia y la solidaridad para crear un ambiente de convivencia sano y libre de violencia”, así como 4.4.5 “Asegurar la aplicación de mecanismos con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género para la prevención, detección y actuación oportuna en casos de maltrato, acoso y violencia escolar y en la escuela, así como el registro de las incidencias que se presenten en la escuela”.

De igual manera, el PSE su apartado 9 “Epílogo: visión de largo plazo”, prevé que “Las escuelas del país, además de ser el centro del quehacer educativo, serán consideradas como un lugar de intercambio de ideas y reflexión donde las niñas, niños, adolescentes y jóvenes se sientan entendidos, escuchados y seguros de ser y estar. Se reducirá progresivamente el rezago acumulado en las condiciones físicas de los planteles con el propósito de eliminar barreras al aprendizaje y ofrecer entornos seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos”.

Asimismo, el numeral 3 del artículo 3 y el numeral 2 del artículo 28 de la Convención sobre los Derechos del Niño, disponen que los Estados Partes se asegurarán de que las instituciones, servicios y establecimientos encargados del cuidado o la protección de los niños cumplan las normas establecidas por las autoridades competentes, especialmente en materia de seguridad, sanidad, número y competencia de su personal, así como en relación con la existencia de una supervisión adecuada, y que los Estados



Partes adoptarán cuantas medidas sean adecuadas para velar por que la disciplina escolar se administre de modo compatible con la dignidad humana del niño y de conformidad con la presente Convención. Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos en su artículo 19 establece que todo niño tiene derecho a las medidas de protección, que su condición de menor requiere por parte de su familia, de la sociedad y del Estado.

La Ley General de Educación (LGE) dispone en su artículo 12 que en la prestación de los servicios educativos se impulsará el desarrollo humano integral para combatir las causas de discriminación y violencia en las diferentes regiones del país, especialmente la que se ejerce contra la niñez y las mujeres”.

La LGE establece en su artículo 15 como parte de los fines de la educación, los relativos a promover el respeto irrestricto de la dignidad humana, como valor fundamental e inalterable de la persona y de la sociedad; inculcar el enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, y promover el conocimiento, respeto, disfrute y ejercicio de todos los derechos, así como formar a los educandos en la cultura de la paz, el respeto, la tolerancia, los valores democráticos que favorezcan el diálogo constructivo, la solidaridad y la búsqueda de acuerdos que permitan la solución no violenta de conflictos y la convivencia en un marco de respeto a las diferencias.

En términos del primer y tercer párrafo, fracciones XII, XVII, del artículo 57 de la Ley General de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes (LGDNNA), respectivamente, se precisa que las niñas, niños y adolescentes tienen derecho a una educación de calidad que contribuya al conocimiento de sus propios derechos y, basada en un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, que garantice el respeto a su dignidad humana; el desarrollo armónico de sus potencialidades y personalidad, y fortalezca el respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; que las autoridades federales, de las entidades federativas, municipales y de las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, en el ámbito de sus respectivas competencias garantizarán la consecución de una educación de calidad y la igualdad sustantiva en el acceso y permanencia en la misma; para lo cual, se deberán elaborar protocolos de actuación sobre situaciones de acoso o violencia escolar para el personal y para quienes ejerzan la patria potestad, tutela o guarda





y custodia; y, deberán administrar la disciplina escolar de modo compatible con la dignidad humana, impidiendo la imposición de medidas de disciplina que no estén previamente establecidas, sean contrarias a la dignidad humana o atenten contra la vida o la integridad física o mental de niñas, niños y adolescentes.

Conforme al artículo 3o. de la CPEUM, los planteles educativos constituyen un espacio fundamental para el proceso de enseñanza aprendizaje, en los que el Estado garantizará que las condiciones del entorno sean idóneas y contribuyan a los fines de la educación.

En el marco de lo anterior, es importante resaltar que las escuelas son los primeros espacios públicos en los cuales el estudiantado entra en contacto a diario con la diversidad social expresada en la pluralidad de creencias religiosas, de identidad de género, de habilidades e intereses, así como de contextos sociales, económicos, culturales o étnicos contrastantes. Esto hace a las escuelas y las aulas sitios clave en los cuales las y los estudiantes pueden tener la oportunidad de aprender a convivir con otros distintos, a ofrecer y recibir un trato justo.

Un ambiente escolar positivo es el tipo de ambiente en el que la dinámica de las relaciones entre los diversos actores propicia la comunicación y el trabajo colaborativo; el nivel de conflicto es mínimo; existen canales adecuados de comunicación; y, el nivel de motivación y compromiso para el trabajo escolar de todos los actores es alto. De esta forma se previene la violencia y se fomenta el desarrollo de relaciones positivas, el manejo de conflictos interpersonales de forma pacífica, el aprecio y respeto por la diversidad, la tolerancia, la escucha activa y la empatía. En este sentido, el desarrollar y fomentar pautas de conducta para la seguridad física y emocional resulta un eslabón fundamental para construir un ambiente basado en una cultura de la paz, para fortalecer la cohesión comunitaria y una convivencia democrática.





## JUSTIFICACIÓN.

La disciplina es un medio fundamental para propiciar y garantizar un clima escolar de armonía y respeto que sea favorable al desarrollo integral de las y los estudiantes, ésta debe ser compatible con la dignidad humana, es también indispensable adoptar esquemas de prevención y orientación que propicien una cultura de paz y de no violencia.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), en la resolución del amparo directo 35/2014, enfatizó el papel fundamental que tienen los centros educativos en la configuración de sociedades cada vez más igualitarias. Al respecto, sostuvo que las instituciones educativas tienen la obligación de fomentar valores como el de igualdad, la no discriminación y el respeto.

En este sentido la LGE en sus artículos 72 y 73 establecen que los educandos tendrán derecho a ser respetados en su integridad, identidad y dignidad, además de la protección contra cualquier tipo de agresión física o moral, y determina que en la impartición de educación para menores de dieciocho años se tomarán medidas que aseguren al educando la protección y el cuidado necesarios para preservar su integridad física, psicológica y social sobre la base del respeto a su dignidad y derechos, y que la aplicación de la disciplina escolar sea compatible con su edad. Asimismo, dispone que docentes y el personal que labora en los planteles de educación deberán estar capacitados para tomar las medidas que aseguren la protección, el cuidado de los educandos y la corresponsabilidad que tienen al estar encargados de su custodia, así como protegerlos contra toda forma de maltrato, violencia, perjuicio, daño, agresión, abuso, trata o explotación sexual o laboral; en caso de que el personal docente, el personal que labora en los planteles educativos, así como las autoridades educativas, tengan conocimiento de la comisión de algún hecho que la ley señale como delito en agravio de los educandos, lo harán del conocimiento inmediato de la autoridad correspondiente.

Asimismo la LGE en su artículo 74 prevé que las autoridades educativas, en el ámbito de su competencia, promoverán la cultura de la paz y no violencia para generar una convivencia democrática basada en el respeto a la dignidad de las personas y de los derechos humanos; realizarán acciones que favorezcan el sentido de comunidad y solidaridad, donde se





involucren los educandos, los docentes, madres y padres de familia o tutores, así como el personal de apoyo y asistencia a la educación, y con funciones directivas o de supervisión para prevenir y atender la violencia que se ejerza en el entorno escolar.

El artículo 78 de la LGE prevé que las madres y padres de familia o tutores serán corresponsables en el proceso educativo de sus hijas, hijos o pupilos menores de dieciocho años para lo cual, además de cumplir con su obligación de hacerlos asistir a los servicios educativos, apoyarán su aprendizaje, y revisarán su progreso, desempeño y conducta, velando siempre por su bienestar y desarrollo; en el ámbito de sus respectivas competencias, las autoridades educativas desarrollarán actividades de información y orientación para las familias de los educandos en relación con prácticas de crianza enmarcadas en el ejercicio de los valores, los derechos de la niñez, buenos hábitos de salud, la importancia de una hidratación saludable, alimentación nutritiva, práctica de la actividad física, disciplina positiva, prevención de la violencia, uso responsable de las tecnologías de la información, comunicación, lectura, conocimiento y aprendizaje digital y otros temas que permitan a madres y padres de familia o tutores, proporcionar una mejor atención a sus hijas, hijos o pupilo.

Se hace notar que la escuela tiene un papel privilegiado en la formación de sus estudiantes en tanto es parte principal de los procesos de desarrollo de las personas que integran dicha sociedad. La importancia del derecho a la educación radica, precisamente, en su potencial y su efectividad real respecto de la formación individual y de las comunidades. Con el propósito de salvaguardar este derecho inalienable, se promueven acciones para construir ambientes escolares protectores y libres de violencia, en los que prevalezca la convivencia armónica y el respeto a los derechos humanos.

Que en el marco de la nueva escuela mexicana, el artículo 13 de la LGE señala que se fomentará en las personas una educación basada en la identidad, el sentido de pertenencia y el respeto desde la interculturalidad, para considerarse como parte de una nación pluricultural y plurilingüe con una historia que cimienta perspectivas del futuro, que promueva la convivencia armónica entre personas y comunidades para el respeto y reconocimiento de sus diferencias y derechos, en un marco de inclusión social.







En este sentido, la nueva escuela mexicana se trata de un paradigma educativo que reconoce que en la comunidad educativa hay personas de diferentes pueblos, grupos y comunidades, con distintas condiciones de salud, migración, orientaciones sexuales, identidades de género y estilos de vida; donde se expresan lenguas de diversos grupos étnicos, con preferencias culturales y políticas distintas.

Considerando lo señalado, el presente Protocolo forma parte de las acciones encaminadas a generar un ambiente escolar positivo y pretende ser un referente de convivencia escolar armónico entre el estudiantado de la educación del tipo medio superior, al interior de los centros de aprendizaje, respetando en todo momento su seguridad jurídica y derechos humanos.

En razón de lo anterior y con fundamento en los artículos 2, Apartado A, fracción II, y 8, fracción IV del Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, he tenido a bien emitir el siguiente *Protocolo para la Convivencia Armónica del Estudiantado en los planteles federales de Educación Media Superior*.



## **CAPÍTULO I. GENERALIDADES.**

El presente Protocolo tiene como propósito promover, fomentar y regular, entre el estudiantado de educación del tipo medio superior, la convivencia armónica, pacífica y solidaria, para el respeto y reconocimiento de sus diferencias y derechos, en un marco de inclusión social.

### **1. OBJETIVO GENERAL.**

Servir como guía de referencia para que en los planteles del tipo medio superior, en la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP, y en los centros de atención de los servicios educativos, se generen ambientes que propicien la convivencia pacífica entre las y los estudiantes e integrantes de la comunidad educativa, con un enfoque integral, transversal y con perspectiva de derechos humanos en el diseño e instrumentación, con igualdad sustantiva que garantice el respeto a la dignidad humana.

### **2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- 2.1** Establecer los principios y criterios que, desde la perspectiva de una cultura de paz, perspectiva de género y de derechos humanos, permitan reconocer, atender, erradicar y prevenir el acoso u hostigamiento escolar, entre las y los estudiantes del tipo medio superior y la comunidad educativa.
- 2.2** Promover entre las y los estudiantes del tipo medio superior y la comunidad educativa, el respeto irrestricto de la dignidad humana, como valor fundamental e inalterable de la persona y de la sociedad, que contribuya a la mejor convivencia social en un marco de respeto por los derechos de todas las personas, el aprecio por la diversidad y la corresponsabilidad con el interés general.
- 2.3.** Definir las estrategias de prevención y sensibilización en materia de acoso u hostigamiento escolar, para mitigar las causas que las generan al interior de los planteles de educación media superior, en la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP, y en los centros de atención de los servicios educativos, y fomentar una sana



convivencia entre el estudiantado y la comunidad educativa.

- 2.4** Establecer las directrices para atender las quejas o denuncias de casos y situaciones que se presenten en los planteles de educación media superior, en la plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP y en los centros de atención de los servicios educativos, con motivo de conductas de hostigamiento y/o acoso escolar entre las y los estudiantes y la comunidad educativa.
- 2.5** Definir las líneas de acción para dar seguimiento a los casos de acoso u hostigamiento escolar en agravio de las y los estudiantes de educación media superior.
- 2.6** Atender y canalizar, en su caso, para su adecuado tratamiento evitando la revictimización, a las o los estudiantes que sean víctimas. Además de un debido proceso a los autores de acoso y/o hostigamiento escolar.
- 2.7** Capacitar al personal escolar y personal directivo de los planteles, al personal que colabora en Prepa en Línea-SEP, y en los centros de atención de los servicios educativos, en temas inherentes a una cultura de respeto irrestricto de la dignidad de las personas, respecto a todos los derechos, igualdad de género, cultura de paz, sana convivencia escolar e inclusiva y con igualdad de género.
- 2.8** Fomentar en las y los estudiantes de educación media superior y la comunidad educativa, la cultura de la paz, el respeto, la tolerancia, los valores democráticos que favorezcan el diálogo constructivo, la solidaridad y la búsqueda de acuerdos que permitan la solución no violenta de conflictos y la convivencia libre de violencia o maltrato ya sea psicológico, físico o digital, en un marco de respeto a las diferencias.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Protocolo es de observancia obligatoria para todas las y los estudiantes de educación media superior y para la comunidad educativa, ya sea durante el horario escolar o en actividades extraescolares propias de los planes y programas de estudios.





La o el estudiante o cualquier integrante de la comunidad educativa que sea objeto, observe o tenga conocimiento de cualquier acto de acoso u hostigamiento escolar o sexual, deberá comunicarlo inmediatamente al personal escolar o directivo, al personal que colabora en Prepa en Línea-SEP o al personal que colabora en los centros de atención de los servicios educativos. En el caso de personas servidoras públicas, deberán comunicarlo inmediatamente a su superior jerárquico.

La omisión en la observancia de los presentes Lineamientos dará lugar a la determinación de responsabilidades y a sanciones a que haya lugar, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.

## 4. GLOSARIO.

- I. **Acoso escolar o *bullying*.** Todo acto u omisión, que de manera reiterada agrede física, psicoemocional, patrimonial o sexualmente a un o una estudiante; realizado bajo el cuidado de las instituciones escolares.

Ese tipo de violencia surge de la relación entre estudiantes dentro y fuera del ámbito escolar, atentando contra la dignidad, integridad, autoestima y desarrollo integral de quienes son víctimas y generadores de la misma.

El acoso escolar o *bullying* tiene diversas manifestaciones:

- a) **Verbales:** insultar, humillar, esparcir rumores o decir palabras hirientes para lastimar a un compañero o una compañera.
- b) **Físicas:** golpear, jalonear, pellizcar, morder, empujar, escupir al otro(a), realizar conductas que lo(a) avergüenzan frente a sus compañeras(os), como despeinarle, arrojarle agua, pintura, o quitarle sus zapatos.
- c) **Psicológicas:** amenazar, manipular, chantajear o intimidar constantemente a un(a) compañero(a), bajo el argumento de causarle un daño si pide ayuda o dice a otra persona lo que le hacen.







- d) **Exclusión social:** ignorar y excluir a la o el estudiante de la amistad, convivencia o actividades escolares.
  - e) **Sexuales:** asediar, insinuar, presionar o incitar la práctica de actos sexuales, como tocar los genitales de la o el estudiante, exhibir o enviar imágenes o videos pornográficos, realizar señas sexuales, levantar la falda o bajar los pantalones de la o el estudiante, simular posiciones sexuales, espiar para tomar fotografías o videos sin su consentimiento (mientras se cambia de ropa, en el baño, entre otras), así como las miradas y expresiones lascivas que expresan de manera exagerada un deseo sexual.
  - f) **De daño:** quitar u ocultar pertenencias, patear o aventar las mochilas y objetos personales, exigir o sustraer dinero de un o una estudiante.
  - g) **Ciberacoso o Cyberbullying:** publicar comentarios, fotos en redes sociales, mensajes de celular o correo electrónico, que contengan mensajes ofensivos, de burla, o que revelen información privada de algún(a) estudiante; crear perfiles falsos o apoderarse de contraseñas de aplicaciones para molestar o hacerse pasar por un(a) compañero(a); tomar y publicar en internet, distribuir o compartir por cualquier medio, fotos o videos de acoso o maltrato contra compañeros(as).
- II. **Comunidad educativa.** A la conformada por las y los estudiantes; madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores de éstos; personal escolar y personal directivo de los planteles, personal que colabora en Prepa en Línea-SEP y en los centros de atención de los servicios educativos.
- III. **Cultura de la paz.** Conjunto de valores, actitudes y comportamientos, modos de vida y acción que, inspirándose en ella, reflejan el respeto de la vida, de la persona humana, de su dignidad y sus derechos, el rechazo de la violencia, comprendidas todas las formas de terrorismo, y la adhesión a los principios de libertad, justicia, solidaridad, tolerancia y entendimiento tanto entre los pueblos como entre los grupos y





las personas.

- IV. Denuncia.** Aquella manifestación de la o el estudiante o persona que hace del conocimiento del personal escolar o personal directivo, del personal que colabora en Prepa en Línea-SEP, y en los centros de atención de los servicios educativos de un probable acto de acoso u hostigamiento escolar del cual tuvo conocimiento o del cual es víctima.
- V. Direcciones Generales.** A la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios; a la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria y Ciencias del Mar; a la Dirección General de Bachillerato Tecnológico de Educación y Promoción Deportiva; a la Dirección General del Bachillerato, y a la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, adscritas a la Subsecretaría de Educación Media Superior.
- VI. Discriminación.** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intensión o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicios de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo que tenga por defecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.



- VII. Discriminación por motivos de discapacidad.** Se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar, menoscabar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.<sup>1</sup>
- VIII. Estudiante.** Toda persona que se encuentre inscrita en la educación del tipo medio superior conforme a las disposiciones aplicables.
- IX. Estudiantado.** Conjunto o grupo de estudiantes.
- X. Hostigamiento escolar.** Todo acto u omisión, entre el estudiantado, maestros o personal escolar o personal directivo o personal que colabora en Prepa en Línea-SEP, en los centros de atención de los servicios educativos y madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores, que de manera reiterada agrede física, psicoemocional, patrimonial o sexualmente a un o una estudiante; realizado bajo el cuidado de las instituciones escolares.
- XI. Personal directivo.** Al conformado por el personal con funciones directivas de cada plantel de educación media superior, así como por la persona titular de la Dirección de Servicios de Educación Media Superior, que coordina Prepa en Línea-SEP.
- XII. Personal escolar.** Al conformado por el personal docente o la figura educativa correspondiente y administrativo que labore en los planteles de Educación Media Superior dependientes de las direcciones generales.
- XIII. Personal que colabora en Prepa en Línea-SEP.** Al conformado por prestadores de servicios profesionales que desempeñan actividades dentro de Prepa en Línea-SEP.

<sup>1</sup> <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>





- XIV. Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP.** Espacio virtual en donde interactúa el personal que colabora en Prepa en Línea-SEP con las y los estudiantes para lograr que se lleve a cabo el proceso educativo, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje identificadas y metas establecidas. Los tutores y los facilitadores son las personas que participan en el proceso de aprendizaje del estudiantado en dicha Plataforma.
- XV. Plantel.** Lugar de interacción entre el personal directivo, el personal escolar y la o el estudiante;
- XVI. Prepa en Línea-SEP.** Al Servicio Nacional de Bachillerato en Línea, "Prepa en Línea SEP".
- XVII. Víctima.** La o el estudiante que resiente directamente sobre su persona los actos de acoso escolar.

## 5. PRINCIPIOS RECTORES.

- a) **Interés superior de la niñez y adolescencia.** Como valor preferente, deberá ser considerado de manera primordial en la toma de decisiones sobre una cuestión debatida que involucre a las y los adolescentes.

Cuando se tome una decisión que afecte a los y las adolescentes, en lo individual o colectivo, se deberán evaluar y ponderar las posibles consecuencias a fin de salvaguardar su interés superior y sus garantías procesales, conforme al artículo 4, párrafo noveno de la CPEUM, así como el artículo 2, párrafos segundo y tercero de la LGDNNA.

La Convención sobre los Derechos del Niño establece en su artículo 3.1., que en todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño. Ello no significa la exclusión de los derechos de las demás personas, sino priorizar las intervenciones que favorezcan la realización de sus derechos. Dicha



consideración debe realizarse tanto en las decisiones que afecten de manera individual, como aquellas que les conciernan como colectivo o grupo.

- b) **Respeto a la dignidad humana.** Respetar y salvaguardar la dignidad de las personas constituye un deber del Estado y una responsabilidad ética de quienes integran la sociedad, traducida en acciones, planes, programas y políticas que hagan realidad la igualdad material entre las personas, a partir de la diversidad de contextos de vida que enfrentan los distintos grupos poblacionales para acceder al goce y ejercicio de sus derechos fundamentales. Implica la necesidad de que todos los seres humanos sean tratados con igualdad, respeto y que puedan gozar de los derechos humanos que de ellos derivan.
- c) **Cero tolerancia al acoso u hostigamiento escolar.** El acoso u hostigamiento escolar son conductas que laceran gravemente la dignidad de las personas; es por ello que la Subsecretaría de Educación Media Superior está comprometida en prevenir, detectar y erradicar dichas conductas.
- d) **Perspectiva de género.** La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la define en su artículo 5, fracción VI como concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.
- e) **Pro persona.** La CPEUM en su artículo 1o., párrafos primero y segundo señala que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece, y que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados







internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

- f) **Imparcialidad.** Las decisiones deben tomarse atendiendo a criterios y objetivos, sin influencia de prejuicios o tratos diferenciados.
- g) **Confidencialidad.** Se deberá preservar en todo momento la confidencialidad de los casos de acoso u hostigamiento escolar y de las personas involucradas, quedando prohibida la difusión de cualquier información reservada o confidencial conforme a la normatividad aplicable.
- h) **Respeto a los derechos humanos de las y los estudiantes.** Evitar en todo momento y bajo cualquier circunstancia, vulnerar o poner en riesgo la dignidad, la intimidad o la seguridad jurídica de la o las víctimas.
- i) **No revictimización.** Se deberá garantizar que la o los estudiantes que presenten una denuncia, sean tratados con respeto a su dignidad. Asimismo, se evitará calificar o hacer juicios de valor sobre los hechos relatados por la o las víctimas y exponerlas innecesariamente a recordar, verbalizar y relatar múltiples veces los hechos motivo de la denuncia a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario.





## **CAPÍTULO II. DERECHOS Y DEBERES DE LAS Y LOS ESTUDIANTES.**

### **1. DERECHOS.**

Las y los estudiantes tienen derecho a:

- I.** Recibir una educación de excelencia con igualdad sustantiva que garantice el respeto a la dignidad humana.
- II.** Ser respetados en su integridad, identidad y dignidad, por la comunidad educativa, dentro y fuera de las instalaciones del plantel y en la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP y en los centros de atención de los servicios educativos, además de la protección contra cualquier tipo de agresión física o moral desde la perspectiva de una cultura de paz, enfoque de género y de derechos humanos.
- III.** Que se les informe, de forma previa o durante la formalización de su inscripción o reinscripción, sobre el presente Protocolo.
- IV.** Tener un docente o la figura educativa correspondiente que contribuya al logro de su aprendizaje con un enfoque integral, transversal y con perspectiva de derechos humanos.
- V.** Recibir una formación integral que asegure el cumplimiento de los planes y programas de estudio y la convivencia libre de violencia.
- VI.** Expresar libremente sus ideas en un marco de respeto irrestricto de los derechos humanos y de la dignidad humana.
- VII.** Que las actividades académicas las desarrolle en ambientes que propicien la convivencia pacífica.
- VIII.** Que se resguarden sus datos personales de conformidad con lo establecido en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, así como la legislación



aplicable en materia de protección de datos personales.

- IX. Recibir información, de forma respetuosa, respecto de los trámites escolares con igualdad sustantiva que garantice el respeto a la dignidad humana.
- X. Participar en las actividades del plantel, en la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP, y de los centros de atención de los servicios educativos, en ambientes que propicien la convivencia pacífica.

## 2. DEBERES.

Son deberes de las y los estudiantes:

- I. Ingresar a los planteles y centros de atención de los servicios educativos, previa identificación, ante el personal de vigilancia, que le permita acreditarse como integrante de la comunidad educativa del mismo, en un marco de respeto por los derechos de todas las personas, el aprecio por la diversidad y la corresponsabilidad con el interés general.
- II. Asistir y guardar orden durante los actos cívicos y respetar en todo momento los símbolos patrios.
- III. Permanecer en las aulas o en los espacios del plantel o en la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP o en los centros de atención de los servicios educativos, durante el desarrollo de las actividades académicas en ambientes que propicien la convivencia pacífica.
- IV. Cumplir con lo establecido en los reglamentos o lineamientos de talleres, laboratorios, biblioteca, aulas, sanitarios, instalaciones deportivas, culturales y recreativas; así como otros espacios de uso común del plantel o de la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP, y en los centros de atención de los servicios educativos, en un marco de respeto irrestricto de los derechos humanos y de la dignidad humana.
- V. Cumplir con las medidas preventivas, de seguridad y



protección civil e higiene, dictadas por el plantel con el fin de preservar su salud y su seguridad, en un marco de respeto irrestricto de los derechos humanos y de la dignidad humana.

- VI.** No ingerir bebidas ni alimentos al interior de las aulas.
- VII.** Seguir las orientaciones del personal docente o la figura educativa correspondiente respecto de su aprendizaje y mostrarle el debido respeto y consideración, dentro y fuera de las aulas.
- VIII.** Respetar el derecho de estudio de las y los estudiantes.
- IX.** Respetar la libertad de conciencia y las convicciones religiosas y morales, así como la dignidad, integridad e intimidad de todas las personas que integran la comunidad educativa.
- X.** Conducirse sin distinción, exclusión o restricción, ejercida por razón de sexo, lengua, origen étnico, condición migratoria, religión, género, edad, orientación sexual, estado civil, condición de salud, discapacidades, clase social o cualquier otra que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos humanos y la igualdad de las personas hacia las demás personas integrantes de la comunidad educativa.
- XI.** Hacer uso adecuado y correcto de los bienes muebles e inmuebles de que disponga el plantel, y respetar las pertenencias de las personas integrantes de la comunidad educativa.
- XII.** Participar en la vida y funcionamiento del plantel, de la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP o de los centros de atención de los servicios educativos, en ambientes que propicien la convivencia pacífica.
- XIII.** Mantener limpias las aulas y las instalaciones del plantel y de los centros de atención de los servicios educativos.
- XIV.** Abstenerse de fumar al interior de las aulas y/o en las





instalaciones del plantel y centros de atención de los servicios educativos;

- XV.** Abstenerse de publicar en las redes sociales imágenes, videos y/o materiales que degraden la imagen de la institución o de la comunidad educativa;
- XVI.** Abstenerse de ejercer o participar en cualquier tipo de acoso escolar hacia cualquier integrante de la comunidad educativa, en caso de ser testigo de este hecho, informar al personal directivo o escolar o al personal que colabora en Prepa en Línea-SEP y en los centros de atención de los servicios educativos.
- XVII.** Suscribir, y entregar la carta de conocimiento y aceptación del presente Protocolo, en caso de menores de edad, por conducto de la madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores.



## **CAPÍTULO III. DERECHOS Y DEBERES DEL PERSONAL ESCOLAR Y DIRECTIVO**

### **1. DERECHOS.**

El personal escolar y/o directivo tiene derecho a:

- I.** Recibir un trato digno y respetuoso en el ejercicio de sus funciones, dentro y fuera de las aulas y el plantel, en la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP, o en los centros de atención de los servicios educativos, por las y los estudiantes y la comunidad educativa.
- II.** Recibir capacitación en temas inherentes a una cultura de respeto irrestricto de la dignidad de las personas, respecto a todos los derechos, igualdad de género, cultura de paz, sana convivencia escolar e inclusiva y con igualdad de género.
- III.** Hacer cumplir de forma digna y respetuosa, lo establecido en los reglamentos o lineamientos de talleres, laboratorios, biblioteca, aulas, sanitarios, instalaciones deportivas, culturales y recreativas; así como otros espacios de uso común del plantel, de la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP, y de los centros de atención de los servicios educativos, en un marco de respeto irrestricto de los derechos humanos y de la dignidad humana.
- IV.** Planear la organización didáctica de sus clases, previo a la impartición de la asignatura en ambientes que propicien la convivencia pacífica entre las y los estudiantes.

### **2. DEBERES.**

El personal escolar y/o directivo tiene la obligación de:

- I.** Impartir educación de excelencia con igualdad sustantiva que garantice el respeto a la dignidad humana
- II.** Conducirse sin distinción, exclusión o restricción, ejercida por





razón de sexo, lengua, origen étnico, condición migratoria, religión, género, edad, orientación o identidad sexual, estado civil, condición de salud, discapacidades, clase social o cualquier otra que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos humanos y la igualdad de las personas. hacia las y los estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa.

- III.** Propiciar el aprendizaje de las y los estudiantes de manera autónoma, crítica y participativa en ambientes que propicien la convivencia pacífica entre las y los estudiantes.
- IV.** Fomentar la convivencia respetuosa y pacífica entre las y los estudiantes de la educación media superior; entre éstos y la comunidad educativa, en un marco de respeto irrestricto de los derechos humanos y de la dignidad humana;
- V.** Fomentar la libre expresión y manifestación de ideas de las y los estudiantes, en un marco de respeto irrestricto de los derechos humanos y de la dignidad humana.
- VI.** Reconocer, atender, erradicar y prevenir cualquier tipo de acoso u hostigamiento escolar, entre las y los estudiantes del tipo medio superior y la comunidad educativa.
- VII.** Fomentará el diálogo y crear condiciones necesarias para que las y los estudiantes solucionen conflictos de manera pacífica, evitando la revictimización.
- VIII.** Aclarar situaciones relacionadas con las evaluaciones efectuadas y las calificaciones asignadas, en caso de inconformidad de las y los estudiantes con igualdad sustantiva que garantice el respeto a la dignidad humana.





## **CAPÍTULO IV. PREVENCIÓN.**

Las estrategias de prevención deberán implementarse por el personal directivo al interior del plantel en coadyuvancia con la Dirección General de la que dependa y en el caso de la Dirección de Servicios de Educación Media Superior en la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP con la Subsecretaría de Educación Media Superior; para lo cual deberán llevar a cabo lo siguiente:

- I.** Difundir y promover el presente Protocolo.
- II.** Realizar acciones de capacitación y sensibilización en temas inherentes a una cultura de respeto irrestricto de la dignidad de las personas, respecto a todos los derechos, igualdad de género, cultura de paz, sana convivencia escolar e inclusiva y con igualdad de género.
- III.** Elaborar autodiagnósticos, a fin de estar en posibilidad de detectar y prevenir situaciones de riesgo en casos de acoso u hostigamiento escolar.
- IV.** Instruir al personal competente en el uso de redes de computación, para que de forma permanente se publiquen en la página de internet del plantel, de la plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP, mensajes con temas educativos que tengan por objeto prevenir y detectar casos de acoso u hostigamiento escolar.



## CAPÍTULO V. PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACOSO ESCOLAR.

Las acciones que deberá desarrollar la Dirección General, el personal directivo, el personal escolar o el personal que colabora en Prepa en Línea-SEP, y en los centros de atención de los servicios educativos, al tener conocimiento por parte de la o los estudiantes, madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores, o por cualquier otra vía, de casos de acoso escolar son las siguientes:

- I. Notificar inmediatamente a la madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores , en el caso de menores de edad, de la o las víctimas, sobre la situación presentada.
- II. Notificar inmediatamente a la madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores, en el caso de menores de edad, probables agresores.
- III. Garantizar la confidencialidad, discrecionalidad e integridad de las y/o los estudiantes involucrados.
- IV. Elaborar un reporte de los hechos, sin prejuzgar la veracidad de los hechos en el que se considere por lo menos lo siguiente:
  - a) Número de folio (para control del reporte).
  - b) Datos del plantel (nombre, clave de centro de trabajo, nivel, turno, ubicación, teléfono, correo electrónico y nombre del director).
  - c) Fecha y hora.
  - d) Nombre de la víctima y/o denunciante, grado, grupo, turno, edad.
  - e) Nombre de la madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores, en el caso de menores de edad, de la o las víctimas que se encuentre presente al momento de su elaboración.



- f) Procedimiento o atención que se proporcionará.
  - g) Descripción de los hechos con las palabras exactas utilizadas por la o las víctimas o de la persona que haya denunciado el presunto acoso escolar, y/o en su caso adjuntando un escrito libre.
  - h) Descripción de los hechos con las palabras exactas utilizadas por el, la o los estudiantes que presuntamente ejercieron el acoso escolar, y/o en su caso adjuntando un escrito libre. La descripción se realizará en un momento diferente al de la víctima.
  - i) Nombre y firma de las personas que intervinieron en su elaboración.
- V.** Fomentar el diálogo y crear condiciones necesarias para que las y los estudiantes solucionen el conflicto de manera pacífica.
- VI.** En caso de acoso escolar grave, la prohibición de cualquier contacto y de comunicación directa del o los probables agresores o a través de terceras personas con la o las víctimas.
- VII.** Informar de forma periódica y por escrito a la Dirección General de la que dependa y en el caso de la Dirección de Servicios de Educación Media Superior, a la Subsecretaría de Educación Media Superior, sobre los casos presentados, precisando las acciones implementadas.
- VIII.** En caso de acoso escolar grave, se aplicarán las medidas disciplinarias a que haya lugar de conformidad con los ordenamientos en la materia.

## **CAPÍTULO VI. PROCEDIMIENTO EN CASO DE HOSTIGAMIENTO ESCOLAR.**

Las acciones que deberá desarrollar la Dirección General, el personal directivo o el personal escolar o el personal que colabora en los Centros de Atención para Personas con Discapacidad, Prepa en Línea-SEP, al tener conocimiento por parte de la o los estudiantes, madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores o por cualquier otra vía, de casos de hostigamiento escolar son las siguientes:

- I.** Notificar inmediatamente a la madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores, en el caso de menores de edad, de la o las víctimas, sobre la situación presentada.
- II.** Notificar de inmediato al personal directivo (en caso de que no haya tenido conocimiento).
- III.** Garantizar la confidencialidad, discrecionalidad e integridad de las y/o los estudiantes involucrados.
- IV.** De forma inmediata y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, se deberá elaborar un acta circunstanciada de hechos que considere por lo menos lo siguiente:
  - a)** Número de folio vinculado con el número de control del expediente.
  - b)** Datos del plantel (nombre, clave de centro de trabajo, nivel, turno, ubicación, teléfono, correo electrónico y nombre del director).
  - c)** Fecha y hora en la que se instrumenta;
  - d)** Nombre de la víctima y/o denunciante, grado, grupo, turno, edad;
  - e)** Nombre de la madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores, en el caso de menores de edad, de la o las víctimas que se encuentre presente al momento de su elaboración;





- f) Procedimiento o atención que se proporcionará;
  - g) Descripción de los hechos con las palabras exactas utilizadas por la o las víctimas o de la persona que haya denunciado el presunto hostigamiento escolar, y/o en su caso adjuntando un escrito libre.
  - h) Descripción de los hechos con las palabras exactas utilizadas por el, la o los estudiantes que presuntamente ejercieron el hostigamiento escolar, y/o en su caso adjuntando un escrito libre. La descripción se realizará en un momento diferente al de la víctima.
  - i) Nombre y firma de las personas que intervinieron en su elaboración.
- V.** De forma posterior a la integración del acta señalada, las direcciones generales o la Dirección de Servicios de Educación Media Superior, deberá enviar al Órgano Interno de Control en la Secretaría de Educación Pública, copia fiel y legible del expediente generado en la atención del caso, para los efectos de que conforme a las disposiciones jurídicas aplicables determine lo que corresponda.
- VI.** La Dirección General o la Dirección de Servicios de Educación Media Superior deberán remitir a la Unidad de Actualización Normativa, Legalidad y Regulación de la Secretaría de Educación Pública, copia fiel y legible del expediente generado en la atención del caso para que, en ejercicio de las atribuciones que le confiere el Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública y demás disposiciones jurídicas aplicables, dé vista a otras instancias competentes que deban conocer el asunto, para los efectos legales a que haya lugar.



## **CAPÍTULO VII. SEGUIMIENTO**

El personal directivo dará seguimiento a la atención de los casos de acoso u hostigamiento escolar e informará de manera periódica a la Dirección General y en el caso de la Dirección de Servicios de Educación Media Superior a la Subsecretaría de Educación Media Superior, sobre los mismos; asimismo, se registrarán las incidencias de dichos casos con el objetivo de que permitan identificar la condición del plantel o de la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP con respecto a éstos y a fin de determinar su recurrencia.

Las personas que intervengan en la instrumentación del acta circunstanciada de hechos en los casos de hostigamiento escolar deberán asistir a la ratificación de ésta ante las autoridades competentes en caso de que así se les requiera.

## **CAPÍTULO VIII. CASOS NO PREVISTOS, INTERPRETACIÓN Y VIGENCIA.**

### **1. CASOS NO PREVISTOS.**

Las situaciones no previstas en el presente Protocolo, deberán atenderse de conformidad con lo establecido en la Ley General de Educación; Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes; la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; la Ley General de Víctimas; la Ley General de Responsabilidades Administrativas; la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional; el Código Penal Federal, y demás ordenamientos aplicables.

### **2. INTERPRETACIÓN.**

La Subsecretaría de Educación Media Superior, interpretará el presente Protocolo y asesorará y resolverá las consultas que en la materia se le formulen.

### **3. VIGENCIA.**

El presente Protocolo entrará en vigor al día hábil siguiente de su firma.



HOJA DE FIRMA DEL  
PROTOCOLO PARA LA  
CONVIVENCIA ARMÓNICA DEL  
ESTUDIANTADO EN LOS  
PLANTELES FEDERALES DE  
EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR.

En la Ciudad de México, a los 25 días del mes de agosto del año 2023.

**LA SUBSECRETARIA DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR**



SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA  
SUBSECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN  
MEDIA SUPERIOR

**NORA RUVALCABA GÁMEZ**



**Asunto: Respuesta a solicitud de información**  
**330007024000489**

Folio. DP7/342/2024A  
Fecha: 27/05/2024.

MTRO. RODRIGO ABRAHAM TORRES ROSAS  
COORDINADOR SECTORIAL ZONA CENTRO  
PRESENTE

Por este me permito dar respuesta a la solicitud de información 330007024000489 en donde se requiere

**"Mencionar con cuantos planteles se cuenta en la ciudad de México y el estado de México; Si se cuenta con un protocolo de atención a casos de violencia dentro del espacio escolar y adjuntar dicho protocolo. A través de que mecanismos las y los alumnos pueden denunciar en caso de ser víctimas de violencia sexual por docentes, directivos, o personal administrativo. Cuántas denuncias existen relacionadas con casos de acoso, hostigamiento, abuso u otras formas de violencia sexual en contra de alumnos y alumnas. Cuántos docentes, directivos o administrativos han sido sancionados por casos de violencia sexual en contra de alumnas o alumnos".**

Ante lo cual, se expone.

El Colegio de Bachilleres cuenta con los protocolos en caso de violencia, hostigamiento y acoso se encuentran publicados en la página web del Colegio en el siguiente enlace <https://www.gob.mx/bachilleres/documentos/protocolos-233215>

Se trabaja conjuntamente con las redes sociales del plantel, donde se publican recordatorios constantes acerca del *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual*, de la misma manera y para el apoyo de los estudiantes se encuentran posters dentro de las instalaciones con información relevante para los jóvenes e interesados. Anexo 1

La presente no cuenta con fechas concretas de solicitud de información, por lo cual, se hace entrega del año 2023 a la fecha; se han recibido 9 denuncias de las cuales, las resoluciones las ha proporcionado el área jurídica del Colegio, en algunos casos llevándose los expedientes completos sin previo aviso dando paso a quedarnos sin un respaldo, esto conlleva a que no se nos avise de las resoluciones.

ATTE

Mtro. Armando Polina Saldivar  
Director del Plantel 7  
Iztapalapa  
Colegio de Bachilleres



**PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.**

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.**

OLGA MARÍA SÁNCHEZ CORDERO DE GARCÍA VILLEGAS, Secretaria de Gobernación, IRMA ERÉNDIRA SANDOVAL BALLESTEROS, Secretaria de la Función Pública, y NADINE FLORA GASMAN ZYLBERMANN, Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 27 fracción VII Bis y 37 fracciones VI, XVIII y XXVIII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 10 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 7, fracciones III, X, XV y XVI, y 16, fracción IV, de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres; 34, fracción XII, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 10, 13, 15, fracción III, 48, fracciones II, VII y VIII, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 1 y 54, fracción VIII, del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 2, apartado C, fracción V, 5, último párrafo, fracción I, y 151 del Reglamento Interior de la Secretaría de Gobernación; 1, 6 y 7, fracción I del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública; y 24, fracción XII, del Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres, y

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 1o. constitucional establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley;

Que en términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia;

Que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres;

Que las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevén el establecimiento de que las medidas para el cumplimiento de esta ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer;

Que la referida Ley, establece que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad, y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la dignidad. Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conducta, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa;

Que el 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, y asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garanticen que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como correspondía;

Que el Comité de Derechos Humanos recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el sexto informe periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres de 07 de noviembre de 2019, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral, y

Que en ese contexto es necesario establecer una guía de actuación para las personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a las víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público, se emite el siguiente:

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL**

**Capítulo I Generalidades**

1. El presente protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF).
2. Son objetivos del presente protocolo:
  - a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
  - b) Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;
  - c) Señalar las vías e instancias competentes al interior de las dependencias y entidades de la APF, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual;

- d) Establecer las pautas de elaboración para que cada dependencia y entidad de la APF cuente con un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen, y
  - e) Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF.
3. La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la APF tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones 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.

- 4. Las dependencias y entidades llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir a solicitar un trámite o un servicio público a la APF.
- 5. La información que se obtenga, genere o resguarde por las dependencias y entidades de la APF con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará 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.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual 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. De igual forma, será información confidencial, 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.

6. Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

- a) **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;
- b) **Acuerdo:** El Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 2019;
- c) **Autoridad investigadora:** La autoridad en las Secretarías, los Órganos internos de control, la Auditoría Superior de la Federación y las entidades de fiscalización superior de las entidades federativas, así como las unidades de responsabilidades de las Empresas productivas del Estado, encargada de la investigación de Faltas administrativas;
- d) **Autoridad substanciadora:** La autoridad en las Secretarías, los Órganos internos de control, la Auditoría Superior y sus homólogas en las entidades federativas, así como las unidades de responsabilidades de las Empresas productivas del Estado que, en el ámbito de su competencia, dirigen y conducen el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial. La función de la Autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una Autoridad investigadora;
- e) **Autoridad resolutoria:** Tratándose de Faltas administrativas no graves lo será la unidad de responsabilidades administrativas o el servidor público asignado en los Órganos internos de control. Para las Faltas administrativas graves, así como para las Faltas de particulares, lo será el Tribunal competente;
- f) **Capacitación:** El proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;
- g) **Certificación:** El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación;
- h) **Comunicación asertiva:** Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible;
- i) **CONAVIM:** La Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación;
- j) **Conflicto de interés:** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios;
- k) **Comités:** Los Comités de ética y de prevención de conflictos de interés, conformados en cada dependencia o entidad de la Administración Pública Federal en términos del Código de ética vigente;
- l) **Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades;
- m) **Debido proceso:** Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables;

- n) **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones;
- o) **Dependencias:** Las Secretarías de Estado, incluyendo sus órganos administrativos desconcentrados, los órganos reguladores coordinados en materia energética, la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, la Oficina de la Presidencia de la República.
- p) **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;
- q) **Entidades:** Los organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria y fideicomisos públicos que, conforme a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, son considerados entidades paraestatales, así como las empresas productivas del Estado;
- r) **Estereotipos de género:** Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo;
- s) **Formación:** El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de personas servidoras públicas;
- t) **Formato de primer contacto:** El formato que para tal efecto determinen la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres;
- u) **Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;
- v) **Instituto:** El Instituto Nacional de las Mujeres;
- w) **Lineamientos:** Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal;
- x) **Órganos internos de control:** Las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, así como aquellas otras instancias de los Órganos constitucionales autónomos que, conforme a sus respectivas leyes, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos;
- y) **Persona consejera:** La persona designada en términos del numeral 14 que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual;
- z) **Perspectiva de género:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;
- aa) **Presidenta o presidente del Comité:** La persona que preside el Comité de ética y de prevención de conflictos de interés;
- bb) **Primer contacto:** El momento dentro de la Dependencia o Entidad, preferentemente ante la Persona consejera, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en donde se atiende su caso;
- cc) **Protocolo:** El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual;
- dd) **Registro:** El Registro a cargo de la Secretaría de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público de la Administración Pública Federal;
- ee) **Reglas de Integridad:** Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública;
- ff) **Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;
- gg) **Secretaría:** La Secretaría de la Función Pública;
- hh) **Secretaria o secretario Ejecutivo:** La persona designada por la Presidenta o presidente del Comité de ética y de prevención de conflictos de interés de cada Dependencia o Entidad;
- ii) **Sensibilización:** La primera etapa de la Formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género;
- jj) **Persona servidora pública:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal;
- kk) **Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual;

- ll) **Titular de la Unidad de Administración y Finanzas:** La persona que se desempeña como Titular de la Unidad de Administración y Finanzas o su equivalente en una Dependencia o Entidad;
- mm) **Unidades de Igualdad de Género:** En la Administración Pública Federal se conciben como los mecanismos que promueven e implementan una cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y sin discriminación, y que impulsan que este enfoque permee, de manera transversal en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales, y
- nn) **Violencia contra las Mujeres:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.
7. En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:
- a) Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
  - b) Perspectiva de género;
  - c) Acceso a la justicia;
  - d) Pro persona;
  - e) Confidencialidad;
  - f) Presunción de inocencia;
  - g) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
  - h) Prohibición de represalias;
  - i) Integridad personal;
  - j) Debida diligencia;
  - k) No revictimización;
  - l) Transparencia; y
  - m) Celeridad.
8. En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la APF, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.
- Entre otras acciones de naturaleza análoga, las personas servidoras públicas deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno. Cualquier persona podrá presentar Denuncias cuando se vulnere esta Regla de Integridad.
9. Lo no previsto en el Protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en el Acuerdo.
- En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional e internacional aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.
10. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá a la Secretaría, a través de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, la cual podrá solicitar y, en su caso, considerar la opinión del Instituto y de la CONAVIM.
11. La Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, la Contraloría Interna de la Secretaría, los Órganos internos de control, el Instituto y la CONAVIM, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del Protocolo.

## Capítulo II

### Prevención de conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal

#### Sección Primera

#### Acciones Específicas de Prevención

12. Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, las dependencias y entidades de la APF deberán realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, al menos, las siguientes acciones:
- a) Emitir por parte de sus titulares un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse periódicamente a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

El Pronunciamiento deberá contener:

- i. Nombre de la institución
  - ii. Fundamento normativo
  - iii. Considerandos
  - iv. Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:
    - a. Explicitar el compromiso de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;
    - b. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
    - c. Definir el hostigamiento sexual y acoso sexual de conformidad con lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia;
    - d. Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que vulneran la Regla 13 de "comportamiento digno" de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 2016. El pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras;
    - e. Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;
    - f. Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos el numeral 7 de este Protocolo;
    - g. Compromisos particulares de la institución para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
    - h. Firma de la persona titular de la institución, y
    - i. Lugar y fecha de emisión.
  - b) Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de Sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual;
  - c) Brindar facilidades para el proceso formativo de Sensibilización de quienes integran los Comités y para la Certificación de las Personas consejeras;
  - d) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual;
  - e) Contar con el número necesario de las Personas consejeras;
  - f) Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual, y
  - g) Proporcionar a la Persona consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
13. Las Unidades de Administración y Finanzas con la colaboración de las Unidades de Igualdad de Género o las áreas responsables de la agenda de igualdad de género y, en su caso, con las unidades jurídicas en las Dependencias y Entidades, participarán en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y elaborarán un informe anual de resultados que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior de la Institución.

#### Sección Segunda

#### Persona consejera

14. La Unidad de Administración y Finanzas con la colaboración de las Unidades de Igualdad de Género o las áreas responsables de la agenda de género en las Dependencias y Entidades emitirá una convocatoria abierta dirigida a las personas servidoras públicas, para elegir a las Personas consejeras que se desempeñarán, en las distintas instalaciones de las Dependencias o Entidades, y mantendrá actualizado el directorio de dichas personas para difundirlo de manera regular en los medios electrónicos públicos de la institución. Las Dependencias y Entidades deberán asegurar que el número de Personas consejeras por Institución represente por lo menos una por cada 200 personas servidoras públicas.
- Las Unidades de Administración y Finanzas proveerán las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones.
15. Las Personas consejeras deberán contar con la Certificación a que se refiere el numeral 22 y actuar bajo las siguientes pautas de conducta:
- a) Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;
  - b) Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
  - c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
  - d) Respetar el principio de presunción de inocencia;



- e) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- f) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- g) Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
- h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- i) Utilizar comunicación asertiva, y
- j) Escuchar de forma activa.

16. Son funciones de la Persona consejera en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

- a) Dar atención de Primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima 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 el hostigamiento sexual y acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;
- c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o ante la persona titular del área de quejas del Órgano interno de control, en la toma de la declaración respectiva;
- d) Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- e) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba de la Unidad de Administración y Finanzas para actuar en determinado sentido;
- f) Hacer del conocimiento por escrito al Órgano interno de control y/o de quien presida el Comité cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la Secretaría cuando la negativa sea del propio Órgano interno de control;
- g) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;
- h) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Secretaría o al secretario Ejecutivo del comité y/o al Órgano interno de control, a través del área de quejas, las Denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer contacto;
- i) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
- j) Capturar las Denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la Secretaría;
- k) Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo;
- l) Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato, y
- m) Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima.

Para el desarrollo de estas funciones se encontrará acompañada permanentemente de la Unidad de Igualdad de Género o del área responsable de la agenda de género en la Dependencia y Entidad.

17. El Instituto llevará un registro de las Personas consejeras en activo, y propiciará la colaboración entre Dependencias y Entidades, con el fin de compartir buenas prácticas relacionadas con la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

18. Las Personas consejeras deberán capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine el Instituto.

### Sección Tercera

#### **Acciones de Capacitación, Formación y Certificación**

- 19. Las Dependencias y Entidades deberán incluir en sus programas anuales de Capacitación, cursos especializados para las Personas consejeras, Comités y Órganos Internos de Control en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación del Protocolo. Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.
- 20. Las acciones de Sensibilización, Capacitación y Formación que implementen las Dependencias y Entidades deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el Instituto.

21. El Instituto pondrá a disposición de las Dependencias y Entidades, cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y de primeros auxilios psicológicos para la Sensibilización, Capacitación y Formación de su personal de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada Dependencia o Entidad.
22. El Instituto, con la intervención de otras instituciones, y el apoyo que corresponda de la Secretaría, describirá las capacidades profesionales o competencias que serán materia de Certificación, la cual será coordinada por el Instituto. El costo por el servicio de evaluación deberá ser cubierto por las Dependencias y Entidades a las que pertenezcan las Personas consejeras.

### Capítulo III

#### De la Atención

#### **Primer contacto de atención de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual**

##### Sección Primera

##### **Vías e instancias competentes**

23. La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, teniendo la facultad de acudir a cualquiera de las siguientes:
  - a) Persona consejera;
  - b) Comités, u
  - c) Órganos internos de control.

Lo anterior, sin perjuicio de que la presunta víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.

24. La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la Persona consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
25. La Persona consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

##### Sección Segunda

##### **Atención especializada**

26. En la atención de Primer contacto, la Persona consejera deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario. La Persona consejera con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima.

La Persona consejera garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

27. Las Dependencias o Entidades podrán otorgar la atención especializada a la presunta víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes.

### Capítulo IV

#### **Investigación y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual**

##### Sección Primera

##### **De la atención ante el Comité**

28. Las denuncias sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual podrán presentarse ante el Comité por medio del formato de primer contacto elaborado por la persona consejera o mediante denuncia anónima. En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.
29. El Comité podrá conocer de todas las conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual. Para los casos señalados en los incisos b, c, d, e, f, g, h, o, p, q de la Regla de integridad 13. Comportamiento digno, podrá remitir la denuncia inmediatamente a la autoridad investigadora, considerando la reiteración de la conducta y voluntad de la presunta víctima.
30. La persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva revisará la denuncia y en caso de que de la misma se identifique la falta de un elemento, contactará a la presunta víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite.
31. El Comité valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las unidades administrativas correspondientes a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
32. El Comité podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.
33. El Comité anotará en el Registro, los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

##### Sección Segunda

### **De la atención ante la autoridad investigadora**

34. La recepción de denuncias será a través de los mecanismos que para tal efecto establezcan las autoridades investigadoras. Su presentación podrá realizarse:
  - a) Por parte de la Presunta víctima, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencias; y
  - b) Por parte del Comité.
35. La autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género y conforme a lo siguiente:
  - a) Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.
  - b) Se identificará la vulneración de uno o más derechos.
  - c) Se identificará la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.
36. La investigación iniciará ante las unidades administrativas de la investigación a partir de la vista que realice el Comité o a partir de la recepción de la denuncia de la presunta víctima.

En caso de que no se cuente con elementos suficientes, la persona titular de dicha área podrá solicitar la presentación de la presunta víctima a fin de subsanar dicha insuficiencia, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.
37. Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.
38. La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.
39. La autoridad investigadora, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.
40. La autoridad investigadora informará a la autoridad substanciadora sobre el estado del asunto de hostigamiento sexual o acoso sexual a fin de favorecer la atención del caso.

### **Sección Tercera**

#### **De la emisión de las medidas de protección**

41. El Comité o la autoridad investigadora, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata previa consulta a la presunta víctima, estas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.
42. La persona consejera podrá proponer las medidas de protección ante la persona que presida el Comité o ante la autoridad investigadora.
43. Las entidades y dependencias deberán adoptar las medidas de protección que dicte la persona que presida el Comité o la autoridad investigadora.
44. Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, comprenden las siguientes:
  - a) La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;
  - b) La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
  - c) La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima; y
  - d) Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

### **Sección Cuarta**

#### **De la valoración de las pruebas**

45. La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.
46. Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido.
47. Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.

48. Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros. Respecto de la persona denunciada además corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.
49. Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.
50. Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la presunta víctima, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.
51. Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

#### Sección Quinta

#### De la substanciación y la sanción

52. La autoridad resolutora deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora con perspectiva de género.
53. Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.
54. Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente protocolo.
55. Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.
56. Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.
57. Los Órganos Internos de Control fincarán las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas respectivas.
58. Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.
59. En observancia al artículo 76 fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

#### Capítulo V

#### Registro de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual

60. La Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses llevará un registro estadístico de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF que cuenten con un Comité, en el cual constarán elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos.
61. Los Órganos Internos de Control llevarán un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF, así como de las resoluciones emitidas para las mismas, el cual será compatible con el registro estadístico enunciado en el punto previo.
62. El Instituto elaborará un informe anual sobre denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF. La versión pública de éste, se difundirá en las páginas de la Secretaría, la CONAVIM y el propio Instituto.

#### TRANSITORIOS

**PRIMERO.** El Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, entrará en vigor a los treinta días hábiles contados a partir del día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**SEGUNDO.** La aplicación y observancia del Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las Dependencias y Entidades, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

**TERCERO.** Se abroga el "Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual," publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016.

**CUARTO.** Las Dependencias y Entidades informarán al Instituto, dentro del plazo de treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, sobre las acciones siguientes:

- a) Emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a que se refiere el numeral 12 del presente Protocolo.
- b) Formulación de la convocatoria abierta al personal de las Dependencias o Entidades para proponer o invitar a las personas que consideren pueden desempeñarse como Personas consejeras;
- c) Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen, y

- d) De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Dado en la Ciudad de México, a 26 de noviembre de dos mil diecinueve.- La Secretaria de Gobernación, **Olga María Sánchez Cordero de García Villegas**.- Rúbrica.- La Secretaria de la Función Pública, **Irma Eréndira Sandoval Ballesteros**.- Rúbrica.- La Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, **Nadine Flora Gasman Zylbermann**. Rúbrica.





**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA**

**SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR**

**PROTOCOLO PARA LA CONVIVENCIA ARMÓNICA  
DEL ESTUDIANTADO EN LOS PLANTELES  
FEDERALES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR**





## ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>3</b>
<b>JUSTIFICACIÓN</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I. GENERALIDADES</b>	<b>10</b>
1. OBJETIVO GENERAL	10
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	11
4. GLOSARIO	12
5. PRINCIPIOS RECTORES	16
<b>CAPÍTULO II. DERECHOS Y DEBERES DE LAS Y LOS ESTUDIANTES</b>	<b>19</b>
1. DERECHOS	19
2. DEBERES	20
<b>CAPÍTULO III. DERECHOS Y DEBERES DEL PERSONAL ESCOLAR Y PERSONAL DIRECTIVO</b>	<b>23</b>
1. DERECHOS	23
2. DEBERES	23
<b>CAPÍTULO IV. PREVENCIÓN</b>	<b>25</b>
<b>CAPÍTULO V. PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACOSO ESCOLAR</b>	<b>26</b>
<b>CAPÍTULO VI. PROCEDIMIENTO EN CASO DE HOSTIGAMIENTO ESCOLAR</b>	<b>28</b>
<b>CAPÍTULO VII. SEGUIMIENTO</b>	<b>30</b>
<b>CAPÍTULO VIII. CASOS NO PREVISTOS, INTERPRETACIÓN Y VIGENCIA</b>	<b>31</b>
1. CASOS NO PREVISTOS	31
2. INTERPRETACIÓN	31
3. VIGENCIA	31



## PRESENTACIÓN.

El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) establece en su primer y tercer párrafo, respectivamente, que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece, y que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, señalándose que en consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

El artículo 3o., párrafo cuarto de la CPEUM establece que la educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, la cual tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria, el respeto a todos los derechos, las libertades, la cultura de paz y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia; promoverá la honestidad, los valores y la mejora continua del proceso de enseñanza aprendizaje.

El Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 en su Eje "II. Política Social", apartado "Derecho a la educación", establece el compromiso del Gobierno Federal para mejorar las condiciones materiales de las escuelas del país, así como a garantizar el acceso de todos los jóvenes a la educación.

El Programa Sectorial de Educación 2020-2024 (PSE) en su numeral "6.4.- Relevancia del Objetivo prioritario 4: Generar entornos favorables para el proceso de enseñanza-aprendizaje en los diferentes tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional", dispone que se requiere avanzar en la atención de desafíos complejos, como asegurar ambientes en el aula basados en la disciplina, el respeto y la cooperación, así como fomentar entornos sanos, seguros y libres de violencia.





El PSE en su Objetivo prioritario 2 “Garantizar el derecho de la población en México a una educación de excelencia, pertinente y relevante en los diferentes tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional”, Estrategia prioritaria 2.4 “Consolidar esquemas de acompañamiento y convivencia escolar orientados a disminuir el abandono escolar y mejorar la eficiencia terminal favoreciendo la transición entre los tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional”, dispone en su Acción puntual 2.4.1 “Fomentar acciones que promuevan valores como el respeto y la solidaridad para crear ambientes escolares sanos, libres de violencia y discriminación”.

El Objetivo prioritario 4 antes señalado, en su Estrategia prioritaria 4.4 “Propiciar la transformación de las escuelas en comunidades educativas para el aprendizaje y la reconstrucción del tejido social”, establece como acciones puntuales: 4.4.2 “Apoyar al personal docente y directivo a generar y mantener un ambiente de disciplina y respeto a la reglas dentro del aula”; 4.4.4 “Fomentar acciones que promuevan valores como la tolerancia y la solidaridad para crear un ambiente de convivencia sano y libre de violencia”, así como 4.4.5 “Asegurar la aplicación de mecanismos con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género para la prevención, detección y actuación oportuna en casos de maltrato, acoso y violencia escolar y en la escuela, así como el registro de las incidencias que se presenten en la escuela”.

De igual manera, el PSE su apartado 9 “Epílogo: visión de largo plazo”, prevé que “Las escuelas del país, además de ser el centro del quehacer educativo, serán consideradas como un lugar de intercambio de ideas y reflexión donde las niñas, niños, adolescentes y jóvenes se sientan entendidos, escuchados y seguros de ser y estar. Se reducirá progresivamente el rezago acumulado en las condiciones físicas de los planteles con el propósito de eliminar barreras al aprendizaje y ofrecer entornos seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos”.

Asimismo, el numeral 3 del artículo 3 y el numeral 2 del artículo 28 de la Convención sobre los Derechos del Niño, disponen que los Estados Partes se asegurarán de que las instituciones, servicios y establecimientos encargados del cuidado o la protección de los niños cumplan las normas establecidas por las autoridades competentes, especialmente en materia de seguridad, sanidad, número y competencia de su personal, así como en relación con la existencia de una supervisión adecuada, y que los Estados





Partes adoptarán cuantas medidas sean adecuadas para velar por que la disciplina escolar se administre de modo compatible con la dignidad humana del niño y de conformidad con la presente Convención. Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos en su artículo 19 establece que todo niño tiene derecho a las medidas de protección, que su condición de menor requiere por parte de su familia, de la sociedad y del Estado.

La Ley General de Educación (LGE) dispone en su artículo 12 que en la prestación de los servicios educativos se impulsará el desarrollo humano integral para combatir las causas de discriminación y violencia en las diferentes regiones del país, especialmente la que se ejerce contra la niñez y las mujeres”.

La LGE establece en su artículo 15 como parte de los fines de la educación, los relativos a promover el respeto irrestricto de la dignidad humana, como valor fundamental e inalterable de la persona y de la sociedad; inculcar el enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, y promover el conocimiento, respeto, disfrute y ejercicio de todos los derechos, así como formar a los educandos en la cultura de la paz, el respeto, la tolerancia, los valores democráticos que favorezcan el diálogo constructivo, la solidaridad y la búsqueda de acuerdos que permitan la solución no violenta de conflictos y la convivencia en un marco de respeto a las diferencias.

En términos del primer y tercer párrafo, fracciones XII, XVII, del artículo 57 de la Ley General de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes (LGDNNA), respectivamente, se precisa que las niñas, niños y adolescentes tienen derecho a una educación de calidad que contribuya al conocimiento de sus propios derechos y, basada en un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, que garantice el respeto a su dignidad humana; el desarrollo armónico de sus potencialidades y personalidad, y fortalezca el respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; que las autoridades federales, de las entidades federativas, municipales y de las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, en el ámbito de sus respectivas competencias garantizarán la consecución de una educación de calidad y la igualdad sustantiva en el acceso y permanencia en la misma; para lo cual, se deberán elaborar protocolos de actuación sobre situaciones de acoso o violencia escolar para el personal y para quienes ejerzan la patria potestad, tutela o guarda







y custodia; y, deberán administrar la disciplina escolar de modo compatible con la dignidad humana, impidiendo la imposición de medidas de disciplina que no estén previamente establecidas, sean contrarias a la dignidad humana o atenten contra la vida o la integridad física o mental de niñas, niños y adolescentes.

Conforme al artículo 3o. de la CPEUM, los planteles educativos constituyen un espacio fundamental para el proceso de enseñanza aprendizaje, en los que el Estado garantizará que las condiciones del entorno sean idóneas y contribuyan a los fines de la educación.

En el marco de lo anterior, es importante resaltar que las escuelas son los primeros espacios públicos en los cuales el estudiantado entra en contacto a diario con la diversidad social expresada en la pluralidad de creencias religiosas, de identidad de género, de habilidades e intereses, así como de contextos sociales, económicos, culturales o étnicos contrastantes. Esto hace a las escuelas y las aulas sitios clave en los cuales las y los estudiantes pueden tener la oportunidad de aprender a convivir con otros distintos, a ofrecer y recibir un trato justo.

Un ambiente escolar positivo es el tipo de ambiente en el que la dinámica de las relaciones entre los diversos actores propicia la comunicación y el trabajo colaborativo; el nivel de conflicto es mínimo; existen canales adecuados de comunicación; y, el nivel de motivación y compromiso para el trabajo escolar de todos los actores es alto. De esta forma se previene la violencia y se fomenta el desarrollo de relaciones positivas, el manejo de conflictos interpersonales de forma pacífica, el aprecio y respeto por la diversidad, la tolerancia, la escucha activa y la empatía. En este sentido, el desarrollar y fomentar pautas de conducta para la seguridad física y emocional resulta un eslabón fundamental para construir un ambiente basado en una cultura de la paz, para fortalecer la cohesión comunitaria y una convivencia democrática.



## JUSTIFICACIÓN.

La disciplina es un medio fundamental para propiciar y garantizar un clima escolar de armonía y respeto que sea favorable al desarrollo integral de las y los estudiantes, ésta debe ser compatible con la dignidad humana, es también indispensable adoptar esquemas de prevención y orientación que propicien una cultura de paz y de no violencia.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), en la resolución del amparo directo 35/2014, enfatizó el papel fundamental que tienen los centros educativos en la configuración de sociedades cada vez más igualitarias. Al respecto, sostuvo que las instituciones educativas tienen la obligación de fomentar valores como el de igualdad, la no discriminación y el respeto.

En este sentido la LGE en sus artículos 72 y 73 establecen que los educandos tendrán derecho a ser respetados en su integridad, identidad y dignidad, además de la protección contra cualquier tipo de agresión física o moral, y determina que en la impartición de educación para menores de dieciocho años se tomarán medidas que aseguren al educando la protección y el cuidado necesarios para preservar su integridad física, psicológica y social sobre la base del respeto a su dignidad y derechos, y que la aplicación de la disciplina escolar sea compatible con su edad. Asimismo, dispone que docentes y el personal que labora en los planteles de educación deberán estar capacitados para tomar las medidas que aseguren la protección, el cuidado de los educandos y la corresponsabilidad que tienen al estar encargados de su custodia, así como protegerlos contra toda forma de maltrato, violencia, perjuicio, daño, agresión, abuso, trata o explotación sexual o laboral; en caso de que el personal docente, el personal que labora en los planteles educativos, así como las autoridades educativas, tengan conocimiento de la comisión de algún hecho que la ley señale como delito en agravio de los educandos, lo harán del conocimiento inmediato de la autoridad correspondiente.

Asimismo la LGE en su artículo 74 prevé que las autoridades educativas, en el ámbito de su competencia, promoverán la cultura de la paz y no violencia para generar una convivencia democrática basada en el respeto a la dignidad de las personas y de los derechos humanos; realizarán acciones que favorezcan el sentido de comunidad y solidaridad, donde se





involucren los educandos, los docentes, madres y padres de familia o tutores, así como el personal de apoyo y asistencia a la educación, y con funciones directivas o de supervisión para prevenir y atender la violencia que se ejerza en el entorno escolar.

El artículo 78 de la LGE prevé que las madres y padres de familia o tutores serán corresponsables en el proceso educativo de sus hijas, hijos o pupilos menores de dieciocho años para lo cual, además de cumplir con su obligación de hacerlos asistir a los servicios educativos, apoyarán su aprendizaje, y revisarán su progreso, desempeño y conducta, velando siempre por su bienestar y desarrollo; en el ámbito de sus respectivas competencias, las autoridades educativas desarrollarán actividades de información y orientación para las familias de los educandos en relación con prácticas de crianza enmarcadas en el ejercicio de los valores, los derechos de la niñez, buenos hábitos de salud, la importancia de una hidratación saludable, alimentación nutritiva, práctica de la actividad física, disciplina positiva, prevención de la violencia, uso responsable de las tecnologías de la información, comunicación, lectura, conocimiento y aprendizaje digital y otros temas que permitan a madres y padres de familia o tutores, proporcionar una mejor atención a sus hijas, hijos o pupilo.

Se hace notar que la escuela tiene un papel privilegiado en la formación de sus estudiantes en tanto es parte principal de los procesos de desarrollo de las personas que integran dicha sociedad. La importancia del derecho a la educación radica, precisamente, en su potencial y su efectividad real respecto de la formación individual y de las comunidades. Con el propósito de salvaguardar este derecho inalienable, se promueven acciones para construir ambientes escolares protectores y libres de violencia, en los que prevalezca la convivencia armónica y el respeto a los derechos humanos.

Que en el marco de la nueva escuela mexicana, el artículo 13 de la LGE señala que se fomentará en las personas una educación basada en la identidad, el sentido de pertenencia y el respeto desde la interculturalidad, para considerarse como parte de una nación pluricultural y plurilingüe con una historia que cimienta perspectivas del futuro, que promueva la convivencia armónica entre personas y comunidades para el respeto y reconocimiento de sus diferencias y derechos, en un marco de inclusión social.





En este sentido, la nueva escuela mexicana se trata de un paradigma educativo que reconoce que en la comunidad educativa hay personas de diferentes pueblos, grupos y comunidades, con distintas condiciones de salud, migración, orientaciones sexuales, identidades de género y estilos de vida; donde se expresan lenguas de diversos grupos étnicos, con preferencias culturales y políticas distintas.

Considerando lo señalado, el presente Protocolo forma parte de las acciones encaminadas a generar un ambiente escolar positivo y pretende ser un referente de convivencia escolar armónico entre el estudiantado de la educación del tipo medio superior, al interior de los centros de aprendizaje, respetando en todo momento su seguridad jurídica y derechos humanos.

En razón de lo anterior y con fundamento en los artículos 2, Apartado A, fracción II, y 8, fracción IV del Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, he tenido a bien emitir el siguiente *Protocolo para la Convivencia Armónica del Estudiantado en los planteles federales de Educación Media Superior*.





## **CAPÍTULO I. GENERALIDADES.**

El presente Protocolo tiene como propósito promover, fomentar y regular, entre el estudiantado de educación del tipo medio superior, la convivencia armónica, pacífica y solidaria, para el respeto y reconocimiento de sus diferencias y derechos, en un marco de inclusión social.

### **1. OBJETIVO GENERAL.**

Servir como guía de referencia para que en los planteles del tipo medio superior, en la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP, y en los centros de atención de los servicios educativos, se generen ambientes que propicien la convivencia pacífica entre las y los estudiantes e integrantes de la comunidad educativa, con un enfoque integral, transversal y con perspectiva de derechos humanos en el diseño e instrumentación, con igualdad sustantiva que garantice el respeto a la dignidad humana.

### **2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- 2.1** Establecer los principios y criterios que, desde la perspectiva de una cultura de paz, perspectiva de género y de derechos humanos, permitan reconocer, atender, erradicar y prevenir el acoso u hostigamiento escolar, entre las y los estudiantes del tipo medio superior y la comunidad educativa.
- 2.2** Promover entre las y los estudiantes del tipo medio superior y la comunidad educativa, el respeto irrestricto de la dignidad humana, como valor fundamental e inalterable de la persona y de la sociedad, que contribuya a la mejor convivencia social en un marco de respeto por los derechos de todas las personas, el aprecio por la diversidad y la corresponsabilidad con el interés general.
- 2.3.** Definir las estrategias de prevención y sensibilización en materia de acoso u hostigamiento escolar, para mitigar las causas que las generan al interior de los planteles de educación media superior, en la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP, y en los centros de atención de los servicios educativos, y fomentar una sana





convivencia entre el estudiantado y la comunidad educativa.

- 2.4** Establecer las directrices para atender las quejas o denuncias de casos y situaciones que se presenten en los planteles de educación media superior, en la plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP y en los centros de atención de los servicios educativos, con motivo de conductas de hostigamiento y/o acoso escolar entre las y los estudiantes y la comunidad educativa.
- 2.5** Definir las líneas de acción para dar seguimiento a los casos de acoso u hostigamiento escolar en agravio de las y los estudiantes de educación media superior.
- 2.6** Atender y canalizar, en su caso, para su adecuado tratamiento evitando la revictimización, a las o los estudiantes que sean víctimas. Además de un debido proceso a los autores de acoso y/o hostigamiento escolar.
- 2.7** Capacitar al personal escolar y personal directivo de los planteles, al personal que colabora en Prepa en Línea-SEP, y en los centros de atención de los servicios educativos, en temas inherentes a una cultura de respeto irrestricto de la dignidad de las personas, respecto a todos los derechos, igualdad de género, cultura de paz, sana convivencia escolar e inclusiva y con igualdad de género.
- 2.8** Fomentar en las y los estudiantes de educación media superior y la comunidad educativa, la cultura de la paz, el respeto, la tolerancia, los valores democráticos que favorezcan el diálogo constructivo, la solidaridad y la búsqueda de acuerdos que permitan la solución no violenta de conflictos y la convivencia libre de violencia o maltrato ya sea psicológico, físico o digital, en un marco de respeto a las diferencias.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Protocolo es de observancia obligatoria para todas las y los estudiantes de educación media superior y para la comunidad educativa, ya sea durante el horario escolar o en actividades extraescolares propias de los planes y programas de estudios.





La o el estudiante o cualquier integrante de la comunidad educativa que sea objeto, observe o tenga conocimiento de cualquier acto de acoso u hostigamiento escolar o sexual, deberá comunicarlo inmediatamente al personal escolar o directivo, al personal que colabora en Prepa en Línea-SEP o al personal que colabora en los centros de atención de los servicios educativos. En el caso de personas servidoras públicas, deberán comunicarlo inmediatamente a su superior jerárquico.

La omisión en la observancia de los presentes Lineamientos dará lugar a la determinación de responsabilidades y a sanciones a que haya lugar, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.

## 4. GLOSARIO.

- I. **Acoso escolar o *bullying*.** Todo acto u omisión, que de manera reiterada agrede física, psicoemocional, patrimonial o sexualmente a un o una estudiante; realizado bajo el cuidado de las instituciones escolares.

Ese tipo de violencia surge de la relación entre estudiantes dentro y fuera del ámbito escolar, atentando contra la dignidad, integridad, autoestima y desarrollo integral de quienes son víctimas y generadores de la misma.

El acoso escolar o *bullying* tiene diversas manifestaciones:

- a) **Verbales:** insultar, humillar, esparcir rumores o decir palabras hirientes para lastimar a un compañero o una compañera.
- b) **Físicas:** golpear, jalonear, pellizcar, morder, empujar, escupir al otro(a), realizar conductas que lo(a) avergüenzan frente a sus compañeras(os), como despeinarle, arrojarle agua, pintura, o quitarle sus zapatos.
- c) **Psicológicas:** amenazar, manipular, chantajear o intimidar constantemente a un(a) compañero(a), bajo el argumento de causarle un daño si pide ayuda o dice a otra persona lo que le hacen.





- d) **Exclusión social:** ignorar y excluir a la o el estudiante de la amistad, convivencia o actividades escolares.
  - e) **Sexuales:** asediar, insinuar, presionar o incitar la práctica de actos sexuales, como tocar los genitales de la o el estudiante, exhibir o enviar imágenes o videos pornográficos, realizar señas sexuales, levantar la falda o bajar los pantalones de la o el estudiante, simular posiciones sexuales, espiar para tomar fotografías o videos sin su consentimiento (mientras se cambia de ropa, en el baño, entre otras), así como las miradas y expresiones lascivas que expresan de manera exagerada un deseo sexual.
  - f) **De daño:** quitar u ocultar pertenencias, patear o aventar las mochilas y objetos personales, exigir o sustraer dinero de un o una estudiante.
  - g) **Ciberacoso o Cyberbullying:** publicar comentarios, fotos en redes sociales, mensajes de celular o correo electrónico, que contengan mensajes ofensivos, de burla, o que revelen información privada de algún(a) estudiante; crear perfiles falsos o apoderarse de contraseñas de aplicaciones para molestar o hacerse pasar por un(a) compañero(a); tomar y publicar en internet, distribuir o compartir por cualquier medio, fotos o videos de acoso o maltrato contra compañeros(as).
- II. **Comunidad educativa.** A la conformada por las y los estudiantes; madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores de éstos; personal escolar y personal directivo de los planteles, personal que colabora en Prepa en Línea-SEP y en los centros de atención de los servicios educativos.
- III. **Cultura de la paz.** Conjunto de valores, actitudes y comportamientos, modos de vida y acción que, inspirándose en ella, reflejan el respeto de la vida, de la persona humana, de su dignidad y sus derechos, el rechazo de la violencia, comprendidas todas las formas de terrorismo, y la adhesión a los principios de libertad, justicia, solidaridad, tolerancia y entendimiento tanto entre los pueblos como entre los grupos y



las personas.

- IV. Denuncia.** Aquella manifestación de la o el estudiante o persona que hace del conocimiento del personal escolar o personal directivo, del personal que colabora en Prepa en Línea-SEP, y en los centros de atención de los servicios educativos de un probable acto de acoso u hostigamiento escolar del cual tuvo conocimiento o del cual es víctima.
- V. Direcciones Generales.** A la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios; a la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria y Ciencias del Mar; a la Dirección General de Bachillerato Tecnológico de Educación y Promoción Deportiva; a la Dirección General del Bachillerato, y a la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, adscritas a la Subsecretaría de Educación Media Superior.
- VI. Discriminación.** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intensión o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicios de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo que tenga por defecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.





- VII. Discriminación por motivos de discapacidad.** Se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar, menoscabar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.<sup>1</sup>
- VIII. Estudiante.** Toda persona que se encuentre inscrita en la educación del tipo medio superior conforme a las disposiciones aplicables.
- IX. Estudiantado.** Conjunto o grupo de estudiantes.
- X. Hostigamiento escolar.** Todo acto u omisión, entre el estudiantado, maestros o personal escolar o personal directivo o personal que colabora en Prepa en Línea-SEP, en los centros de atención de los servicios educativos y madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores, que de manera reiterada agrede física, psicoemocional, patrimonial o sexualmente a un o una estudiante; realizado bajo el cuidado de las instituciones escolares.
- XI. Personal directivo.** Al conformado por el personal con funciones directivas de cada plantel de educación media superior, así como por la persona titular de la Dirección de Servicios de Educación Media Superior, que coordina Prepa en Línea-SEP.
- XII. Personal escolar.** Al conformado por el personal docente o la figura educativa correspondiente y administrativo que labore en los planteles de Educación Media Superior dependientes de las direcciones generales.
- XIII. Personal que colabora en Prepa en Línea-SEP.** Al conformado por prestadores de servicios profesionales que desempeñan actividades dentro de Prepa en Línea-SEP.

<sup>1</sup> <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>







- XIV. Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP.** Espacio virtual en donde interactúa el personal que colabora en Prepa en Línea-SEP con las y los estudiantes para lograr que se lleve a cabo el proceso educativo, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje identificadas y metas establecidas. Los tutores y los facilitadores son las personas que participan en el proceso de aprendizaje del estudiantado en dicha Plataforma.
- XV. Plantel.** Lugar de interacción entre el personal directivo, el personal escolar y la o el estudiante;
- XVI. Prepa en Línea-SEP.** Al Servicio Nacional de Bachillerato en Línea, "Prepa en Línea SEP".
- XVII. Víctima.** La o el estudiante que resiente directamente sobre su persona los actos de acoso escolar.

## 5. PRINCIPIOS RECTORES.

- a) Interés superior de la niñez y adolescencia.** Como valor preferente, deberá ser considerado de manera primordial en la toma de decisiones sobre una cuestión debatida que involucre a las y los adolescentes.

Cuando se tome una decisión que afecte a los y las adolescentes, en lo individual o colectivo, se deberán evaluar y ponderar las posibles consecuencias a fin de salvaguardar su interés superior y sus garantías procesales, conforme al artículo 4, párrafo noveno de la CPEUM, así como el artículo 2, párrafos segundo y tercero de la LGDNNA.

La Convención sobre los Derechos del Niño establece en su artículo 3.1., que en todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño. Ello no significa la exclusión de los derechos de las demás personas, sino priorizar las intervenciones que favorezcan la realización de sus derechos. Dicha



consideración debe realizarse tanto en las decisiones que afecten de manera individual, como aquellas que les conciernan como colectivo o grupo.

- b) **Respeto a la dignidad humana.** Respetar y salvaguardar la dignidad de las personas constituye un deber del Estado y una responsabilidad ética de quienes integran la sociedad, traducida en acciones, planes, programas y políticas que hagan realidad la igualdad material entre las personas, a partir de la diversidad de contextos de vida que enfrentan los distintos grupos poblacionales para acceder al goce y ejercicio de sus derechos fundamentales. Implica la necesidad de que todos los seres humanos sean tratados con igualdad, respeto y que puedan gozar de los derechos humanos que de ellos derivan.
- c) **Cero tolerancia al acoso u hostigamiento escolar.** El acoso u hostigamiento escolar son conductas que laceran gravemente la dignidad de las personas; es por ello que la Subsecretaría de Educación Media Superior está comprometida en prevenir, detectar y erradicar dichas conductas.
- d) **Perspectiva de género.** La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la define en su artículo 5, fracción VI como concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.
- e) **Pro persona.** La CPEUM en su artículo 1o., párrafos primero y segundo señala que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece, y que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados





internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

- f) **Imparcialidad.** Las decisiones deben tomarse atendiendo a criterios y objetivos, sin influencia de prejuicios o tratos diferenciados.
- g) **Confidencialidad.** Se deberá preservar en todo momento la confidencialidad de los casos de acoso u hostigamiento escolar y de las personas involucradas, quedando prohibida la difusión de cualquier información reservada o confidencial conforme a la normatividad aplicable.
- h) **Respeto a los derechos humanos de las y los estudiantes.** Evitar en todo momento y bajo cualquier circunstancia, vulnerar o poner en riesgo la dignidad, la intimidad o la seguridad jurídica de la o las víctimas.
- i) **No revictimización.** Se deberá garantizar que la o los estudiantes que presenten una denuncia, sean tratados con respeto a su dignidad. Asimismo, se evitará calificar o hacer juicios de valor sobre los hechos relatados por la o las víctimas y exponerlas innecesariamente a recordar, verbalizar y relatar múltiples veces los hechos motivo de la denuncia a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario.



## **CAPÍTULO II. DERECHOS Y DEBERES DE LAS Y LOS ESTUDIANTES.**

### **1. DERECHOS.**

Las y los estudiantes tienen derecho a:

- I.** Recibir una educación de excelencia con igualdad sustantiva que garantice el respeto a la dignidad humana.
- II.** Ser respetados en su integridad, identidad y dignidad, por la comunidad educativa, dentro y fuera de las instalaciones del plantel y en la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP y en los centros de atención de los servicios educativos, además de la protección contra cualquier tipo de agresión física o moral desde la perspectiva de una cultura de paz, enfoque de género y de derechos humanos.
- III.** Que se les informe, de forma previa o durante la formalización de su inscripción o reinscripción, sobre el presente Protocolo.
- IV.** Tener un docente o la figura educativa correspondiente que contribuya al logro de su aprendizaje con un enfoque integral, transversal y con perspectiva de derechos humanos.
- V.** Recibir una formación integral que asegure el cumplimiento de los planes y programas de estudio y la convivencia libre de violencia.
- VI.** Expresar libremente sus ideas en un marco de respeto irrestricto de los derechos humanos y de la dignidad humana.
- VII.** Que las actividades académicas las desarrolle en ambientes que propicien la convivencia pacífica.
- VIII.** Que se resguarden sus datos personales de conformidad con lo establecido en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, así como la legislación





aplicable en materia de protección de datos personales.

- IX. Recibir información, de forma respetuosa, respecto de los trámites escolares con igualdad sustantiva que garantice el respeto a la dignidad humana.
- X. Participar en las actividades del plantel, en la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP, y de los centros de atención de los servicios educativos, en ambientes que propicien la convivencia pacífica.

## 2. DEBERES.

Son deberes de las y los estudiantes:

- I. Ingresar a los planteles y centros de atención de los servicios educativos, previa identificación, ante el personal de vigilancia, que le permita acreditarse como integrante de la comunidad educativa del mismo, en un marco de respeto por los derechos de todas las personas, el aprecio por la diversidad y la corresponsabilidad con el interés general.
- II. Asistir y guardar orden durante los actos cívicos y respetar en todo momento los símbolos patrios.
- III. Permanecer en las aulas o en los espacios del plantel o en la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP o en los centros de atención de los servicios educativos, durante el desarrollo de las actividades académicas en ambientes que propicien la convivencia pacífica.
- IV. Cumplir con lo establecido en los reglamentos o lineamientos de talleres, laboratorios, biblioteca, aulas, sanitarios, instalaciones deportivas, culturales y recreativas; así como otros espacios de uso común del plantel o de la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP, y en los centros de atención de los servicios educativos, en un marco de respeto irrestricto de los derechos humanos y de la dignidad humana.
- V. Cumplir con las medidas preventivas, de seguridad y





protección civil e higiene, dictadas por el plantel con el fin de preservar su salud y su seguridad, en un marco de respeto irrestricto de los derechos humanos y de la dignidad humana.

- VI.** No ingerir bebidas ni alimentos al interior de las aulas.
- VII.** Seguir las orientaciones del personal docente o la figura educativa correspondiente respecto de su aprendizaje y mostrarle el debido respeto y consideración, dentro y fuera de las aulas.
- VIII.** Respetar el derecho de estudio de las y los estudiantes.
- IX.** Respetar la libertad de conciencia y las convicciones religiosas y morales, así como la dignidad, integridad e intimidad de todas las personas que integran la comunidad educativa.
- X.** Conducirse sin distinción, exclusión o restricción, ejercida por razón de sexo, lengua, origen étnico, condición migratoria, religión, género, edad, orientación sexual, estado civil, condición de salud, discapacidades, clase social o cualquier otra que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos humanos y la igualdad de las personas hacia las demás personas integrantes de la comunidad educativa.
- XI.** Hacer uso adecuado y correcto de los bienes muebles e inmuebles de que disponga el plantel, y respetar las pertenencias de las personas integrantes de la comunidad educativa.
- XII.** Participar en la vida y funcionamiento del plantel, de la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP o de los centros de atención de los servicios educativos, en ambientes que propicien la convivencia pacífica.
- XIII.** Mantener limpias las aulas y las instalaciones del plantel y de los centros de atención de los servicios educativos.
- XIV.** Abstenerse de fumar al interior de las aulas y/o en las





instalaciones del plantel y centros de atención de los servicios educativos;

- XV.** Abstenerse de publicar en las redes sociales imágenes, videos y/o materiales que degraden la imagen de la institución o de la comunidad educativa;
- XVI.** Abstenerse de ejercer o participar en cualquier tipo de acoso escolar hacia cualquier integrante de la comunidad educativa, en caso de ser testigo de este hecho, informar al personal directivo o escolar o al personal que colabora en Prepa en Línea-SEP y en los centros de atención de los servicios educativos.
- XVII.** Suscribir, y entregar la carta de conocimiento y aceptación del presente Protocolo, en caso de menores de edad, por conducto de la madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores.



## **CAPÍTULO III. DERECHOS Y DEBERES DEL PERSONAL ESCOLAR Y DIRECTIVO**

### **1. DERECHOS.**

El personal escolar y/o directivo tiene derecho a:

- I.** Recibir un trato digno y respetuoso en el ejercicio de sus funciones, dentro y fuera de las aulas y el plantel, en la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP, o en los centros de atención de los servicios educativos, por las y los estudiantes y la comunidad educativa.
- II.** Recibir capacitación en temas inherentes a una cultura de respeto irrestricto de la dignidad de las personas, respecto a todos los derechos, igualdad de género, cultura de paz, sana convivencia escolar e inclusiva y con igualdad de género.
- III.** Hacer cumplir de forma digna y respetuosa, lo establecido en los reglamentos o lineamientos de talleres, laboratorios, biblioteca, aulas, sanitarios, instalaciones deportivas, culturales y recreativas; así como otros espacios de uso común del plantel, de la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP, y de los centros de atención de los servicios educativos, en un marco de respeto irrestricto de los derechos humanos y de la dignidad humana.
- IV.** Planear la organización didáctica de sus clases, previo a la impartición de la asignatura en ambientes que propicien la convivencia pacífica entre las y los estudiantes.

### **2. DEBERES.**

El personal escolar y/o directivo tiene la obligación de:

- I.** Impartir educación de excelencia con igualdad sustantiva que garantice el respeto a la dignidad humana
- II.** Conducirse sin distinción, exclusión o restricción, ejercida por



razón de sexo, lengua, origen étnico, condición migratoria, religión, género, edad, orientación o identidad sexual, estado civil, condición de salud, discapacidades, clase social o cualquier otra que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos humanos y la igualdad de las personas. hacia las y los estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa.

- III.** Propiciar el aprendizaje de las y los estudiantes de manera autónoma, crítica y participativa en ambientes que propicien la convivencia pacífica entre las y los estudiantes.
- IV.** Fomentar la convivencia respetuosa y pacífica entre las y los estudiantes de la educación media superior; entre éstos y la comunidad educativa, en un marco de respeto irrestricto de los derechos humanos y de la dignidad humana;
- V.** Fomentar la libre expresión y manifestación de ideas de las y los estudiantes, en un marco de respeto irrestricto de los derechos humanos y de la dignidad humana.
- VI.** Reconocer, atender, erradicar y prevenir cualquier tipo de acoso u hostigamiento escolar, entre las y los estudiantes del tipo medio superior y la comunidad educativa.
- VII.** Fomentará el diálogo y crear condiciones necesarias para que las y los estudiantes solucionen conflictos de manera pacífica, evitando la revictimización.
- VIII.** Aclarar situaciones relacionadas con las evaluaciones efectuadas y las calificaciones asignadas, en caso de inconformidad de las y los estudiantes con igualdad sustantiva que garantice el respeto a la dignidad humana.





## **CAPÍTULO IV. PREVENCIÓN.**

Las estrategias de prevención deberán implementarse por el personal directivo al interior del plantel en coadyuvancia con la Dirección General de la que dependa y en el caso de la Dirección de Servicios de Educación Media Superior en la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP con la Subsecretaría de Educación Media Superior; para lo cual deberán llevar a cabo lo siguiente:

- I.** Difundir y promover el presente Protocolo.
- II.** Realizar acciones de capacitación y sensibilización en temas inherentes a una cultura de respeto irrestricto de la dignidad de las personas, respecto a todos los derechos, igualdad de género, cultura de paz, sana convivencia escolar e inclusiva y con igualdad de género.
- III.** Elaborar autodiagnósticos, a fin de estar en posibilidad de detectar y prevenir situaciones de riesgo en casos de acoso u hostigamiento escolar.
- IV.** Instruir al personal competente en el uso de redes de computación, para que de forma permanente se publiquen en la página de internet del plantel, de la plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP, mensajes con temas educativos que tengan por objeto prevenir y detectar casos de acoso u hostigamiento escolar.





## CAPÍTULO V. PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACOSO ESCOLAR.

Las acciones que deberá desarrollar la Dirección General, el personal directivo, el personal escolar o el personal que colabora en Prepa en Línea-SEP, y en los centros de atención de los servicios educativos, al tener conocimiento por parte de la o los estudiantes, madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores, o por cualquier otra vía, de casos de acoso escolar son las siguientes:

- I. Notificar inmediatamente a la madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores , en el caso de menores de edad, de la o las víctimas, sobre la situación presentada.
- II. Notificar inmediatamente a la madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores, en el caso de menores de edad, probables agresores.
- III. Garantizar la confidencialidad, discrecionalidad e integridad de las y/o los estudiantes involucrados.
- IV. Elaborar un reporte de los hechos, sin prejuzgar la veracidad de los hechos en el que se considere por lo menos lo siguiente:
  - a) Número de folio (para control del reporte).
  - b) Datos del plantel (nombre, clave de centro de trabajo, nivel, turno, ubicación, teléfono, correo electrónico y nombre del director).
  - c) Fecha y hora.
  - d) Nombre de la víctima y/o denunciante, grado, grupo, turno, edad.
  - e) Nombre de la madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores, en el caso de menores de edad, de la o las víctimas que se encuentre presente al momento de su elaboración.



- f) Procedimiento o atención que se proporcionará.
  - g) Descripción de los hechos con las palabras exactas utilizadas por la o las víctimas o de la persona que haya denunciado el presunto acoso escolar, y/o en su caso adjuntando un escrito libre.
  - h) Descripción de los hechos con las palabras exactas utilizadas por el, la o los estudiantes que presuntamente ejercieron el acoso escolar, y/o en su caso adjuntando un escrito libre. La descripción se realizará en un momento diferente al de la víctima.
  - i) Nombre y firma de las personas que intervinieron en su elaboración.
- V.** Fomentar el diálogo y crear condiciones necesarias para que las y los estudiantes solucionen el conflicto de manera pacífica.
- VI.** En caso de acoso escolar grave, la prohibición de cualquier contacto y de comunicación directa del o los probables agresores o a través de terceras personas con la o las víctimas.
- VII.** Informar de forma periódica y por escrito a la Dirección General de la que dependa y en el caso de la Dirección de Servicios de Educación Media Superior, a la Subsecretaría de Educación Media Superior, sobre los casos presentados, precisando las acciones implementadas.
- VIII.** En caso de acoso escolar grave, se aplicarán las medidas disciplinarias a que haya lugar de conformidad con los ordenamientos en la materia.

## **CAPÍTULO VI. PROCEDIMIENTO EN CASO DE HOSTIGAMIENTO ESCOLAR.**

Las acciones que deberá desarrollar la Dirección General, el personal directivo o el personal escolar o el personal que colabora en los Centros de Atención para Personas con Discapacidad, Prepa en Línea-SEP, al tener conocimiento por parte de la o los estudiantes, madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores o por cualquier otra vía, de casos de hostigamiento escolar son las siguientes:

- I.** Notificar inmediatamente a la madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores, en el caso de menores de edad, de la o las víctimas, sobre la situación presentada.
- II.** Notificar de inmediato al personal directivo (en caso de que no haya tenido conocimiento).
- III.** Garantizar la confidencialidad, discrecionalidad e integridad de las y/o los estudiantes involucrados.
- IV.** De forma inmediata y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, se deberá elaborar un acta circunstanciada de hechos que considere por lo menos lo siguiente:
  - a)** Número de folio vinculado con el número de control del expediente.
  - b)** Datos del plantel (nombre, clave de centro de trabajo, nivel, turno, ubicación, teléfono, correo electrónico y nombre del director).
  - c)** Fecha y hora en la que se instrumenta;
  - d)** Nombre de la víctima y/o denunciante, grado, grupo, turno, edad;
  - e)** Nombre de la madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores, en el caso de menores de edad, de la o las víctimas que se encuentre presente al momento de su elaboración;



- f) Procedimiento o atención que se proporcionará;
  - g) Descripción de los hechos con las palabras exactas utilizadas por la o las víctimas o de la persona que haya denunciado el presunto hostigamiento escolar, y/o en su caso adjuntando un escrito libre.
  - h) Descripción de los hechos con las palabras exactas utilizadas por el, la o los estudiantes que presuntamente ejercieron el hostigamiento escolar, y/o en su caso adjuntando un escrito libre. La descripción se realizará en un momento diferente al de la víctima.
  - i) Nombre y firma de las personas que intervinieron en su elaboración.
- V.** De forma posterior a la integración del acta señalada, las direcciones generales o la Dirección de Servicios de Educación Media Superior, deberá enviar al Órgano Interno de Control en la Secretaría de Educación Pública, copia fiel y legible del expediente generado en la atención del caso, para los efectos de que conforme a las disposiciones jurídicas aplicables determine lo que corresponda.
- VI.** La Dirección General o la Dirección de Servicios de Educación Media Superior deberán remitir a la Unidad de Actualización Normativa, Legalidad y Regulación de la Secretaría de Educación Pública, copia fiel y legible del expediente generado en la atención del caso para que, en ejercicio de las atribuciones que le confiere el Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública y demás disposiciones jurídicas aplicables, dé vista a otras instancias competentes que deban conocer el asunto, para los efectos legales a que haya lugar.



## **CAPÍTULO VII. SEGUIMIENTO**

El personal directivo dará seguimiento a la atención de los casos de acoso u hostigamiento escolar e informará de manera periódica a la Dirección General y en el caso de la Dirección de Servicios de Educación Media Superior a la Subsecretaría de Educación Media Superior, sobre los mismos; asimismo, se registrarán las incidencias de dichos casos con el objetivo de que permitan identificar la condición del plantel o de la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP con respecto a éstos y a fin de determinar su recurrencia.

Las personas que intervengan en la instrumentación del acta circunstanciada de hechos en los casos de hostigamiento escolar deberán asistir a la ratificación de ésta ante las autoridades competentes en caso de que así se les requiera.



## **CAPÍTULO VIII. CASOS NO PREVISTOS, INTERPRETACIÓN Y VIGENCIA.**

### **1. CASOS NO PREVISTOS.**

Las situaciones no previstas en el presente Protocolo, deberán atenderse de conformidad con lo establecido en la Ley General de Educación; Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes; la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; la Ley General de Víctimas; la Ley General de Responsabilidades Administrativas; la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional; el Código Penal Federal, y demás ordenamientos aplicables.

### **2. INTERPRETACIÓN.**

La Subsecretaría de Educación Media Superior, interpretará el presente Protocolo y asesorará y resolverá las consultas que en la materia se le formulen.

### **3. VIGENCIA.**


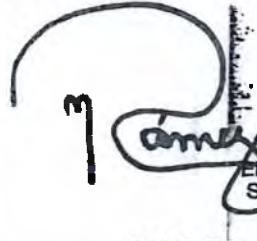
El presente Protocolo entrará en vigor al día hábil siguiente de su firma.



HOJA DE FIRMA DEL  
PROTOCOLO PARA LA  
CONVIVENCIA ARMÓNICA DEL  
ESTUDIANTADO EN LOS  
PLANTELES FEDERALES DE  
EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR.

En la Ciudad de México, a los 25 días del mes de agosto del año 2023.

**LA SUBSECRETARIA DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR**



SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA  
SUBSECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN  
MEDIA SUPERIOR

**NORA RUVALCABA GÓMEZ**



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA**

**SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR**

**PROTOCOLOS DE SEGURIDAD PARA LOS PLANTELES  
FEDERALES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR**





## ÍNDICE

PRESENTACIÓN	4
JUSTIFICACIÓN	8
CAPITULO I. GENERALIDADES	10
1. OBJETIVO GENERAL	10
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
3. AMBITO DE APLICACIÓN.	11
4. GLOSARIO	11
5. PRINCIPIOS RECTORES	14
CAPÍTULO II. RED DE SEGURIDAD.	16
1. PERSONAL PARTICIPANTE EN LA RED DE SEGURIDAD	17
CAPÍTULO III. BITÁCORA DE SEGURIDAD	21
CAPÍTULO IV. ACCIONES PREVENTIVAS	22
CAPÍTULO V. CONTIGENCIAS	27
1. GENERALIDADES	27
2. ACCIDENTE O LESIÓN EN EL PLANTEL	28
2.1 PROTOCOLO DE SEGURIDAD DE ACCIDENTE O LESIÓN EN EL PLANTEL	28
3. ACCIDENTE EN VIAJE ESCOLAR.	30
3.1 PROTOCOLO DE ACCIDENTE EN VIAJE ESCOLAR	30
4. INTENTO DE SUICIDIO	32
4.1 PROTOCOLO DE SEGURIDAD DE INTENTO DE SUICIDIO	33
5. USO O PORTACIÓN DE ARMAS DE FUEGO	36
5.1 PROTOCOLO EN CASO DE USO O PORTACIÓN DE ARMAS DE FUEGO	36
6. ENFRENTAMIENTO CON ARMAS DE FUEGO EN LOS ALREDEDORES DEL PLANTEL	38
6.1 PROTOCOLO EN CASO DE ENFRENTAMIENTO CON ARMAS DE FUEGO EN LOS ALREDEDORES DEL PLANTEL	39
7. DESPLIEGUE DE FUERZAS MILITARES O POLICÍACAS	40
7.1 PROTOCOLO DE DESPLIEGUE DE FUERZAS MILITARES O POLICÍACAS	40



8. CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL PLANTEL	42
8.1 PROTOCOLO DE CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL PLANTEL	43
9. ROBO EN PLANTEL Y DESAPARICIÓN DE OBJETOS DENTRO DEL PLANTEL.	45
9.1 PROTOCOLO DE ROBO EN EL PLANTEL Y DESAPARICIÓN DE OBJETOS DENTRO DEL PLANTEL	45
10. AMENAZA DE BOMBA	47
10.1 PROTOCOLO DE AMENAZA DE BOMBA	48
CAPÍTULO VI. DIRECTORIO DE TELÉFONOS DE EMERGENCIA	50
CAPÍTULO VII. SEÑALIZACIÓN	51
1. EJEMPLOS DE SEÑALIZACIÓN Y SU SIGNIFICADO	52
CAPÍTULO VIII. CASOS NO PREVISTOS, INTERPRETACIÓN Y VIGENCIA	54
1. CASOS NO PREVISTOS	54
2. INTERPRETACIÓN	54
3. VIGENCIA	54
ANEXO (CÉDULA DEL ESTUDIANTE)	55





## PRESENTACIÓN.

El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) establece en su primer y tercer párrafo, respectivamente, que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece, y que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, señalándose que en consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

El artículo 3o., párrafo cuarto de la CPEUM establece que la educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, La cual tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria, el respeto a todos los derechos, las libertades, la cultura de paz y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia; promoverá la honestidad, los valores y la mejora continua del proceso de enseñanza aprendizaje.

El Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 en su Eje "II. Política Social", apartado "Derecho a la educación", establece el compromiso del Gobierno Federal para mejorar las condiciones materiales de las escuelas del país, así como a garantizar el acceso de todos los jóvenes a la educación.

El Programa Sectorial de Educación 2020-2024 (PSE), en su numeral "6.4.- Generar entornos favorables para el proceso de enseñanza-aprendizaje en los diferentes tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional", precisa que la noción de entornos favorables para la enseñanza y el aprendizaje alude a una serie de características que un plantel educativo debe reunir para generar un ambiente propicio para la reproducción y apropiación del conocimiento. Ello se traduce en aspectos tangibles e intangibles, que van desde contar con planteles con



infraestructura completa, debidamente equipados, seguros y limpios, así como aulas iluminadas y ventiladas, hasta aquellos más complejos relativos a garantizar la interacción humana en ambientes basados en el respeto, la colaboración, la sana convivencia y la disciplina.

Asimismo, el PSE en su Objetivo prioritario 4 "Generar entornos favorables para el proceso de enseñanza-aprendizaje en los diferentes tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional", en su Estrategia prioritaria 4.4 "Propiciar la transformación de las escuelas en comunidades educativas para el aprendizaje y la reconstrucción del tejido social", establece como acciones puntuales 4.4.4 y 4.4.5 "Fomentar acciones que promuevan valores como la tolerancia y la solidaridad para crear un ambiente de convivencia sano y libre de violencia", así como "Asegurar la aplicación de mecanismos con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género para la prevención, detección y actuación oportuna en casos de maltrato, acoso y violencia escolar y en la escuela, así como el registro de las incidencias que se presenten en la escuela".

De igual manera, el PSE su apartado 9 "Epílogo: visión de largo plazo", prevé que "Las escuelas del país, además de ser el centro del quehacer educativo, serán consideradas como un lugar de intercambio de ideas y reflexión donde las niñas, niños, adolescentes y jóvenes se sientan entendidos, escuchados y seguros de ser y estar. Se reducirá progresivamente el rezago acumulado en las condiciones físicas de los planteles con el propósito de eliminar barreras al aprendizaje y ofrecer entornos seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos".

El desarrollo de las acciones para fortalecer la seguridad escolar se enmarca en la Ley General de Educación en su artículo 12, el cual dispone que en la prestación del servicio educativo se impulsara el desarrollo humano integral para combatir las causas de discriminación y violencia en las diferentes regiones del país; asimismo, el artículo 73, el cual dispone que, en la impartición de educación para menores de dieciocho años se tomarán medidas que aseguren al educando la protección y el cuidado necesarios para preservar su integridad física, psicológica y social sobre la base del respeto a su dignidad y derechos, y que la aplicación de la disciplina escolar sea compatible con su edad, de conformidad con los lineamientos que para tal efecto se establezcan.





Por su parte, la Convención sobre los Derechos del Niño, ratificada por México en el año 1990, reconoce a los niños, niñas y adolescentes como sujetos de derecho y entrega responsabilidades a los adultos, específicamente en el resguardo de la seguridad y protección de la infancia. En su artículo 3, señala que: "Los Estados Partes se asegurarán de que las instituciones, servicios y establecimientos encargados del cuidado o la protección de los niños cumplan las normas establecidas por las autoridades competentes, especialmente en materia de seguridad, sanidad, número y competencia de su personal, así como en relación con la existencia de una supervisión adecuada".

Por otra parte la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, establece en su artículo 43, que las "Niñas, niños y adolescentes tienen derecho a vivir en un medio ambiente sano y sustentable, y en condiciones que permitan su desarrollo, bienestar, crecimiento saludable y armonioso, tanto físico como mental, material, espiritual, ético, cultural y social"; a su vez el artículo 46, establece que "Niñas, niños y adolescentes tienen derecho a vivir una vida libre de toda forma de violencia y a que se resguarde su integridad personal, a fin de lograr las mejores condiciones de bienestar y el libre desarrollo de su personalidad, mientras que el artículo 59 del ordenamiento invocado, señala que las autoridades competentes llevarán a cabo las acciones necesarias para propiciar las condiciones idóneas para crear un ambiente libre de violencia en las instituciones educativas, en el que se fomente la convivencia armónica y el desarrollo integral de niñas, niños y adolescentes.

Los Protocolos tienen por objetivo guiar y acompañar al personal directivo, personal escolar y estudiantes del tipo medio superior en materia de prevención, atención y gestión de las distintas contingencias o crisis que se presenten en los planteles y en el entorno escolar que puedan poner en riesgo su integridad física, psicológica y social. Lo anterior, forma parte de las acciones encaminadas a generar un ambiente escolar positivo, respetando el interés superior de las y los estudiantes, su seguridad jurídica y derecho humanos; vigilando la integridad física y mental de la comunidad escolar.

En los planteles de educación media superior, los Protocolos permiten promover el respeto irrestricto de la dignidad humana, como valor fundamental e inalterable de la persona y de la sociedad, a partir de una



formación humanista que contribuya a la mejor convivencia en la comunidad educativa en un marco de respeto a sus derechos, así mismo, permiten gestionar las situaciones de riesgo para la seguridad en planteles, que pueden surgir como parte de la convivencia cotidiana de la comunidad educativa, considerando las necesidades de los distintos subsistemas que integran el tipo medio superior.



## **JUSTIFICACIÓN.**

Los Protocolos se emiten con la finalidad de prevenir y atender riesgos escolares, así como para procurar y mantener un ambiente escolar seguro y libre de violencia en el plantel y en el desarrollo educativo, que propicie, a través de la Nueva Escuela Mexicana, la equidad, la excelencia y la mejora continua en la educación, colocando al centro de la acción pública el máximo logro de aprendizaje de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes, teniendo como objetivos el desarrollo humano integral del educando, reorientando el Sistema Educativo Nacional, para incidir en la cultura educativa mediante la corresponsabilidad e impulsar transformaciones sociales dentro de la escuela y en la comunidad, tendiendo a la promoción de una cultura de paz.

Al respecto la Ley General de Educación en su artículo 74 prevé que las autoridades educativas, en el ámbito de su competencia, promoverán la cultura de la paz y no violencia para generar una convivencia democrática basada en el respeto a la dignidad de las personas y de los derechos humanos; realizarán acciones que favorezcan el sentido de comunidad y solidaridad, donde se involucren los educandos, los docentes, madres y padres de familia o tutores, cuidadoras o cuidadores, así como el personal de apoyo y asistencia a la educación, y con funciones directivas o de supervisión para prevenir y atender la violencia que se ejerza en el entorno escolar.

Los Protocolos tienen como propósito contribuir a la generación de ambientes escolares positivos, respetando el interés superior del estudiantado, su seguridad jurídica y derechos humanos, vigilando en todo momento su integridad física y mental, así como la de la comunidad educativa.

En ese sentido, los Protocolos de Seguridad para los planteles federales de educación media superior, representan un conjunto de reglas, conductas y acciones que deben observarse para prevenir, atender, gestionar y resolver de manera exitosa una crisis determinada; es decir, representa un estándar mínimo de seguridad que, tomando en cuenta las necesidades de los distintos subsistemas del tipo educativo medio superior y aplicando un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, promueve valores como: el respeto, la tolerancia y la solidaridad para crear un ambiente de convivencia sana y libre de violencia.





En razón de lo anterior y con fundamento en los artículos 2, Apartado A, fracción II, y 8, fracción IV del Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, he tenido a bien emitir los siguientes Protocolos de Seguridad para los Planteles Federales Educación Media Superior.



1



## CAPÍTULO I. GENERALIDADES.

### 1. OBJETIVO GENERAL.

Los Protocolos tienen por objeto guiar y acompañar al personal directivo, personal escolar y al estudiantado de los planteles federales de educación media superior en la prevención, atención y gestión de las distintas contingencias que puedan poner en riesgo la seguridad de su integridad física, psicológica y social.

En particular, en lo que concierne al tipo medio superior, los Protocolos permiten gestionar y responder ante las contingencias que pueden surgir como parte de la cotidianidad o de manera extraordinaria en un plantel, considerando las necesidades de los distintos subsistemas que integran el tipo medio superior.

### 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- 2.1** Garantizar el establecimiento y coordinación de las acciones y medidas necesarias para promover, respetar, proteger, garantizar y permitir el ejercicio efectivo de los derechos de las víctimas.
- 2.2** Implementar los mecanismos para que todas las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias cumplan con sus obligaciones para prevenir y lograr la atención integral de la víctima, entendiendo esta última como acciones de respuesta inmediata, el acompañamiento efectivo, la coordinación intersectorial e interinstitucional y el respeto a los derechos humanos.
- 2.3** Reconocer que algunos adolescentes se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad. Por ejemplo, aquellos con discapacidad y dificultades de aprendizaje que pudieran llegar a tener mayor riesgo al presentarse alguna de las contingencias previstas en los presentes Protocolos. Por ello, estos Protocolos buscan hacer posible la participación y atención de todos los adolescentes en los planteles, especialmente de aquellos mencionados previamente.



- 2.4 Incorporar un enfoque de perspectiva de género, reconociendo sus distintos niveles de exposición al riesgo.
- 2.5 Proteger los derechos a la intimidad, seguridad jurídica e interés superior de las y los estudiantes.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Los presentes Protocolos son de interés social, observancia general y aplicación obligatoria para el personal escolar y personal directivo de los planteles, así como entre las y los estudiantes del tipo medio superior y todos los miembros de la comunidad educativa.

Es obligación de, personal directivo, personal escolar, madres y, padres de familia y/o tutores legales de éstos, cuidadoras y cuidadores colaborar con las dependencias correspondientes para lograr la garantía, respeto y protección de los Derechos Humanos de las y los estudiantes matriculados en algún plantel de la Subsecretaría de Educación Media Superior.

### 4. GLOSARIO.

- I. **Acoso escolar o bullying:** Todo acto u omisión, que de manera reiterada agrede física, psicoemocional, patrimonial o sexualmente a un o una estudiante; realizado bajo el cuidado de las instituciones escolares.
- II. **Ambiente escolar:** Es la convivencia entre los miembros de la comunidad educativa, determinada por aquellos factores estructurales, personales y funcionales propios de la institución, que confiere un estilo propio al plantel.
- III. **Ambiente escolar positivo:** Es la convivencia libre de violencia o maltrato, ya sea psicológico, físico o cibernético, en el ámbito escolar.
- IV. **Comunidad Educativa:** A la conformada por las y los estudiantes; madres y padres de familia o tutores, cuidadoras y



cuidadores; personal escolar y personal directivo de los planteles.

- V. **Contingencia:** Probable riesgo o riesgo a la seguridad física, personal, cibernética, psicológica de la comunidad educativa en el plantel.
- VI. **Convivencia escolar:** Una sana convivencia es un proceso dinámico y en construcción que permite entablar relaciones incluyentes y democráticas, por ende, pacíficas, entre los actores de la comunidad educativa, favoreciendo los espacios de aprendizaje y el ambiente escolar. La escuela será un espacio de buenos tratos y protector. Es de interés público y se refiere a un ambiente escolar positivo. Se trata de la condición indispensable para aprender a aprender y aprender a convivir.
- VII. **Estrategia de Seguridad del Plantel:** Las acciones y responsabilidades de seguridad que defina la directora o director del plantel de conformidad con los Protocolos y el contexto comunitario, local y regional, con el apoyo de la Red de Seguridad.
- VIII. **Estudiante:** A la persona que se encuentre inscrita en la educación del tipo medio superior conforme a las disposiciones aplicables.
- IX. **Estudiantado:** Al conjunto o grupo de estudiantes.
- X. **Intimidación:** Niñas, niños y adolescentes tienen derecho a la intimidad personal y familiar, así como a la protección de sus datos personales. No podrán ser objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia; tampoco de divulgaciones o difusiones ilícitas de información o datos personales, incluyendo aquéllos que tengan carácter informativo a la opinión pública o de noticias que permitan identificarlos y que atenten contra su honra, imagen o reputación.



- XI. Personal directivo:** Al conformado por el personal con funciones directivas de cada plantel de educación media superior.
- XII. Personal escolar:** Al conformado por el personal docente o la figura educativa correspondiente y administrativo que labore en los planteles de Educación Media Superior dependientes de las direcciones generales.
- XIII. Plantel:** Lugar de interacción entre el personal directivo, el personal escolar y la o el estudiante.
- XIV. Red de Seguridad:** El personal escolar, las y los estudiantes, madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores, autoridades locales y federales de seguridad pública, que auxilian a la directora o director del plantel en la implementación de la Estrategia de Seguridad del Plantel.
- XV. Señal de alarma:** Es el aviso emitido por el personal directivo o personal escolar que advierte sobre una contingencia por lo que la comunidad educativa debe:
- a) Permanecer en el salón, recostarse en el piso, de preferencia boca abajo, con los brazos en un costado, lejos de puertas y ventanas, sin levantar la cabeza.
  - b) Buscar el espacio seguro más cercano, o permanecer quietos y protegidos en donde están, esto, en caso de encontrarse fuera del aula (baños, patio, áreas administrativas, etc.).
- XVI. Violencia:** Uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. La definición comprende tanto la violencia interpersonal como el comportamiento suicida y los conflictos armados. Cubre también una amplia gama de actos que van más allá del acto físico para incluir las amenazas e intimidaciones. Además de la





muerte y las lesiones, la definición abarca igualmente innumerables consecuencias del comportamiento violento, a menudo menos notorias, como los daños psíquicos, privaciones y deficiencias del desarrollo que comprometen el bienestar de los individuos, las familias y las comunidades.

## 5. PRINCIPIOS RECTORES.

La Convención sobre los Derechos del Niño, comprende principios fundamentales que guían la aplicación, puesta en práctica e interpretación. En la práctica, estos principios están interconectados, no se pueden aplicar sin tener en cuenta los demás y deben entenderse como normativos (un derecho) e instrumentales (una guía).

Estos principios son el eje transversal en las actuaciones en materia de protección a la infancia, así como en lo general durante la educación de niñas, niños y adolescentes. Son los siguientes:

- I. **Supervivencia y Desarrollo.** Este principio va ligado a los recursos que son necesarios para que la niña, niño o adolescente tenga salud y un desarrollo pleno durante su vida, incluyen los derechos a recibir una alimentación adecuada, agua potable para su consumo, vivienda, vestido, atención a la salud, educación oficial de excelencia y con equidad, tiempo libre y recreación, entre otros. El Estado debe garantizar a la comunidad educativa su seguridad personal a través de la prevención, detección y actuación en los casos que puedan representar riesgos en su seguridad y supervivencia en el plantel.
  
- II. **No Discriminación.** Significa que todas las niñas, niños y adolescentes, en igualdad de oportunidades, deberán acceder a toda la gama de derechos que les corresponden, de tal manera que las desigualdades puedan ser mitigadas a través de mecanismos para combatir todos los tipos de discriminación existentes. Así mismo, tienen derecho a no sufrir de la violencia por discriminación, siendo la escuela la principal garante de este derecho.



- III. **Interés Superior de la Niñez y la Adolescencia.** Principio mediante el cual se obliga a todos los servidores públicos a realizar todas las acciones necesarias para garantizar de manera plena los derechos de niñas, niños y adolescentes; cuenta con tres dimensiones, por un lado como Derecho Sustantivo, es decir, el derecho del niño a que su interés sea una consideración prioritaria al sopesar distintos intereses para tomar una decisión que le afecte; como principio interpretativo, obligando a elegir la interpretación más favorable y que satisfaga de manera más efectiva el interés superior de la niñez; y como norma de procedimiento, esto es, que siempre que se tenga que tomar una decisión que afecte a una niña, un niño o un adolescente, el proceso de toma de decisiones deberá incluir una estimación de las repercusiones de la decisión.



## **CAPÍTULO II. RED DE SEGURIDAD.**

En cada plantel se desarrollará la Estrategia de Seguridad del Plantel (Estrategia) que contendrá las acciones de seguridad que defina la directora o el director del plantel, de conformidad con estos Protocolos y el contexto comunitario, local y regional.

La directora o director se auxiliará en la implementación de la Estrategia por el personal escolar, las y los estudiantes y con la participación de madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores, en alianza con autoridades locales y federales de seguridad pública, conformando la Red de Seguridad.

Las responsabilidades y actividades específicas, preventivas y de atención inmediata se especificarán en la Estrategia.

La "Red de Seguridad" llevará a cabo las siguientes actividades:

- I.** Celebrar sesiones ordinarias cuando menos una vez al mes, para evaluar las condiciones de seguridad en el plantel.
- II.** Celebrar sesiones extraordinarias cada vez que se presente una contingencia.
- III.** Proponer mejoras de las acciones de prevención, protección y atención de las contingencias.
- IV.** La participación tanto del personal escolar, como de las y los estudiantes, madres y padres de familia, tutores, cuidadoras o cuidadores, en la Red de Seguridad, será mediante la designación de un representante de cada uno de los grupos enunciados, el cual será elegido o elegida por la directora o director del plantel, de forma previa al inicio de las actividades de la Red de Seguridad.
- V.** El personal directivo y los representantes deberán asistir a las sesiones, a fin de que conozcan y trasmitan a sus representados, las acciones objeto de la Estrategia.
- VI.** Para la constitución de la Red de Seguridad, el personal directivo del plantel, deberá convocar a personal escolar, las y los estudiantes,



madres y padres de familia, tutores, cuidadoras o cuidadores para la designación de sus representantes. Los representantes de cada grupo serán elegidos por los asistentes del grupo que representa. Se sugiere que el proceso de selección sea mediante votación, sin embargo, cada plantel deberá determinar cómo hacerlo de acuerdo con su contexto y necesidades.

- VII.** Una vez elegidos a las y los representantes, se deberá levantar el acta correspondiente, en la que deberán de aparecer los nombres, cargos en la Red de Seguridad y el grupo al que representan.
- VIII.** El personal escolar de la Red de Seguridad podrá fungir como tales, siempre y cuando continúen en el cargo. Respecto a las madres y padres de familia o tutores, cuidadoras y cuidadores que sean miembros de la Red de Seguridad, podrán fungir como tales, siempre y cuando su hija(s) o hijo(s) sigan inscritos en el plantel. Las y los estudiante serán miembros de la Red de Seguridad siempre y cuando sean estudiantes del plantel.

## **1. PERSONAL PARTICIPANTE EN LA RED DE SEGURIDAD.**

Las personas responsables de representar a la comunidad educativa y aplicar los Protocolos de seguridad en planteles, serán:

- A.** El personal directivo, a quien le corresponde:
  - a)** Presidir la Red de Seguridad del plantel.
  - b)** Dar a conocer e implementar las medidas de seguridad y Estrategia previstas en estos Protocolos a la comunidad educativa.
  - c)** Gestionar los recursos materias y financieros para implementar las medidas de seguridad, en apego a las disposiciones aplicables.
  - d)** Vigilar las funciones de las y los miembros de la Red de Seguridad.



- e) Interactuar con las fuerzas de seguridad ciudadana y/o instancias correspondientes para la atención de problemáticas.
- f) Programar simulacros para contingencias como sismos, incendios, presencia de intruso, etc.
- g) Convocar a la Red de Seguridad a reuniones de trabajo para este fin.
- h) Establecer conjuntamente con las y los integrantes de la Red de Seguridad las acciones preventivas y de atención a las contingencias.
- i) Alertar al plantel en las acciones obligatorias a observar para salvaguardar la seguridad en el mismo.
- j) Reportar con oportunidad y rapidez a sus autoridades superiores cualquier tipo de actos violentos.
- k) Alertar al personal directivo, personal escolar y estudiantado del plantel de situaciones de alarma.
- l) Garantizar el buen uso de los datos personales y de salud que las y los estudiantes proporcionen.
- m) Supervisar que, en las acciones que se lleven a cabo con motivo de la implementación de estos Protocolos, se respeten los derechos humanos de las y los estudiantes, por lo que queda estrictamente prohibido que el personal escolar incurra en conductas que vulneren o pongan en riesgo la integridad física o psicológica, intimidad personal, seguridad jurídica y el interés superior de la y el estudiante.

**B.** Personal escolar, a quien le corresponde:

- a) Liderar al grupo de las y los estudiantes a su cargo, en las acciones obligatorias que se lleven a cabo en el plantel.
- b) Conducir a las y los estudiantes a la zona de seguridad.





- c) Resguardar la integridad del estudiantado durante la acción obligatoria.
  - d) No incurrir en conductas que vulneren o pongan en riesgo la integridad física o psicológica, intimidad personal, seguridad jurídica y el interés superior de la y el estudiante.
  - e) Identificar la contingencia y comunicarlas al personal directivo.
  - f) Participar en las acciones preventivas de seguridad previstas en la Estrategia y en estos Protocolos y de atención a las contingencias.
  - g) Alertar sobre las situaciones de emergencia y peligro al personal directivo.
  - h) Brindar asistencia en accidentes.
  - i) Integrar el "Botiquín de Primero Auxilios" en el plantel.
  - j) Resguardar el "Botiquín de Primeros Auxilios", así como los bienes del plantel.
  - k) Apoyar las acciones del personal docente.
  - l) Dar a conocer el Semáforo o Código de Seguridad en el plantel, mediante la señalización del plantel educativo y la "Puerta Segura".
  - m) Participar en las acciones preventivas de seguridad previstas en la Estrategia y en estos Protocolos.
  - n) Brindar asistencia en accidentes.
- C.** Madres y padres de familia o tutores, cuidadoras o cuidadores a quienes les corresponde:
- a) Conocer el reglamento del plantel.



- b)** Colaborar en difundir a los jóvenes los valores que permitan la convivencia segura.
- c)** Acatar las acciones permitidas cuando se encuentren en el plantel.
- d)** Contactar al personal directivo o personal escolar del plantel si tiene conocimiento de cualquier contingencia en el mismo.
- e)** Esperar las indicaciones del personal directivo del plantel para la movilización o rescate su(s) hija(s) o hijo(s).

**D.** Estudiantado:

- a)** Atender las instrucciones del personal docente.
- b)** Actuar al interior del plantel, observando las normas de convivencia vigentes, acatando las prohibiciones y atendiendo las acciones permitidas.
- c)** Proporcionar a la Dirección del plantel sus datos personales y de salud.
- d)** Observar el cumplimiento de sus obligaciones de acuerdo con el reglamento escolar del plantel.
- e)** Favorecer conductas de convivencia positiva entre pares.



### **CAPÍTULO III. BITÁCORA DE SEGURIDAD.**

En la prevención, atención y seguimiento de los protocolos de seguridad en los planteles, el personal directivo, será responsable de llevar a cabo el registro y análisis de las contingencias que lleguen a suscitarse en los planteles pertenecientes a la educación media superior, mediante la implementación de una bitácora y en la cual se especificará la contingencia suscitada, fecha y hora de los hechos y un breve resumen de esta. Cabe precisar que dicha bitácora deberá ser informada de forma semestral a la Subsecretaría de Educación Media Superior, así como a la Dirección General de la que dependa.

Lo anterior, con la finalidad de que permitan identificar la condición del plantel con respecto a éstas, y determinar la recurrencia de las contingencias que se lleguen a presentar.



## **CAPÍTULO IV. ACCIONES PREVENTIVAS.**

Las contingencias que se presentan en los planteles pueden ser disminuidos por medio de la prevención, con lo que se evita un sin número de factores de riesgo que pudieran afectar a la comunidad educativa.

Por tal motivo, normalmente en los planteles de Educación Media Superior se desarrolla un Plan de Emergencia Escolar para enfrentar la violencia, inseguridad y disminuir el margen de riesgos. Los presentes Protocolos sirven como guía y soporte adicional para la elaboración e implementación del Plan de Emergencia Escolar.

La directora y director del plantel da atención a la Estrategia y a los Protocolos, asignando tareas específicas a la Red de Seguridad y a la comunidad educativa, orientadas a acciones preventivas y de protección, por lo que deberá capacitarse para una actuación integral.

Algunas de las acciones preventivas y de protección serán las siguientes:

### **Acciones con el estudiantado:**

- I.** Crear un expediente con los datos de cada estudiante, el cual debe contener tres números telefónicos de contacto, que serán utilizados en caso de emergencia; asimismo deberá contener los siguientes datos:
  - a)** Tipo de sangre.
  - b)** Alergias y enfermedades que padecen.
  - c)** Medicamentos que toma, su prescripción y efectos secundarios de los mismos.
- II.** Mantener actualizado el registro de las y los estudiantes, en cada semestre o cuando el mismo, proporcione nuevos datos. (Es importante precisar que la información de este expediente deberá resguardarse con absoluta confidencialidad.)
- III.** Contar con una lista de números telefónicos actualizados de emergencias y hospitales.



## **Acciones con el personal docente y personal administrativo:**

- I. Asegurarse de que el personal escolar, que pertenezcan a las brigadas de protección civil y seguridad escolar acudan a capacitaciones periódicas en primeros auxilios.

**Acciones en el plantel:** El personal directivo con la colaboración del personal escolar deberá:

- I. Asegurarse que la infraestructura, mobiliario y equipo estén en óptimas condiciones, de modo que no representen un potencial peligro a la seguridad de la comunidad del plantel.
- II. Contar con señalización de protección civil en el plantel.
- III. Contar con un botiquín de primeros auxilios, el cual deberá contener el material mínimo de curación y estar instalado en sitios accesibles, considerando las áreas específicas del plantel. El botiquín deberá tener los siguientes componentes:
  - a) Jabón neutro líquido.
  - b) Alcohol benzal.
  - c) Tintura yodo.
  - d) Vaselina.
  - e) Algodón esterilizado.
  - f) Gasa esterilizada chica.
  - g) Gasa esterilizada grande.
  - h) Vendas de 5 cm.
  - i) Vendas de 10 cm.
  - j) Vendas de 20 cm.





- k)** Cinta adhesiva de 1 cm de ancho.
  - l)** Tijera curva de punta roma.
  - m)** Abatelenguas.
  - n)** Termómetro oral
  - o)** Jeringas de 3.5 y 10 ml
  - p)** Lámpara de bolsillo
  - q)** Curitas
  - r)** Apósitos de tela
  - s)** Cubrebocas
  - t)** Isodine
  - u)** Agua estéril
  - v)** Electrolitos orales
  - w)** Guantes de látex.
  - x)** Pomada para quemaduras
  - y)** Analgésicos y antiinflamatorios
- IV.** En los casos que se requiera la presencia e intervención de las autoridades de seguridad, protección civil y/o servicios de emergencias médicas, el personal directivo se comunicará con ellas y se acatarán las indicaciones que estas establezcan a su arribo.
- V.** Realizar la primera llamada inmediata a la autoridad educativa, lo cual accionará el proceso.
- VI.** Colocar en la entrada al plantel el semáforo o código de seguridad.



- VII. Colocar en la entrada del plantel las acciones obligatorias y las prohibidas para su ingreso al mismo.
- VIII. Poner en práctica el **“PROTOCOLO PARA LA PROTECCIÓN Y CUIDADO DEL ESTUDIANTADO EN LA REVISIÓN DE ÚTILES ESCOLARES EN LOS PLANTELES FEDERALES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR”**, a fin de realizar una revisión periódica y consentida de la mochila y pertenencias de las o los estudiantes, verificando que lleven lo necesario, como útiles escolares, tareas, alimentos nutritivos y evitando que lleven sustancias peligrosas, bebidas alcohólicas, medicamentos no recetados o materiales innecesarios como armas de fuego reales o de juguete, objetos punzocortantes, los cuales pueden ser distractores para el aprendizaje.
- IX. Asegurarse que las o los estudiantes, cumplan las normas de seguridad aplicables en el plantel.
- X. Promover un ambiente escolar positivo en sus aulas donde las y los estudiantes sientan confianza de acercarse para pedir consejo.
- XI. Capacitar a la comunidad educativa para que aprenda a manejar las emociones en situaciones de crisis, a mantener la calma y a evitar reacciones que pongan en riesgo la integridad personal y colectiva.
- XII. Realizar ejercicios, y simulacros de acciones de seguridad.
- XIII. Realizar simulacros de señal de alarma
- XIV. Intervenir en crisis nerviosas de integrantes de la comunidad educativa en el plantel.
- XV. Realizar conversatorios relativos a la prevención del suicidio.
- XVI. Integrar y conservar directorios referenciales de instituciones públicas, privadas y sociales que atienden a personas con comportamientos que puedan generar contingencias.



- XVII.** Gestionar capacitación especializada para el personal directivo y personal escolar.
- XVIII.** Marcar en el plantel las rutas de evacuación y los puntos de encuentro que sean seguros (validados por protección civil local).
- XIX.** Instalar alarmas y/o altavoces que sean audibles en todo el plantel.



## CAPÍTULO V. CONTINGENCIAS.

### 1. GENERALIDADES.

#### CRISIS NERVIOSAS.

Las acciones de atención a los actos violentos o de inseguridad que se presenten en los planteles de la educación media superior, revisten vital importancia, ya que por medio de ellas la comunidad educativa, estará preparada para identificar y actuar ante distintas contingencias de carácter violento o de inseguridad que se presenten. Ante escenarios que rebasen las medidas de prevención, es necesario contener las crisis a fin de salvaguardar la integridad física y mental de todos los integrantes que conforman la comunidad educativa.

Por ende, es necesario desarrollar una cultura del autocuidado y del cuidado colectivo para contrarrestar afectaciones, sobre todo en situaciones adversas como las crisis nerviosas.

Es por eso que, ante la presencia de crisis nerviosa por algún integrante de la comunidad educativa, se deberá llevar a cabo las siguientes acciones:

- I. Mantener la calma.
- II. Tranquilizar a las y los estudiantes, así como al personal escolar.
- III. Atender las necesidades de apoyo emocional, de la comunidad educativa.
- IV. Algunas señales a observar son:
  - a) Extrema desorientación.
  - b) Ojos vidriosos o mirada ausente.
  - c) Llanto incontrolable y prolongado.
  - d) Respiración irregular.



- e) Extrema agitación física.
- f) Silencio absoluto y prolongado.
- g) En estos casos es necesario tener un acercamiento individual con la persona (colocarse cerca, y con voz calmada transmitirle los mismos mensajes básicos, pero de manera individual y enfática).
- h) En el caso de que no pueda comprender o escuchar los mensajes se debe valorar alejarse y darle espacio sin que se pierda la vigilancia y cuidados correspondientes
- i) De ser posible, es necesario ayudarlo a "situarlo" en el momento actual.
- j) De ser posible, ayudarlo a realizar respiraciones que le brinden tranquilidad (técnicas de respiración o atención de las sensaciones corporales).
- k) Canalizar a los miembros de la comunidad educativa que requieran apoyo, psicológico.

## 2. ACCIDENTES O LESIÓN EN EL PLANTEL.

Es cualquier incidente que pueda suceder en la realización de las actividades académicas, deportivas o de socialización en el plantel y que puedan poner en peligro la salud física de las y los estudiantes o de algún miembro de la comunidad educativa.

Aunado a ello, es necesario que por lo menos exista una persona capacitada en primeros auxilios en cada plantel escolar y que el plantel cuente con el botiquín de primeros auxilios, para su atención.

### 2.1 PROTOCOLO DE SEGURIDAD DE ACCIDENTE O LESIÓN EN EL PLANTEL.

#### A. Actuación:





- I. Solicitar ayuda a una o un compañero para que avise inmediatamente al personal directivo, o en su defecto solicitar ayuda de manera directa al personal escolar.
- II. Evaluar el tipo de lesión. En caso de no contar con personal escolar especializado, el personal directivo deberá tener el conocimiento necesario que le permita identificar si la lesión es leve o grave.
  - a) Si la lesión fue leve:
    - I. No se requiere atención médica, sin embargo, se deberá brindar primeros auxilios.
    - II. Regresar al salón de clases.
  - b) Si la lesión es grave:
    - I. Llamar al número de emergencias y atención ciudadana o al número telefónico de la autoridad local competente.
    - II. Llamar a la madre y padre de familia o tutor, cuidadora o cuidador de la o el estudiante.
    - III. Proveer información completa al número de emergencias y a los paramédicos sobre como sucedió el accidente.
    - IV. Anotar los datos del hospital de traslado.
    - V. Trasladarse al hospital para apoyar a la madre y padre de familia o tutor, cuidadora o cuidador.

## B. Seguimiento:

- I. Dar seguimiento al estado de salud de la o el estudiante lesionado.



- II. Asesorar a las madres y padres de familia o tutor, cuidadora y cuidador, sobre el seguro contra accidentes escolares de los planteles.
- III. En caso de ser posible, contemplar la atención médica psicosocial por profesionales especializados en orientación educativa y/o psicología, dentro del mismo plantel, para estudiantes o personal del plantel afectado.
- IV. Si requiere hospitalización o asistir a un esquema de consultas médicas asegurarse que las y los docentes le brinden apoyo en la recalendarización de exámenes y tareas.

### 3. ACCIDENTE EN VIAJE ESCOLAR.

Esta situación ocurre cuando un grupo de estudiantes y personal escolar encargados sufren un accidente en el trayecto de un viaje escolar.

#### 3.1 PROTOCOLO DE ACCIDENTE EN VIAJE ESCOLAR.

##### A. Actuación:

- I. Cerciorarse si las o los estudiantes se encuentran bien.
- II. Identificar a las o los estudiantes que resultaron lesionados.
- III. Informar al personal escolar responsable si algún compañero o compañera se encuentra lesionado.
- IV. No mover a la compañera o el compañero lesionado.
- V. Esperar la llegada de las y los paramédicos o autoridades competentes para que ellos determinen la gravedad de las lesiones.



- VI.** Entregar ficha de información a las o los paramédicos (nombre, tipo de sangre, enfermedades y alergias que padece) para que lo atiendan.
- VII.** Una vez que haya sido informado el accidente, contactar de manera inmediata, a las madres y padres de familia o tutor, cuidadora o cuidador, de las y los estudiantes que resultaron lesionados.
- VIII.** De igual forma, avisar a los familiares, de la o el docente lesionado.
- IX.** Contactar a la madres y padres de familia o tutor, cuidadora o cuidador y a las autoridades correspondientes en caso de fallecimiento de una o un estudiante. En el caso de fallecimiento de algún personal escolar, dar aviso a sus familiares.
- X.** Designar al personal escolar responsable, para que brinde apoyo en la contingencia e informe las acciones de las que se harán cargo.
- XI.** Proveer información veraz y oportuna a las madres y padres de familia o tutor, cuidadora o cuidador, sobre el hospital al que fueron trasladados las y los estudiantes lesionados o la atención médica que les haya proporcionado.
- XII.** Contactar a la empresa o permisionario que realice la transportación, a efecto de que se haga efectivo el seguro de transporte, en caso de requerirse atenciones médicas o de fallecimientos.
- XIII.** Asegurarse que el resto de las o los estudiantes regresen al plantel con el personal docente encargado.

## **B. Seguimiento:**



- I. Realizar el seguimiento del estado de salud de las y los estudiantes y personal escolar que resultó lesionado y hospitalizado.
- II. En caso de que la o el estudiante haya resultado lesionado, la persona autorizada del plantel deberá proporcionar un justificante escolar con base en la constancia médica, que le permita regularizarse en sus actividades académicas.
- III. Realizar el seguimiento correspondiente para verificar que el seguro de viaje se haga efectivo y se estén realizando los trámites correspondientes para el pago de indemnizaciones.
- IV. Asegurarse que el plantel proporcione un justificante escolar con base en la constancia médica que permita a la o el estudiante regularizarse en sus actividades académicas.
- V. Coordinarse con el personal docente para brindar apoyo en la calendarización de exámenes y tareas para las y los estudiantes que hayan sido hospitalizados.
- VI. Informar a su autoridad superior del accidente por medio de informe escrito y telefónico.

#### 4. INTENTO DE SUICIDIO.

Se entenderá por autolesión o suicidio el «acto por el que una persona se causa a sí misma una lesión, o un daño, con un grado variable de la intención de morir, cualquiera que sea el grado de la intención letal o de conocimiento del motivo.

En ese sentido, el intento de suicidio, también denominado «intento de autolesión o intento de suicidio es un comportamiento que significa una intención deliberada de provocarse daño o la muerte.

En situaciones de inminente riesgo de autolesión o suicidio la participación de personal capacitado y entrenado con habilidades y



recursos psicológicos es de vital importancia, porque ante una conducta de este tipo, se debe seguir la máxima «sin evaluar ni podemos ni debemos intervenir.»

## 4.1 PROTOCOLO DE SEGURIDAD DE INTENTO DE SUICIDIO.

### A. Actuación:

- a) En caso de intento de suicidio en el plantel por parte de una o un estudiante:
  - I. Avisar de manera inmediata al personal directivo o en su caso al personal escolar, sobre la contingencia.
  - II. Buscar el apoyo de los servicios de emergencia de seguridad ciudadana o atención psicológica para evitar que se consuma el intento de suicidio.
  - III. Seguir las instrucciones que indique el personal directivo o en su caso el personal escolar responsable.
  - IV. En caso de que la o el estudiante resulte lesionado, brindar primeros auxilios si la lesión fue menor.
  - V. En caso de que la persona resulte herida gravemente, llamar al número de emergencia y atención ciudadana o al número telefónico de la institución local competente para solicitar una ambulancia.
  - VI. Llevar a la o el estudiante, si es posible moverlo, a una oficina de la Dirección que le ofrezca total discreción.
  - VII. Contactar a la madre, padre de familia o tutor para que llegue al plantel lo más pronto posible.





- VIII.** Acompañar en todo momento a la o el estudiante, hasta que llegue la madre, padre de familia o tutor o los servicios de emergencia.
  - IX.** Una vez que la madre, el padre de familia o tutor llegue al plantel, sugerir la necesidad de buscar médicos especialistas que puedan ayudar a su hija o hijo.
  - X.** Proporcionar los datos de la institución de salud pública a la cual la o el estudiante fue trasladado.
  - XI.** Tomar los datos de la madre, padre de familia o tutor que se responsabiliza de la o el estudiante.
- b)** En caso de intento de suicidio en el plantel por parte de otro miembro de la comunidad educativa:
- I.** Buscar el apoyo de los servicios de emergencia de seguridad ciudadana y atención psicológica para evitar que se consuma el intento de suicidio.
  - II.** En caso de que la persona resulte herida, solicitar la atención de las lesiones menores con el botiquín de primeros auxilios.
  - III.** Llevar a la persona, si es posible moverla, a una oficina que le ofrezca total discreción.
  - IV.** Acompañar o dar instrucciones al personal escolar, de acompañar a la persona en todo momento.
  - V.** Llamar al contacto de emergencia del estudiante.
  - VI.** En caso de que la persona resulte herida gravemente, llamar al número de emergencia y atención ciudadana o al número telefónico de la institución local competente para solicitar una ambulancia.



- VII.** Anotar la dirección del hospital o institución de salud al que será trasladada la persona.
- VIII.** Proporcionar al familiar, los datos de las instituciones de salud pública a las cuales puede ser canalizado para recibir ayuda.

El personal directivo y personal escolar a la brevedad deberá trasladar y mantener al estudiantado en un área separada del sitio en que se esté presentando esta contingencia. Dicha área deberá identificarse previamente en la Estrategia.

## **B. Seguimiento:**

- a)** En caso de intento de suicidio en el plantel por parte de una o un estudiante o por parte de otro miembro de la comunidad educativa:
  - I.** Realizar el seguimiento de la canalización de la o el estudiante a través del servicio de orientación educativa del plantel.
  - II.** Coordinarse con las o los docentes para recalendarizar tareas y exámenes para la o el estudiante.
  - III.** Informar a su autoridad superior por medio de informe escrito, y telefónico sobre el incidente y las acciones realizadas.
  - IV.** Contemplar la atención medica psicosocial por profesionales especializados en orientación educativa y/o psicológica, dentro del mismo plantel.
  - V.** Realizar actividades de sensibilización con el estudiantado con el acompañamiento de personas expertas (sociedad civil, vínculos interinstitucionales, etc.) para favorecer la prevención de otros sucesos similares.



## **5. USO Y PORTACIÓN DE ARMAS DE FUEGO.**

La presencia de armas es un factor de riesgo para la vida y la integridad de los miembros de una comunidad educativa, por lo que es necesario que toda la comunidad conozca el procedimiento de actuación ante un evento de este tipo.

El no actuar en situaciones de posesión, portación o uso de arma, pone en riesgo la integridad tanto de la o el estudiante que posee el arma, como de la comunidad educativa en general y puede constituir un delito.

### **5.1 PROTOCOLO EN CASO DE USO O PORTACIÓN DE ARMAS DE FUEGO.**

#### **A. Actuación:**

- a) En caso de observar a un integrante de la comunidad educativa o ajena a ella que se encuentre armado dentro del plantel:
  - I. Avisar con prontitud y prudencia al personal directivo de la presencia de estudiantado o personas con armas en el plantel, mediante el código preestablecido.
  - II. Permanecer y mantener a las y los estudiantes dentro de las aulas hasta nuevo aviso.
  - III. Instruir al estudiantado a recostarse en el piso boca abajo, lejos de puertas y ventanas, así como permanecer en silencio y apagar los celulares.
  - IV. Apagar las luces del salón de clases.
  - V. Permitir con precaución, la entrada a las y los estudiantes que permanecían fuera del salón al momento que la o el director dio aviso de la contingencia.



- VI.** Cerrar la puerta con llave o atrancarla con el escritorio o sillas.
  - VII.** Hacer un pase de lista de las y los estudiantes que se encuentran en el salón.
  - VIII.** Procurar mantener calmados a las y los estudiantes especialmente a los que tengan crisis nerviosas.
  - IX.** Informar al personal directivo y/o servicios de emergencia vía celular u otro medio electrónico si una o un estudiante ha sido herido(a) o ha fallecido y necesita apoyo médico.
  - X.** Atender las necesidades de apoyo emocionales de la comunidad educativa.
- b)** En caso de escuchar la alarma del plantel por ese tipo de contingencia:
- I.** Resguardarse en un lugar seguro, por ejemplo: aulas, laboratorios, talleres, dirección, biblioteca.
  - II.** Seguir las instrucciones del personal directivo y personal escolar del plantel.
  - III.** Recostarse en el piso boca abajo, lejos de puertas y ventanas, así como permanecer en silencio y apagar el celular.
  - IV.** No grabar el incidente con su celular.
  - V.** Responder al pase de lista que realice el personal escolar.
  - VI.** Informar al personal escolar si un compañero o ella o él mismo ha sido herido.



## B. Seguimiento.

- I. Notificar a toda la comunidad educativa, a través del medio de comunicación previamente definido, que es seguro salir, una vez que la policía y los servicios de emergencia así lo hayan determinado.
- II. Llamar a las madres y padres de familia o tutores, cuidadoras o cuidadores, que recojan a sus hijas, hijos o pupilos.
- III. Realizar el seguimiento de las y los estudiantes que hayan sufrido crisis nerviosas, y si es necesario canalizarlos para recibir ayuda psicológica en instituciones de salud pública o por profesionales especializados en orientación educativa y/o psicológica, dentro del mismo plantel.
- IV. Informar a su autoridad superior por medio de informe escrito, o por cualquier medio electrónico que pueda documentarse y telefónico.
- V. Contar con un control de daños en infraestructura (vidrios, puertas, etc.).
- VI. En caso de que a consecuencia del incidente hubiera existido personas heridas o fallecidas, se deberá brindar todo el apoyo de las autoridades escolares para con las o los afectados y dar vista a las autoridades competentes (seguridad pública, ministerio público) para que lleven a cabo las diligencias del caso.

## 6. ENFRENTAMIENTO CON ARMAS DE FUEGO EN LOS ALREDEDORES DEL PLANTEL.

Este Protocolo debe ser implementado cuando grupos armados se enfrentan entre sí o con fuerzas de seguridad en los alrededores del plantel.





## 6.1 PROTOCOLO EN CASO DE ENFRENTAMIENTO CON ARMAS DE FUEGO EN LOS ALREDEDORES DEL PLANTEL.

### A. Actuación.

- I. Salvaguardar la vida de los integrantes de la comunidad educativa.
- II. Actuar con prontitud, es decir de manera eficaz, rápida y no precipitada.
- III. Apegarse a un plan de acción previamente establecido y ensayado.
- IV. Dar la señal de alarma y asegurarse que la comunidad educativa comprende lo que la señal implica.
- V. Contactar a los servicios de emergencia y atención ciudadana o al número telefónico de la autoridad local competente y facultada para atender las emergencias en caso de enfrentamiento con armas de fuego.
- VI. Mantener comunicación con el exterior y con los servicios de emergencia para conocer la evolución de los acontecimientos y apoyarse en las autoridades competentes durante el transcurso de la contingencia.
- VII. Informar sobre la situación a los integrantes de la comunidad educativa que, al momento de la contingencia, se encuentren dentro del plantel.
- VIII. Si una persona resultara herida, brindar los primeros auxilios y mantenerlo recostado. Esperar a que sea seguro para que sea atendido por los servicios de emergencia.
- IX. No evacuar el plantel por ningún motivo y mantener cerrado los accesos.



- X. Llamar o contactar a madres y padres de familia, tutores y cuidadoras o cuidadores de las y los estudiantes.

## B. Seguimiento.

- I. Notificar vía micrófono a todo el plantel que es seguro salir; lo anterior, una vez que las fuerzas de seguridad y los servicios de emergencia así lo hayan determinado.
- II. Realizar el seguimiento de las y los estudiantes que fueron canalizados a instituciones públicas para recibir ayuda médica o psicológica.
- III. Explicar a las o los estudiantes, con el mayor detalle posible, el lugar a donde serán canalizados y se deberá enfatizar que se buscará a su familia para poder brindarle la información de dónde encontrarle.
- IV. Hacer un recuento de los daños en la infraestructura y el equipamiento (vidrios, puertas, activos, etc.) y presentar una denuncia ante la autoridad ministerial competente.
- V. Realizar en la ceremonia de Honores a la Bandera (o en un evento ex profeso) la evaluación de la participación de la comunidad educativa, destacando su comportamiento ético, los valores y actitudes mostrados durante y después de la contingencia.

## 7. DESPLIEGUE DE FUERZAS MILITARES O POLICÍACAS.

Un despliegue de fuerzas militares o policiacas ocurre cuando se realizan despliegues de seguridad con elementos armados en la vía pública, en casas cercanas al plantel, o en el plantel y que tienen como objetivo alguna acción de búsqueda. Ahora bien, cuando se lleva a cabo este despliegue, es importante poner en marcha el Protocolo de despliegue de fuerzas militares o policiacas.

### 7.1 PROTOCOLO DE DESPLIEGUE DE FUERZAS MILITARES O POLICÍACAS.



## A. Actuación:

- I. Dar la señal de alarma y asegurarse que la comunidad educativa comprende lo que la señal implica.
- II. Evitar correr, en caso de que durante la contingencia se presente un tiroteo.
- III. Instruir a cerrar las puertas del plantel.
- IV. Contactar a la autoridad competente con el objetivo de conocer la situación.
- V. Acatar las indicaciones que precisen las fuerzas de seguridad cuando arriben.
- VI. Mantener comunicación con el exterior y con los servicios de emergencia para conocer la evolución de los acontecimientos.
- VII. Informar sobre la situación a los integrantes de la comunidad educativa que, al momento de la contingencia, se encuentren dentro del plantel.
- VIII. Si alguien resulta herido, brindar los primeros auxilios y mantenerlo recostado. Esperar a que sea seguro para que sea atendido por los servicios de emergencia.
- IX. No evacuar el plantel por ningún motivo.

## B. Seguimiento:

- I. Notificar vía micrófono a todo el plantel que es seguro salir; lo anterior, una vez que las fuerzas de seguridad y los servicios de emergencia así lo hayan determinado.
- II. Realizar el seguimiento de las y los estudiantes que fueron canalizados a instituciones públicas para recibir ayuda médica o psicológica.



- III. Hacer un recuento de los daños en la infraestructura y el equipamiento (vidrios, puertas, activos, etc.) y presentar una denuncia ante la autoridad ministerial competente.
- IV. Informar a su autoridad superior por medio de informe escrito y telefónico.

## 8. CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL PLANTEL.

Esta situación se identifica cuando las o los estudiantes consumen alcohol, drogas lícitas sin receta médica o drogas ilícitas dentro del plantel o durante actividades escolares como festivales o encuentros deportivos.

Las estadísticas mexicanas concernientes al consumo de drogas lícitas (tabaco, alcohol), e ilícitas (mariguana, inhalables, cocaína, heroína, sustancias sintéticas, etc.), indican que la edad de inicio es la que corresponde a los años que las y los jóvenes pasan en la secundaria y el bachillerato. Algunos estudios señalan que también se pueden ver consumidores que aún cursan su educación primaria; pero es evidente que los mayores riesgos ocurren en la población de entre 15 y 18 años. Dentro de los indicadores más comunes en la o el estudiante bajo el influjo o dependencia por el consumo de estupefaciente o psicotrópico se contemplan los siguiente:

FÍSICO	PSICOLÓGICO	RENDIMIENTO ESCOLAR	DESARROLLO SOCIAL
Aliento alcohólico	Aislamiento de otras personas.	Notable caída en el rendimiento escolar.	Portación de objetos necesarios para el consumo de sustancias adictivas o narcóticas.
Desorientación.	Excesiva hostilidad o irritabilidad.	Pérdida de interés o en las actividades dentro del aula.	Molestia con los demás.
Ojos enrojecidos, pupilas dilatadas o muy pequeñas,	Cambios en los hábitos de higiene y en la	Incapacidad para cumplir con las	Hostilidad con los demás.



FÍSICO	PSICOLÓGICO	RENDIMIENTO ESCOLAR	DESARROLLO SOCIAL
movimiento ocular muy rápido.	apariciencia muy personal	responsabilidades o tareas.	
Alteraciones en el apetito	Lenguaje incoherente.		
Excesiva calma o lentitud.			

## 8.1. PROTOCOLO DE CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL PLANTEL.

### A. Actuación.

- I. Informar al personal directivo o al personal escolar sobre la situación.
- II. Acompañar en todo momento a la o el estudiante.
- III. Contactar a la madre, padre de familia, tutor, cuidadora o cuidador para que llegue al plantel lo más pronto posible.
- IV. Llevar a la o el estudiante a una oficina de la dirección en la que se le ofrezca total discreción.
- V. Contactar a las autoridades competentes o en caso de considerarlo necesario.
- VI. Informar a la o el estudiante y a la madre, padre o tutor sobre la sanción a la que se hará acreedor la o el estudiante por haber consumido alcohol o drogas dentro del plantel. Dicha sanción debe ser compatible con la dignidad humana, impidiendo que atenten contra la vida o la integridad física o mental de las y los adolescentes.





- VII.** Sugerir a la madre, padre o tutor la necesidad de buscar apoyo médicos especializado que puedan ayudar a su hija o hijo.
- VIII.** Proporcionar los datos de las instituciones de salud pública a los cuales la o el estudiante puede ser canalizado en caso de presentar alta dependencia al alcohol o drogas.
- IX.** Tomar los datos de la madre, padre, tutor, cuidadora o cuidador que se responsabiliza de la o el estudiante.

## **B. Seguimiento:**

- I.** Se contemplará que se proporcione atención médica psicosocial por personas profesionales especializadas en orientación educativa y/o psicología, dentro del mismo plantel. En caso de presentar alta dependencia al alcohol o drogas, se asignará a unidad especializada de salud para darle atención médica según sea el caso.
- II.** Si se establece como necesario un esquema de citas médicas, deberá asistir a todas las citas programadas.
- III.** Asegurarse que las y los docentes brinden apoyo en la calendarización de tareas o exámenes de acuerdo con este esquema de citas médicas programadas.
- IV.** Participar en los talleres o actividades en el aula encaminadas a tomar decisiones de manera responsable.
- V.** No estigmatizar los casos.
- VI.** Apoyar a sus compañeras y compañeros para mantenerse al tanto de las actividades escolares regulares cuando se presenten inasistencias por motivos de salud.



- VII.** En su caso, presentar en el plantel el comprobante de su asistencia al servicio de prevención y/o tratamientos indicados, así como de la finalización de los servicios de tratamiento.

## **9. ROBO EN PLANTEL Y DESAPARICIÓN DE OBJETOS DENTRO DEL PLANTEL.**

Robo es el apoderamiento de una cosa ajena mueble, sin derecho y sin consentimiento de la persona, que puede disponer de ella con arreglo a la ley.<sup>10</sup>

Esta situación se genera cuando uno o varios individuos han sustraído cualquier elemento de la infraestructura del plantel o bien cuando hay desaparición de objetos personales dentro del plantel. Ambos casos pueden darse en flagrancia o no.

### **9.1 PROTOCOLO DE ROBO EN PLANTEL Y DESAPARICIÓN DE OBJETOS DENTRO DEL PLANTEL.**

#### **A. Actuación.**

- **Situación A:** Si el robo a plantel o desaparición de los objetos dentro del plantel sucede durante el horario escolar y se encuentra al asaltante en flagrancia:
  - I.** Si el asaltante está armado.
  - II.** Evitar discutir con el asaltante.
  - III.** Seguir las demandas del asaltante y no provocarlo.
  - IV.** No intentar desarmarlo.
  - V.** Explicar al asaltante que puede llevarse las cosas materiales, pero dará la orden a toda la comunidad educativa, de permanecer en los salones y en silencio.



- VI. Dar la señal de alarma.
- **Situación B.** Si el robo a plantel o desaparición de los objetos dentro del plantel sucede durante el horario escolar, pero sin flagrancia:
  - I. Llamar a la policía o las autoridades competentes.
  - II. Si hay denuncia sobre un posible sospechoso sospechosa y se procede a realizar medidas de revisión e inspección, asegurar que éstas solo se lleven a cabo en razón de evitar un riesgo y salvaguardar la seguridad e integridad de la comunidad educativa.
  - III. En la realización de esas actividades se vigilará que el personal involucrado no incurra en conductas que vulneran o ponga en riesgo la integridad física o psicológica, intimidad personal, la seguridad jurídica y el interés superior de la y el menor o adolescente.
- **Situación C:** Si hay testigos y el asaltante ya no se localiza dentro de las instalaciones del plantel, se deberá tomar testimonio sobre dónde vio y cómo era físicamente el presunto asaltante.
  - I. Dar ese informe a la policía o autoridades competentes en cuanto lleguen al plantel, cuidando el anonimato y confidencialidad del testimonio.
- **Situación D:** Si el robo al plantel sucede fuera del horario escolar:
  - I. No tocar nada.
  - II. Evitar el ingreso al plantel de las o los estudiantes o de cualquier integrante de la comunidad educativa.



- III. Cerrar todas las salidas del plantel y esperar a las autoridades de seguridad pública.
- IV. Hacer un recuento de los daños en la infraestructura y el equipamiento (vidrios, puertas, activos, etc.) y presentar una denuncia ante la autoridad ministerial competente.

**B. Seguimiento.**

- I. Contactar a los servicios de emergencia y atención ciudadana o a autoridad competente.
- II. Levantar acta de hechos, precisando circunstancias de modo, tiempo y lugar.
- III. Notificar vía micrófono a todo el plantel que es seguro salir, una vez que las fuerzas de seguridad y los servicios de emergencia así lo hayan determinado.
- IV. Informar de inmediato a los familiares de las y los estudiantes.
- V. Hacer un recuento de los daños en la infraestructura y el equipamiento (vidrios, puertas, activos, etc.) y presentar una denuncia ante la autoridad ministerial competente.
- VI. Informar a su autoridad superior por medio de informe escrito y telefónico.

**10. AMENAZA DE BOMBA.**

Esta situación se genera cuando existe información que indica la presencia de un artefacto detonador (o bulto sospechoso) que se presume pueda estar al interior del plantel.

Todas las amenazas se deberán atender como si fueran ciertas, con prontitud, pero con cautela, sin entrar en pánico, y siempre



mostrando calma ante las madres y padres de familia, tutores y cuidadoras o cuidadores y, mayormente, ante las y los estudiantes.

Al recibir una amenaza de bomba en el plantel o en sus inmediaciones se debe de llamar de inmediato a la autoridad y de forma simultánea evacuar el plantel.

## 10.1 PROTOCOLO DE AMENAZA DE BOMBA.

### A. Actuación.

- I. Atender inmediatamente cualquier aviso o amenaza de bomba o artefacto explosivo.
- II. La persona que reciba la amenaza debe poner atención a todas las indicaciones de la persona, escuchar el timbre de voz, de qué sexo es, si manifiesta nerviosismo o risa, si se escuchan otras personas con ella, etc. Recabar la mayor información posible del interlocutor.
- III. En la medida de lo posible, contar con identificador de llamadas.
- IV. Llamar a la policía y/o a los bomberos y proporcionarles todos los detalles que obtuvo.
- V. Seguir las indicaciones de la autoridad.
- VI. Instruir a todo el plantel para que apaguen sus teléfonos celulares o radios, ya que este tipo de señales pueden activar el explosivo.
- VII. Por ningún motivo se toma a la ligera cualquier amenaza.
- VIII. No acercarse al área donde se encuentre el objeto, hasta que las instancias de seguridad lo hayan retirado del plantel.





- IX. Evacuar el plantel de acuerdo con las rutas previamente establecidas para este tipo de emergencia.

## B. Seguimiento.

- I. Evaluar la conveniencia de continuar o suspender las clases, una vez que los equipos de emergencia determinen que el plantel está seguro.
- II. Reforzar la seguridad del plantel y de lugares aislados o con poca vigilancia.
- III. Informar a las madres y padres de familia, tutores y cuidadoras o cuidadores e involucrarlos en las actividades que realice el plantel, relacionados con una cultura de paz.
- IV. Informar a su autoridad superior por medio de informe escrito y telefónico.
- V. Contemplar la atención médica psicosocial por profesionales especializados en orientación educativa y/o psicológica, dentro del mismo plantel, para las y los estudiantes o personal del plantel afectados emocionalmente.



## CAPÍTULO VI. DIRECTORIO DE TELÉFONOS DE EMERGENCIA.

Es importante, precisar que el ámbito de aplicación de los presentes Protocolos, son a nivel federal, por lo tanto, pueden variar los números telefónicos de emergencia de las autoridades competentes, ya que se tiene que basar a cada entidad federativa, estatal y municipal.

Por lo que se sugiere que cada plantel cuente con su directorio de emergencias, para que, ante la presencia de alguna contingencia, pueda solicitar la ayuda pertinente a las autoridades competentes de su localidad.

Para mejor precisión, se señalan los siguientes números telefónicos de emergencia, que son únicamente atribuibles a la Ciudad de México:

<b>Emergencias</b>	<b>911</b>
<b>Capufe</b>	<b>074</b>
<b>Ángeles Verdes</b>	<b>078</b>
<b>Cruz Roja</b>	<b>55 53 95 11 11</b>
<b>LOCATEL</b>	<b>55 56 58 11 11</b>
<b>Protección Civil</b>	<b>55 51 28 00 00</b>
<b>Denuncia Anónima</b>	<b>089</b>
<b>Incendios Forestales</b>	<b>800 46 23 63 46</b>
<b>Policía Federal</b>	<b>088</b>
<b>Fuga de agua (CDMX)</b>	<b>800 014 2482</b>
<b>Fuga de gas</b>	<b>911</b>
<b>Centro de Atención Ciudadana la línea de la vida</b>	<b>800 911 2000</b>
<b>Heroico cuerpo de Bomberos</b>	<b>068</b>
<b>Apoyo a personas con Discapacidad (INDEPEDI)</b>	<b>15 19 42 90</b>
<b>Locatel</b>	<b>56 58 11 11</b>

Es importante que cada plantel cuente con los números telefónicos necesarios para atender las emergencias.









## CAPÍTULO VII. SEÑALIZACIÓN.

El Sistema Nacional de Protección Civil estableció la *Norma Oficial Mexicana NOM-003-SEGOB-2011, Señales y avisos para protección civil.- Colores, formas y símbolos a utilizar*, la cual se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 23 de diciembre de 2011.

En dicha Norma se define como Señal de Protección Civil el "conjunto de elementos en los que se combina una forma geométrica, un color de seguridad, un color de contraste y un símbolo, con el propósito de que la población identifique los mensajes de información, precaución, prohibición y obligación". En la Norma citada, se establece la utilización de cuatro colores y señales informativas, como se indica a continuación:

Colores de seguridad y significado	Formas geométricas	Finalidad
Alto Prohibición		Proporcionar información
Precaución Riesgo		Advertir un peligro
Condición segura		Prohibir una acción susceptible de riesgo
Obligación		Prescribir una acción determinada



La señalización o simbología se deberá implementar en los Planteles de Educación Media Superior, a la que se le denominará Semáforo o Código de Seguridad, que además de permitir a la comunidad establecer y regular la seguridad al interior del plantel, regulará la ejecución de las acciones preventivas, y las acciones de atención ante las incidencias de inseguridad. Los directivos, personal docente, personal administrativo, prefectos, estudiantes, padres de familia, tutores y cuidadoras o cuidadores deberán llevar a cabo las acciones que les indiquen los miembros de la "Red de Seguridad", en su plantel.

Es importante mencionar que estos Protocolos no abordan contingencias por desastres naturales o especificaciones puntuales sobre infraestructura del plantel pues son temas que se abordan en los Protocolos de Protección Civil. Para más información es necesario consultar los Protocolos de Protección Civil vigentes y aplicables al plantel.

La señalización se concibe como la representación de ideas concretas para ubicar al receptor (usuario) en el espacio por medio de un código de imágenes y texto.

## 1. Ejemplos de señalización y su significado:



**No correr**



**No empujar**



**Prohibido el paso de personas no autorizadas**



**Ubicación de un extintor**





**Ubicación de un dispositivo de activación de alamar**



**Ubicación de un teléfono de emergencia**



**Prohibido fumar**



**Precaución piso resbaloso**



**Dirección de una ruta de evacuación**



**Ubicación de una zona de menor riesgo**



**Ubicación del puesto donde se brindan primeros auxilios**



**Ubicación de una salida de emergencia**





## **CAPÍTULO VIII. CASOS NO PREVISTOS, INTERPRETACIÓN Y VIGENCIA.**

### **1. CASOS NO PREVISTOS.**

Las situaciones no previstas en los presentes Protocolos, deberán atenderse de conformidad con lo establecido en la Ley General de Educación; Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes; la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; La Ley General de Protección Civil; la Ley General de Víctimas; la Ley General de Responsabilidades Administrativas; la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional; el Código Penal Federal, y demás ordenamientos aplicables.

### **2. INTERPRETACIÓN.**

La Subsecretaría de Educación Media Superior, interpretará los presentes Protocolos y asesorará y resolverá las consultas que en la materia se le formulen.

### **3. VIGENCIA.**

Los presentes Protocolos entrarán en vigor al día hábil siguiente de su firma.

Se dejan sin efectos los Protocolos de Seguridad para los Centros Educativos Federales de Educación Media Superior de 2015.



**ANEXO**

<b>CÉDULA DEL ESTUDIANTE</b>	
<b>Plantel</b>	_____
<b>Nombre del Estudiante</b>	_____
<b>Dirección</b>	_____
<b>Teléfono de contacto 1</b>	_____
<b>Teléfono de contacto 2</b>	_____
<b>Teléfono de contacto 3</b>	_____
<b>Padecimientos, alergias o enfermedades crónicas</b>	
<b>Medicamentos que toma de manera permanente</b>	
<b>Impedimentos</b>	
<b>Tipo de sangre</b>	







HOJA DE FIRMA DE LOS  
PROTOCOLOS DE SEGURIDAD  
PARA LOS PLANTELES FEDERALES  
DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR.

En la Ciudad de México, a los 25 días del mes de agosto del año 2023.

**LA SUBSECRETARIA DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR**



SECRETARIA DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA  
SUBSECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN  
MEDIA SUPERIOR  
**NORA RUVALCABA GAMEZ**



**Asunto: Envío de información solicitada.**

Folio DP09/210/2024.

Fecha: 13/05/2024.

Lic. Rodrigo Abraham Torres Rosas  
Coordinador Sectorial Zona Centro  
Presente

Solicitud de acceso de Información Pública número 330007024000489

En atención a su oficio con número de Folio **CSC/322/2024**, donde solicita dar seguimiento al oficio **CB/UT/0590/2024**, respecto a la solicitud de acceso a la información **330007024000489**, que a la letra dice:

**“Mencionar con cuantos planteles se cuenta en la ciudad de México y el estado de México; si se cuenta con un protocolo de atención a casos de violencia dentro del espacio escolar y adjuntar dicho protocolo. A través de que mecanismos las y los alumnos pueden denunciar en caso de ser víctimas de violencia sexual por docentes, directivos, o personal administrativo, cuantas denuncias existen relacionadas con casos de acoso, hostigamiento, abuso u otras formas de violencia sexual en contra de alumnos y alumnas. Cuantos docentes, directivos o administrativos han sido sancionados por casos de violencia sexual en contra de alumnas o alumnos”.**

Con respecto a esta solicitud informo a usted lo siguiente:

1. El Colegio de Bachilleres está formado por 20 planteles.
2. Si se cuenta con un protocolo de atención, el cual está basado en diferentes documentos oficiales:
  - a. Diario oficial, 03/01/2020.- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
  - b. SEP-Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México.- Protocolos de prevención y atención de las violencias en las escuelas.
  - c. Protocolo para la convivencia armónica del estudiantado en los planteles federales de Educación Media Superior.



- d. Comité de Ética.- Protocolo y procedimiento para la recepción y atención de denuncias sobre incumplimientos al Código de Ética, a las reglas de integridad o al código de conducta del Colegio de Bachilleres, así como por hostigamiento sexual, acoso sexual y violación a la igualdad y no discriminación, hostigamiento laboral, acoso laboral y maltrato laboral.
  - e. Unidad de atención de casos de violencia sexual en el Plantel 09 Aragón.
3. El mecanismo para denuncias de las alumnas y los alumnos es a través de la Unidad de atención de casos de violencia sexual en el Plantel 09 Aragón y las Consejeras del Plantel.
  4. Existe una denuncia.
  5. Un docente.

No omito mencionar que se adjuntan los documentos mencionados en los incisos anteriores en archivo digital.

Sin otro asunto por el momento, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

Atentamente

**Dra. Norma Ivette Montoya Arriola**  
Directora del Plantel

c.c.p. Archivo.



**PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.**

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.**

OLGA MARÍA SÁNCHEZ CORDERO DE GARCÍA VILLEGAS, Secretaria de Gobernación, IRMA ERÉNDIRA SANDOVAL BALLESTEROS, Secretaria de la Función Pública, y NADINE FLORA GASMAN ZYLBERMANN, Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 27 fracción VII Bis y 37 fracciones VI, XVIII y XXVIII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 10 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 7, fracciones III, X, XV y XVI, y 16, fracción IV, de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres; 34, fracción XII, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 10, 13, 15, fracción III, 48, fracciones II, VII y VIII, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 1 y 54, fracción VIII, del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 2, apartado C, fracción V, 5, último párrafo, fracción I, y 151 del Reglamento Interior de la Secretaría de Gobernación; 1, 6 y 7, fracción I del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública; y 24, fracción XII, del Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres, y

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 1o. constitucional establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley;

Que en términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia;

Que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres;

Que las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevén el establecimiento de que las medidas para el cumplimiento de esta ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer;

Que la referida Ley, establece que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad, y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la dignidad. Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conducta, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa;

Que el 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, y asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garanticen que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como correspondía;

Que el Comité de Derechos Humanos recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el sexto informe periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres de 07 de noviembre de 2019, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral, y

Que en ese contexto es necesario establecer una guía de actuación para las personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a las víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público, se emite el siguiente:

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL**

**Capítulo I Generalidades**

1. El presente protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF).
2. Son objetivos del presente protocolo:
  - a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
  - b) Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;
  - c) Señalar las vías e instancias competentes al interior de las dependencias y entidades de la APF, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual;

- d) Establecer las pautas de elaboración para que cada dependencia y entidad de la APF cuente con un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen, y
  - e) Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF.
3. La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la APF tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones 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.

- 4. Las dependencias y entidades llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir a solicitar un trámite o un servicio público a la APF.
- 5. La información que se obtenga, genere o resguarde por las dependencias y entidades de la APF con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará 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.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual 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. De igual forma, será información confidencial, 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.

6. Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

- a) **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;
- b) **Acuerdo:** El Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 2019;
- c) **Autoridad investigadora:** La autoridad en las Secretarías, los Órganos internos de control, la Auditoría Superior de la Federación y las entidades de fiscalización superior de las entidades federativas, así como las unidades de responsabilidades de las Empresas productivas del Estado, encargada de la investigación de Faltas administrativas;
- d) **Autoridad substanciadora:** La autoridad en las Secretarías, los Órganos internos de control, la Auditoría Superior y sus homólogas en las entidades federativas, así como las unidades de responsabilidades de las Empresas productivas del Estado que, en el ámbito de su competencia, dirigen y conducen el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial. La función de la Autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una Autoridad investigadora;
- e) **Autoridad resolutoria:** Tratándose de Faltas administrativas no graves lo será la unidad de responsabilidades administrativas o el servidor público asignado en los Órganos internos de control. Para las Faltas administrativas graves, así como para las Faltas de particulares, lo será el Tribunal competente;
- f) **Capacitación:** El proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;
- g) **Certificación:** El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación;
- h) **Comunicación asertiva:** Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible;
- i) **CONAVIM:** La Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación;
- j) **Conflicto de interés:** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios;
- k) **Comités:** Los Comités de ética y de prevención de conflictos de interés, conformados en cada dependencia o entidad de la Administración Pública Federal en términos del Código de ética vigente;
- l) **Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades;
- m) **Debido proceso:** Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables;

- n) **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones;
- o) **Dependencias:** Las Secretarías de Estado, incluyendo sus órganos administrativos desconcentrados, los órganos reguladores coordinados en materia energética, la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, la Oficina de la Presidencia de la República.
- p) **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;
- q) **Entidades:** Los organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria y fideicomisos públicos que, conforme a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, son considerados entidades paraestatales, así como las empresas productivas del Estado;
- r) **Estereotipos de género:** Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo;
- s) **Formación:** El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de personas servidoras públicas;
- t) **Formato de primer contacto:** El formato que para tal efecto determinen la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres;
- u) **Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;
- v) **Instituto:** El Instituto Nacional de las Mujeres;
- w) **Lineamientos:** Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal;
- x) **Órganos internos de control:** Las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, así como aquellas otras instancias de los Órganos constitucionales autónomos que, conforme a sus respectivas leyes, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos;
- y) **Persona consejera:** La persona designada en términos del numeral 14 que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual;
- z) **Perspectiva de género:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;
- aa) **Presidenta o presidente del Comité:** La persona que preside el Comité de ética y de prevención de conflictos de interés;
- bb) **Primer contacto:** El momento dentro de la Dependencia o Entidad, preferentemente ante la Persona consejera, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en donde se atiende su caso;
- cc) **Protocolo:** El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual;
- dd) **Registro:** El Registro a cargo de la Secretaría de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público de la Administración Pública Federal;
- ee) **Reglas de Integridad:** Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública;
- ff) **Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;
- gg) **Secretaría:** La Secretaría de la Función Pública;
- hh) **Secretaria o secretario Ejecutivo:** La persona designada por la Presidenta o presidente del Comité de ética y de prevención de conflictos de interés de cada Dependencia o Entidad;
- ii) **Sensibilización:** La primera etapa de la Formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género;
- jj) **Persona servidora pública:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal;
- kk) **Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual;

- ll) **Titular de la Unidad de Administración y Finanzas:** La persona que se desempeña como Titular de la Unidad de Administración y Finanzas o su equivalente en una Dependencia o Entidad;
- mm) **Unidades de Igualdad de Género:** En la Administración Pública Federal se conciben como los mecanismos que promueven e implementan una cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y sin discriminación, y que impulsan que este enfoque permee, de manera transversal en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales, y
- nn) **Violencia contra las Mujeres:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.
7. En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:
- a) Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
  - b) Perspectiva de género;
  - c) Acceso a la justicia;
  - d) Pro persona;
  - e) Confidencialidad;
  - f) Presunción de inocencia;
  - g) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
  - h) Prohibición de represalias;
  - i) Integridad personal;
  - j) Debida diligencia;
  - k) No revictimización;
  - l) Transparencia; y
  - m) Celeridad.
8. En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la APF, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.
- Entre otras acciones de naturaleza análoga, las personas servidoras públicas deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno. Cualquier persona podrá presentar Denuncias cuando se vulnere esta Regla de Integridad.
9. Lo no previsto en el Protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en el Acuerdo.
- En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional e internacional aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.
10. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá a la Secretaría, a través de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, la cual podrá solicitar y, en su caso, considerar la opinión del Instituto y de la CONAVIM.
11. La Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, la Contraloría Interna de la Secretaría, los Órganos internos de control, el Instituto y la CONAVIM, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del Protocolo.

## Capítulo II

### **Prevención de conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal**

#### Sección Primera

#### **Acciones Específicas de Prevención**

12. Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, las dependencias y entidades de la APF deberán realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, al menos, las siguientes acciones:
- a) Emitir por parte de sus titulares un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse periódicamente a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

El Pronunciamiento deberá contener:

- i. Nombre de la institución
  - ii. Fundamento normativo
  - iii. Considerandos
  - iv. Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:
    - a. Explicitar el compromiso de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;
    - b. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
    - c. Definir el hostigamiento sexual y acoso sexual de conformidad con lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia;
    - d. Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que vulneran la Regla 13 de "comportamiento digno" de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 2016. El pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras;
    - e. Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;
    - f. Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos el numeral 7 de este Protocolo;
    - g. Compromisos particulares de la institución para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
    - h. Firma de la persona titular de la institución, y
    - i. Lugar y fecha de emisión.
  - b) Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de Sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual;
  - c) Brindar facilidades para el proceso formativo de Sensibilización de quienes integran los Comités y para la Certificación de las Personas consejeras;
  - d) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual;
  - e) Contar con el número necesario de las Personas consejeras;
  - f) Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual, y
  - g) Proporcionar a la Persona consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
13. Las Unidades de Administración y Finanzas con la colaboración de las Unidades de Igualdad de Género o las áreas responsables de la agenda de igualdad de género y, en su caso, con las unidades jurídicas en las Dependencias y Entidades, participarán en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y elaborarán un informe anual de resultados que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior de la Institución.

#### Sección Segunda

#### Persona consejera

14. La Unidad de Administración y Finanzas con la colaboración de las Unidades de Igualdad de Género o las áreas responsables de la agenda de género en las Dependencias y Entidades emitirá una convocatoria abierta dirigida a las personas servidoras públicas, para elegir a las Personas consejeras que se desempeñarán, en las distintas instalaciones de las Dependencias o Entidades, y mantendrá actualizado el directorio de dichas personas para difundirlo de manera regular en los medios electrónicos públicos de la institución. Las Dependencias y Entidades deberán asegurar que el número de Personas consejeras por Institución represente por lo menos una por cada 200 personas servidoras públicas.
- Las Unidades de Administración y Finanzas proveerán las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones.
15. Las Personas consejeras deberán contar con la Certificación a que se refiere el numeral 22 y actuar bajo las siguientes pautas de conducta:
- a) Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;
  - b) Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
  - c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
  - d) Respetar el principio de presunción de inocencia;



- e) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- f) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- g) Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
- h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- i) Utilizar comunicación asertiva, y
- j) Escuchar de forma activa.

16. Son funciones de la Persona consejera en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

- a) Dar atención de Primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima 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 el hostigamiento sexual y acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;
- c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o ante la persona titular del área de quejas del Órgano interno de control, en la toma de la declaración respectiva;
- d) Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- e) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba de la Unidad de Administración y Finanzas para actuar en determinado sentido;
- f) Hacer del conocimiento por escrito al Órgano interno de control y/o de quien presida el Comité cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la Secretaría cuando la negativa sea del propio Órgano interno de control;
- g) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;
- h) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Secretaría o al secretario Ejecutivo del comité y/o al Órgano interno de control, a través del área de quejas, las Denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer contacto;
- i) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
- j) Capturar las Denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la Secretaría;
- k) Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo;
- l) Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato, y
- m) Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima.

Para el desarrollo de estas funciones se encontrará acompañada permanentemente de la Unidad de Igualdad de Género o del área responsable de la agenda de género en la Dependencia y Entidad.

17. El Instituto llevará un registro de las Personas consejeras en activo, y propiciará la colaboración entre Dependencias y Entidades, con el fin de compartir buenas prácticas relacionadas con la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

18. Las Personas consejeras deberán capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine el Instituto.

### Sección Tercera

#### **Acciones de Capacitación, Formación y Certificación**

- 19. Las Dependencias y Entidades deberán incluir en sus programas anuales de Capacitación, cursos especializados para las Personas consejeras, Comités y Órganos Internos de Control en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación del Protocolo. Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.
- 20. Las acciones de Sensibilización, Capacitación y Formación que implementen las Dependencias y Entidades deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el Instituto.

21. El Instituto pondrá a disposición de las Dependencias y Entidades, cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y de primeros auxilios psicológicos para la Sensibilización, Capacitación y Formación de su personal de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada Dependencia o Entidad.
22. El Instituto, con la intervención de otras instituciones, y el apoyo que corresponda de la Secretaría, describirá las capacidades profesionales o competencias que serán materia de Certificación, la cual será coordinada por el Instituto. El costo por el servicio de evaluación deberá ser cubierto por las Dependencias y Entidades a las que pertenezcan las Personas consejeras.

### Capítulo III

#### De la Atención

#### **Primer contacto de atención de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual**

##### Sección Primera

##### **Vías e instancias competentes**

23. La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, teniendo la facultad de acudir a cualquiera de las siguientes:
  - a) Persona consejera;
  - b) Comités, u
  - c) Órganos internos de control.

Lo anterior, sin perjuicio de que la presunta víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.

24. La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la Persona consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
25. La Persona consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

##### Sección Segunda

##### **Atención especializada**

26. En la atención de Primer contacto, la Persona consejera deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario. La Persona consejera con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima.

La Persona consejera garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

27. Las Dependencias o Entidades podrán otorgar la atención especializada a la presunta víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes.

### Capítulo IV

#### **Investigación y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual**

##### Sección Primera

##### **De la atención ante el Comité**

28. Las denuncias sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual podrán presentarse ante el Comité por medio del formato de primer contacto elaborado por la persona consejera o mediante denuncia anónima. En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.
29. El Comité podrá conocer de todas las conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual. Para los casos señalados en los incisos b, c, d, e, f, g, h, o, p, q de la Regla de integridad 13. Comportamiento digno, podrá remitir la denuncia inmediatamente a la autoridad investigadora, considerando la reiteración de la conducta y voluntad de la presunta víctima.
30. La persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva revisará la denuncia y en caso de que de la misma se identifique la falta de un elemento, contactará a la presunta víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite.
31. El Comité valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las unidades administrativas correspondientes a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
32. El Comité podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.
33. El Comité anotará en el Registro, los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

##### Sección Segunda

### **De la atención ante la autoridad investigadora**

34. La recepción de denuncias será a través de los mecanismos que para tal efecto establezcan las autoridades investigadoras. Su presentación podrá realizarse:
  - a) Por parte de la Presunta víctima, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencias; y
  - b) Por parte del Comité.
35. La autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género y conforme a lo siguiente:
  - a) Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.
  - b) Se identificará la vulneración de uno o más derechos.
  - c) Se identificará la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.
36. La investigación iniciará ante las unidades administrativas de la investigación a partir de la vista que realice el Comité o a partir de la recepción de la denuncia de la presunta víctima.

En caso de que no se cuente con elementos suficientes, la persona titular de dicha área podrá solicitar la presentación de la presunta víctima a fin de subsanar dicha insuficiencia, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.
37. Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.
38. La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.
39. La autoridad investigadora, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.
40. La autoridad investigadora informará a la autoridad substanciadora sobre el estado del asunto de hostigamiento sexual o acoso sexual a fin de favorecer la atención del caso.

### **Sección Tercera**

#### **De la emisión de las medidas de protección**

41. El Comité o la autoridad investigadora, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata previa consulta a la presunta víctima, estas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.
42. La persona consejera podrá proponer las medidas de protección ante la persona que presida el Comité o ante la autoridad investigadora.
43. Las entidades y dependencias deberán adoptar las medidas de protección que dicte la persona que presida el Comité o la autoridad investigadora.
44. Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, comprenden las siguientes:
  - a) La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;
  - b) La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
  - c) La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima; y
  - d) Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

### **Sección Cuarta**

#### **De la valoración de las pruebas**

45. La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.
46. Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido.
47. Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.

48. Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros. Respecto de la persona denunciada además corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.
49. Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.
50. Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la presunta víctima, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.
51. Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

#### Sección Quinta

##### De la substanciación y la sanción

52. La autoridad resolutora deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora con perspectiva de género.
53. Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.
54. Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente protocolo.
55. Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.
56. Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.
57. Los Órganos Internos de Control fincarán las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas respectivas.
58. Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.
59. En observancia al artículo 76 fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

#### Capítulo V

##### Registro de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual

60. La Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses llevará un registro estadístico de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF que cuenten con un Comité, en el cual constarán elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos.
61. Los Órganos Internos de Control llevarán un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF, así como de las resoluciones emitidas para las mismas, el cual será compatible con el registro estadístico enunciado en el punto previo.
62. El Instituto elaborará un informe anual sobre denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF. La versión pública de éste, se difundirá en las páginas de la Secretaría, la CONAVIM y el propio Instituto.

#### TRANSITORIOS

**PRIMERO.** El Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, entrará en vigor a los treinta días hábiles contados a partir del día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**SEGUNDO.** La aplicación y observancia del Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las Dependencias y Entidades, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

**TERCERO.** Se abroga el "Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual," publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016.

**CUARTO.** Las Dependencias y Entidades informarán al Instituto, dentro del plazo de treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, sobre las acciones siguientes:

- a) Emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a que se refiere el numeral 12 del presente Protocolo.
- b) Formulación de la convocatoria abierta al personal de las Dependencias o Entidades para proponer o invitar a las personas que consideren pueden desempeñarse como Personas consejeras;
- c) Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen, y

- d) De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Dado en la Ciudad de México, a 26 de noviembre de dos mil diecinueve.- La Secretaria de Gobernación, **Olga María Sánchez Cordero de García Villegas**.- Rúbrica.- La Secretaria de la Función Pública, **Irma Eréndira Sandoval Ballesteros**.- Rúbrica.- La Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, **Nadine Flora Gasman Zylbermann**. Rúbrica.





**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

**AEF** CIUDAD **MÉXICO**  
AUTORIDAD EDUCATIVA FEDERAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO

# PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS EN LA ESCUELA



**Secretaría de Educación Pública**  
Leticia Ramírez Anaya

**Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México**  
Luis Humberto Fernández Fuentes

**Coordinación de Asuntos Jurídicos y Transparencia**  
David Acevedo Sotelo

**Unidad de Atención al Maltrato y Abuso Sexual Infantil**  
Adriana Esparza Bello

**Colaboraciones:**

Rosario Kúsulas Vázquez  
Clarita Victoria Sánchez  
Alexandra Yutzill Rivera Amador  
Jesús Manuel Lezama Salazar

**Coordinación de diseño**  
Ángel Alberto Jiménez Hernández



## ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	1
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>1. PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS EN LA ESCUELA</b> .....	5
<b>1.1. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN (NIVEL PRIMARIO): EVITAR</b> .....	5
<b>1.2. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN (NIVEL SECUNDARIO): IDENTIFICAR</b> .....	11
<b>1.2.1. ACOSO ESCOLAR</b> .....	11
<b>1.2.2. MALTRATO ESCOLAR</b> .....	13
<b>1.2.3. ABUSO SEXUAL INFANTIL</b> .....	14
<b>1.3. MEDIACIÓN EDUCATIVA</b> .....	16
<b>FUNDAMENTO LEGAL</b> .....	17
<b>FUENTES CONSULTADAS</b> .....	18



## PRESENTACIÓN

La Nueva Escuela Mexicana reconoce la importancia fundamental de la transformación de las escuelas desde un enfoque en el que todos los esfuerzos deben estar centrados en el aprendizaje integral, pero, sobre todo en el pleno desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes. Este enfoque se alinea con los propósitos y valores de la educación y el Sistema Educativo Nacional establecidos en los artículos 1º, 3º y 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos<sup>1</sup> y en la Ley General de Educación (LGE).

De acuerdo con los artículos 73 y 74 de la LGE<sup>2</sup>, las Autoridades Educativas Locales, tienen la responsabilidad de elaborar Protocolos de prevención, detección y actuación pertinentes frente a casos de acoso escolar, maltrato escolar y abuso sexual infantil dirigidos a las niñas, niños y adolescentes. Estos Protocolos deben ser incorporados en la normativa local, con la finalidad de que se apliquen obligatoriamente en todas las escuelas públicas y particulares de Educación Básica, involucrando al alumnado, personal docente, madres y padres de familia o tutores, así como el personal de apoyo y asistencia a la educación y con funciones directivas o de supervisión.

En congruencia, el artículo 57 fracción XII de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (LGDNNA)<sup>3</sup>, establece el deber de las autoridades federales, entidades federativas y municipales en el ámbito de su competencia, de elaborar Protocolos de actuación sobre situaciones de acoso o violencia escolar para el personal y para quienes ejerzan la patria potestad, tutela o guarda y custodia.

La Unidad de Atención al Maltrato y Abuso Sexual Infantil (UAMASI), es el área especializada perteneciente a la Coordinación de Asuntos Jurídicos y Transparencia (CAJT), dependiente de la Autoridad Educativa Federal de la Ciudad de México (AEFCM), que ofrece alternativas para el fortalecimiento de la convivencia escolar, en la prevención de las violencias en la escuela, de la salvaguarda de los derechos humanos en el ámbito escolar y de la solución pacífica de conflictos. Coadyuva, con las autoridades educativas, en la investigación sobre quejas o denuncias por acoso escolar, maltrato escolar y/o abuso sexual infantil ejercidos en contra de las alumnas y alumnos inscritos en los planteles públicos y particulares de la AEFCM, desde un enfoque de respeto a los derechos humanos.

En este sentido, la UAMASI, además de asumir de manera responsable las obligaciones que la Ley señala, tiene la firme convicción de priorizar la promoción de diversas acciones que favorezcan una cultura de prevención y atención al acoso escolar, maltrato escolar y/o abuso sexual infantil en los planteles de Educación Básica en la Ciudad de México. Comprometidos con ello, presentamos el documento *Protocolos para la Prevención y Atención de las Violencias en las Escuelas Públicas y Particulares de Educación Básica, Especial y para Adultos en la Ciudad de México*, el cual constituye un instrumento de trabajo para el personal docente, directivo y de supervisión, administrativo, personal de apoyo y asistencia a la educación, así como de madres, padres de familia o tutores, concentrando aquellas acciones encaminadas a la prevención y atención de la violencia escolar en los centros educativos. Creemos firmemente que la implementación exitosa de estos Protocolos requiere de la colaboración de toda la comunidad educativa, junto con otras autoridades del sector y actores clave, que desempeñan un papel esencial en este proceso.

Cabe señalar que los *Protocolos para la Prevención y Atención de las Violencias en las Escuelas Públicas y Particulares de Educación Básica, Especial y para Adultos en la Ciudad de México*, se retoman de lo establecido en la *Guía Operativa para la Organización y Funcionamiento de los Servicios de Educación Básica, Especial y para Adultos de Escuelas Públicas en la Ciudad de México, Guía Operativa para la Organización y Funcionamiento de los Servicios de Educación Básica para Escuelas Particulares en la Ciudad de México, incorporadas a la SEP* vigentes, Modelo

---

<sup>1</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917 Texto Vigente. Última reforma publicada en el DOF 06-06-2023.

<sup>2</sup> Ley General de Educación. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de septiembre de 2019 Texto Vigente.

<sup>3</sup> Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de diciembre de 2014 Texto Vigente. Última reforma publicada en el DOF 26-05-2023.

*Integral para la Convivencia en Educación Inicial, Básica y Especial en la Ciudad de México*<sup>4</sup>, *Protocolo para la Atención y Prevención de la Violencia Sexual en las Escuelas de Educación Inicial, Básica y Especial en la Ciudad de México*<sup>5</sup>.

Los presentes Protocolos buscan fomentar ambientes de convivencia saludables, priorizando el respeto a los derechos de las niñas, niños y adolescentes, así como la promoción de una educación pacífica e inclusiva; se aspira a que las escuelas continúen siendo espacios seguros en los que las y los alumnos puedan desarrollarse de manera integral.

La AEFCM, a través de la UAMASI, confía en que este documento, en conjunto con otras acciones formativas, contribuirá al conocimiento, abordaje, prevención y atención de las violencias que se presenten en los planteles educativos, buscando impactar en la disminución de este fenómeno en el entorno escolar. Para lograr los objetivos planteados, habrá que fortalecer y adecuar, de manera paulatina, esta propuesta en función del estudio de la violencia escolar, su transformación e implicaciones.

---

<sup>4</sup>Modelo Integral para la Convivencia en Educación Inicial, Básica y Especial en la Ciudad de México. [https://www.aefcm.gob.mx/normateca/disposiciones\\_normativas/CAJ/archivos/modelo\\_integral\\_convivencia.pdf](https://www.aefcm.gob.mx/normateca/disposiciones_normativas/CAJ/archivos/modelo_integral_convivencia.pdf)

<sup>5</sup> Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). *Protocolo para la Atención y Prevención de la Violencia Sexual en las Escuelas de Educación Inicial, Básica y Especial en la Ciudad de México*. <https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Protocolo-Violencia-Sexual-Escuelas-CdMx.pdf>



## INTRODUCCIÓN

Actualmente, la violencia representa uno de los más graves problemas sociales debido a que está presente en los diferentes espacios de convivencia y, la escuela, no es la excepción.

De acuerdo con el más reciente informe de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) titulado: “*Los retos para la educación en América Latina*”<sup>6</sup> de 2019, señala que, uno de cada tres estudiantes ha sido intimidado de alguna forma por sus compañeros en la escuela, en uno o más días, en el último mes.

Conforme a los datos proporcionados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)<sup>7</sup>, un 20% de los estudiantes en México declaró sufrir acoso escolar al menos unas pocas veces al mes, y el 13% que otros se burlaban de ellos (OCDE, 2017).

Con relación al estudio oficial llevado a cabo por la ONG International Bullying Sin Fronteras<sup>8</sup>, realizado entre enero de 2022 y abril de 2023, en México, siete de cada 10 niños sufren acoso escolar.

Por último, la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017 (ENADIS)<sup>9</sup>, advierte que 22.5% de niñas y niños entre 9 y 11 años, y el 36% de adolescentes entre 12 y 17 años, considera que en México sus derechos se respetan poco o nada.

En el contexto de la Ciudad de México, durante el último ciclo escolar 2022-2023, la UAMASI registró un aumento del 172% de la totalidad de quejas recibidas, en comparación con el ciclo escolar anterior (2021-2022), representado de la siguiente manera: en las quejas por maltrato escolar, se identificó un incremento de 70%, en el caso de abuso sexual infantil, el incremento se calcula en un 86%, identificando que aquellos casos relacionados con acoso escolar presentaron un crecimiento exponencial con el 594%.

En consecuencia, se identificó la necesidad de contar con Protocolos de prevención y actuación actualizados que brinden claridad a las autoridades escolares sobre la atención de las quejas que se presenten al interior de sus planteles así como la identificación de líneas de acción encaminadas a prevenir que eventos de violencia se susciten en los contextos educativos, lo anterior, respetando el interés superior de la niñez, bajo el principio *pro persona* y con una perspectiva de derechos humanos y género, salvaguardando la integridad física y mental de todas y todos los miembros de la comunidad escolar.

En el entorno educativo, la seguridad, el bienestar emocional y el desarrollo integral de las y los alumnos son prioridades fundamentales de la AEFM. En ese sentido, con el propósito de garantizar un ambiente escolar saludable, donde prime el respeto y la convivencia armoniosa, se fortalecieron los **Protocolos de prevención y atención** que se despliegan en diferentes niveles.

En ese sentido, se presentan tres Protocolos específicos para abordar los siguientes tipos de violencia: **Acoso Escolar, Maltrato Escolar y Abuso Sexual Infantil**. Cada Protocolo detalla los pasos a seguir, como primera atención por las autoridades escolares; en los casos de acoso escolar y maltrato, se espera que con la aplicación acertada de los mismos, no sólo se identifique la problemática presentada, sino también se puedan presentar alternativas para su resolución y seguimiento, contemplando en todo momento, la salvaguarda de los derechos de todas las personas involucradas. En los casos específicos de abuso sexual infantil, se ponderará la aplicación del Protocolo como una primera medida de salvaguarda para el alumnado, considerando que, en todos los casos, la UAMASI coadyuvará con las autoridades escolares en su investigación, de

---

<sup>6</sup> Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2019). *Los retos para la educación en América Latina*. <http://www.unesco.org/new/es/lima/work-areas/unidad-informacion-publica/office-news/informe-unesco-2019-los-retos-para-la-educacion-en-america-latina/>

<sup>7</sup> Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2017). *Resultados de PISA 2015 Bienestar de los alumnos*. <https://www.oecd.org/pisa/PISA2015-Students-Well-being-Country-note-Mexico.pdf>

<sup>8</sup> ONG Bullying Sin Fronteras. ESTADÍSTICAS MUNDIALES DE BULLYING 2022/2023. <https://bullingsinfronteras.blogspot.com/2017/03/bullying-mexico-estadisticas-2017.html>

<sup>9</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2017). *Encuesta Nacional sobre Discriminación*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2017/#documentacion>

acuerdo con lo establecido en el *Modelo Integral para la Convivencia en Educación Inicial, Básica y Especial en la Ciudad de México*.

Además de los Protocolos de prevención y actuación, la UAMASI cuenta con la figura de la **Mediación Educativa** como un recurso para la solución pacífica de conflictos en el entorno escolar. Este recurso se implementa en situaciones donde prevalece la voluntad de las partes involucradas y busca promover un ambiente de diálogo y entendimiento, misma que se pone a disposición de las madres, padres de familia o tutores y de las personas trabajadoras de la educación, mediante la construcción de acuerdos de voluntades que contribuyan a generar un ambiente sano y pacífico de convivencia.

## 1. PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS EN LA ESCUELA

Los Protocolos tienen por objeto establecer el conjunto de mecanismos y procedimientos normativos que permitan prevenir, identificar y atender situaciones de abuso sexual infantil, acoso escolar y maltrato en el contexto escolar (ASIAEM), atendiendo a los principios de interés superior de la niñez.

En todas las acciones de prevención y atención que realicen las autoridades escolares deberá observarse la protección y salvaguarda de los derechos humanos de las niñas, niños y adolescentes, así como de las personas trabajadoras de la educación involucradas en quejas de acoso escolar, maltrato y abuso sexual infantil, por lo que las autoridades educativas deberán asesorarse y capacitarse en temas de derechos humanos, e implementar las medidas correspondientes a cada situación.

Para la AEFCM, la prevención de las violencias en el ámbito escolar es un proceso intencionado que incluye los dos primeros niveles de actuación, a ejecutarse dentro de la escuela y que pudieran incidir incluso fuera de ella.

### 1.1. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN (NIVEL PRIMARIO): EVITAR.

En este primer nivel, las acciones tienen el propósito de sensibilizar, conocer los efectos lascivos y en consecuencia IMPEDIR la aparición de la violencia e incidir en su erradicación, implican:

- La promoción del buen trato y respeto a la dignidad humana a través de actividades de actualización que pongan de manifiesto su factibilidad y beneficios individuales, familiares y sociales que se pueden obtener al practicarlos.
- La disminución o eliminación de la violencia, a través del reconocimiento de su ejercicio y sus consecuencias individuales, familiares, sociales y jurídicas, desarrollando habilidades socioemocionales que favorezcan la resolución no violenta de los conflictos interpersonales.

De ahí que la AEFCM a través de la UAMASI ha establecido para las figuras directivas, las siguientes Acciones Generales para la Prevención de las Violencias en la Escuela:

a) Establecer y documentar visitas cotidianas en todos los grupos del plantel para conocer el clima áulico e identificar la percepción de seguridad del alumnado dentro de su entorno educativo, así como factores de riesgo dentro de las instalaciones.
b) Diagnosticar a inicio de ciclo escolar el entorno externo en el que el plantel se encuentra ubicado, así como factores de riesgo de la comunidad educativa.
c) Identificar el tipo de quejas más frecuentes en el plantel escolar (acoso escolar, maltrato escolar y abuso sexual infantil) y proponer estrategias generadas por el colectivo docente y/o cursos, talleres, pláticas, conferencias, mismas que podrán ser solicitadas a la UAMASI o a instancias especializadas con la finalidad de que toda la comunidad educativa tenga conocimiento de los conceptos de Abuso Sexual Infantil, Acoso Escolar y Maltrato, así como sus principales características.
d) Detectar en el personal docente y administrativo las necesidades normativas que se presentan con mayor frecuencia en la operación, con el fin de que cada actor educativo tenga conocimiento de sus derechos y obligaciones.
e) En el caso de las escuelas secundarias que cuenten con la figura del (la) Trabajador (a) Social, éste (a) coadyuvará a la formación integral del educando en su proceso de adaptación al medio ambiente escolar, social y económico en que se desenvuelve, conforme al Manual de Organización de la Escuela de Educación Secundaria Técnica.
f) Identificar factores de riesgo y factores de protección, de acuerdo con la siguiente consideración:

### Factores de riesgo:

La identificación de factores de riesgo es fundamental para la comprensión, prevención y atención de situaciones, espacios y aspectos pedagógicos o normativos que de no considerarse pueden poner en riesgo a algún alumno en el plantel escolar, pero que de considerarse contribuyen a la minimización o erradicación de las violencias en la escuela.

Entre los factores de riesgo más comunes se identifican:

- En la infraestructura: zonas de poca supervisión o con nula visibilidad, materiales peligrosos o en desuso, etc.
- En las prácticas educativas: normalizar la violencia o ser promovida por el personal de forma directa o indirectamente, mediante la permisividad en la falta de respeto del personal hacia la comunidad educativa y viceversa.
- En la comunidad escolar: falta de comunicación con madres, padres o tutores, mal manejo de información, poca o nula promoción de la corresponsabilidad de la comunidad en la conformación de ambientes libres de violencia.

### Factores de protección:

Son aquellos aspectos del entorno social y competencias emocionales de las personas que se relacionan con la destrucción de ciclos de violencia escolar, es decir, son las características personales utilizadas en la interacción entre cuidadores y el alumnado que fortalecen climas escolares caracterizados por el trato digno y respeto por los derechos humanos.

Entre los factores de protección destacan:

- Personales
- En la infraestructura
- En los procesos y prácticas educativas
- En la comunidad escolar

### Responsabilidades de las comunidades educativas para la prevención y atención de las violencias.

La prevención y atención de las violencias en la escuela requiere de la corresponsabilidad y participación de todos los actores que integran a las comunidades educativas, por lo que deberán implementar las siguientes acciones, con la finalidad de garantizar la construcción de ambientes escolares seguros que favorezcan el desarrollo integral del alumnado:

Responsable	Acciones a realizar
<b>Direcciones Operativas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Orientar y capacitar al personal de supervisión y directivo en la aplicación de la normatividad vigente, Protocolos de prevención y actuación para la atención en los casos de ASIAEM. Dichas acciones deberán celebrarse al menos una vez durante el ciclo escolar. Para lo anterior, deberán solicitar a la UAMASI la capacitación correspondiente en temas relacionados con: "Prevención de las violencias en la escuela", "Protocolos de Actuación" al correo electrónico: <a href="mailto:capacitaciones.uamasi@aeefcm.gob.mx">capacitaciones.uamasi@aeefcm.gob.mx</a> <b>El referido correo, es exclusivo para acciones relacionadas con solicitudes de capacitación.</b></li><li>● Ante quejas por ASIAEM, brindar las orientaciones y acompañamiento pertinente a las autoridades escolares, en estricto apego a lo establecido en el apartado <b>1.2 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN (NIVEL SECUNDARIO)</b>, del presente documento.</li></ul>

Responsable	Acciones a realizar
<p align="center"><b>Supervisión Escolar</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Supervisar la aplicación de los Protocolos de prevención y actuación por parte del Director(a) con padres, madres de familia y tutores, docentes y demás personal de cada plantel educativo.</li> <li>● Visitar las aulas para observar que (adicional a la práctica docente), se lleven a cabo las acciones para la prevención del ASIAEM.</li> <li>● Verificar que los padres, madres de familia y tutores, docentes y demás personal administrativo hayan recibido la información sobre la organización del plantel, convivencia escolar y sobre los procedimientos de actuación de casos de ASIAEM y se cuente con la evidencia documental.</li> <li>● Verificar que el Director(a) tenga colocado en lugar visible el letrero con la información para reportar cualquier irregularidad o queja con el servicio que ofrece la escuela.</li> <li>● Revisar y autorizar las bitácoras de atención a padres, madres de familia y tutores implementadas por la dirección.</li> <li>● Revisar que los expedientes y/o archivos con las constancias de acción realizadas por el Director(a) se encuentren en orden, así como los certificados de formación en la materia por parte de cada docente.</li> <li>● Corroborar que se encuentre en el contenido del acta de CTE mensual la constitución del grupo rotativo de docentes para la vigilancia de lugares con tránsito escaso o temporal (talleres, aulas de cómputo, patios traseros, bodegas, etc.)</li> <li>● Supervisar el cumplimiento de esta función por parte de los docentes asignados.</li> <li>● Realizar recorridos de supervisión para evaluar el funcionamiento de las medidas adoptadas por el Director(a) y los docentes.</li> <li>● Entregar por escrito al Director(a) sobre las fortalezas y/o debilidades encontradas.</li> <li>● Ante quejas por ASIAEM, brindar las orientaciones y acompañamiento pertinente a las autoridades escolares, en estricto apego a lo establecido en el apartado <b>1.2 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN (NIVEL SECUNDARIO)</b>, del presente documento.</li> </ul>

Responsable	Acciones a realizar
<p align="center"><b>Director(a) de plantel educativo y Subdirector(a) de Gestión Escolar</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mantener estrecha supervisión sobre la forma en la que se relaciona el personal docente con el alumnado.</li> <li>● Realizar visitas periódicas de supervisión a las aulas.</li> <li>● Identificar factores de riesgo en la infraestructura e implementar estrategias para su minimización.</li> <li>● Constituir mensualmente un grupo rotativo de docentes para la vigilancia en lugares de tránsito escaso o temporal (talleres, aulas de cómputo, patios traseros, bodegas, etc.)</li> <li>● Informar a los docentes y personal de apoyo a la escuela sobre la normatividad vigente y la organización del plantel, así como los Protocolos de actuación en casos de ASIAEM.</li> </ul>





	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dar a conocer a padres, madres de familia y tutores, la normatividad sobre organización del plantel, convivencia escolar y Protocolos de actuación en casos de ASIAEM y recabando su firma de enterados.</li> <li>● Informar a los padres, madres de familia y tutores sobre las medidas de seguridad adoptadas por la escuela para los alumnos y sobre las acciones de información, sensibilización, concientización y formación en materia de prevención del ASIAEM y recabando su firma de enterados.</li> <li>● Mantener comunicación constante con los padres, madres de familia y tutores, implementar una bitácora para registrar las visitas, citas y acuerdos con ellos.</li> <li>● Colocar a la vista de los padres, madres de familia y tutores y la comunidad educativa, información para reportar cualquier irregularidad con el servicio que ofrece la escuela.</li> <li>● Escuchar atentamente los casos de probable ASIAEM que me refiera cualquier integrante de la comunidad escolar y sin prejuizar sobre los hechos actúo conforme a los Protocolos de actuación específicos.</li> </ul>
--	---

<b>Responsable</b>	<b>Acciones a realizar</b>
<b>Personal Docente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Observar constantemente la dinámica del aula y la interacción de mis alumnas y alumnos, dentro y fuera de ella.</li> <li>● Estar alerta del regreso de mis alumnas y alumnos cuando solicitan salir del aula.</li> <li>● Evitar realizar actividades que pongan en riesgo la seguridad del alumnado.</li> <li>● Mantener la visibilidad en ventanas e iluminación del salón de clases.</li> <li>● Cuidar mi forma de expresarme y el vocabulario que uso para dirigirme al alumnado.</li> <li>● Escuchar con respeto y atención lo que mis alumnas y alumnos manifiestan.</li> <li>● Trabajar con mis alumnas y alumnos los temas relacionados con protección y autocuidado de acuerdo a los Programas.</li> <li>● Informar a padres, madres de familia y tutores sobre las medidas de protección y autocuidado que se practican en el aula y en la escuela.</li> <li>● Enseñar a mis alumnas y alumnos a identificar las conductas que les incomodan.</li> <li>● Leer y firmar de enterado los documentos y normas sobre la organización del plantel y los procedimientos de actuación en casos de ASIAEM en la escuela.</li> <li>● Informar por escrito sobre los hechos relevantes que ocurren en mi aula a la autoridad escolar inmediata.</li> <li>● Implementar una bitácora para registrar los hechos relevantes en el aula relativos a cambios de conducta y necesidades que manifiesten mis alumnas y alumnos.</li> <li>● Colocar un buzón de aula para que las alumnas y alumnos expresen sus ideas, sus emociones o cualquier acción que no les agradan.</li> <li>● Informar de inmediato y por escrito a mis autoridades en caso de presentarse alguna situación de probable ASIAEM.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En caso de no actuación de mi autoridad inmediata, lo reporto a la instancia correspondiente.</li> <li>• Si detecto alguna conducta irregular en algún compañero docente o no docente lo informo de inmediato al director(a) del plantel educativo por escrito.</li> <li>• Contar con formación en Derechos Humanos y temas afines. Entrego mi certificado de capacitación vigente al director(a) del plantel.</li> </ul>
--	--

<b>Responsable</b>	<b>Acciones a realizar</b>
<b>Personal administrativo y/o personas que no son docentes que forman parte del plantel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer y aplicar los documentos normativos y de organización escolar expedidos por la SEP a través de la AEFCEM y los de carácter interno del plantel.</li> <li>• Aplicar durante la jornada escolar las acciones que se señalan en este Protocolo de prevención e informar a la autoridad inmediata cualquier hallazgo y/o indicador asociado a la posibilidad de abuso sexual infantil y documentarlos.</li> <li>• Reportar cualquier situación de riesgo para los niños, niñas y adolescentes que se observe en las áreas de servicio, patios e instalaciones a su autoridad inmediata. Tener en cuenta que una acción de ASIAEM es una situación asimétrica de poder y guardar silencio sobre esos actos los convierte en corresponsables de omisión.</li> </ul>

<b>Responsable</b>	<b>Acciones a realizar</b>
<b>Padres, madres de familia o tutores(as)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estar alerta de cómo se relaciona su hijo(a) con sus compañeros y docentes.</li> <li>• Observar si existen cambios en la conducta de su hijo(a).</li> <li>• Platicar con su hijo(a) sobre las características del autocuidado y las situaciones que debe evitar para que no sea lastimado o maltratado.</li> <li>• Leer y firmar de enterado(a) los documentos y normas sobre la organización del plantel y procedimientos de atención en casos de ASIAEM en la escuela.</li> <li>• Ubicar la información sobre las instancias que pueden apoyar en caso de ASIAEM o cualquier otra situación que se presente en el interior del plantel.</li> <li>• Mantener comunicación constante con la escuela a través de comunicados escritos y visitas.</li> <li>• Atender a las observaciones y recomendaciones proporcionadas por el personal de la escuela relacionadas con la conducta y desempeño académico de su hijo(a), poniendo especial énfasis en aquellas que puedan comprometer la sana convivencia al interior del plantel y su integridad.</li> <li>• Participar de forma activa en las estrategias implementadas por la escuela en materia de prevención de las violencias.</li> <li>• En el caso de identificar que su hijo(a) promueve y/o realiza conductas relacionadas a acoso escolar, violencia escolar, violencia entre pares o conductas de riesgo, atender lo dispuesto en el Compromiso de corresponsabilidad de los</li> </ul>

	<p>Padres de familia con la educación de su hijo o hija, establecido en el Marco para la Convivencia Escolar en las Escuelas de Educación Básica de la Ciudad de México.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Abstenerse en todo momento de motivar y/o realizar actos violentos al interior de los planteles y en la periferia en contra de los integrantes de la comunidad educativa.</li> <li>● En caso de identificar en su hijo(a) o tutorado alguna conducta relacionada a cualquier tipo de maltrato escolar, o bien les refiera haber vivido algún tipo de violencia en la escuela:</li> <li>● Escuchar la versión de su hijo(a) o tutorado sin suponer, prejuizar o inducirlo en sus preguntas.</li> <li>● Informar de inmediato al Director(a) o responsable del plantel escolar.</li> <li>● Solicitar a la autoridad del plantel información sobre el protocolo de actuación que se desarrollará para dar atención a su queja.</li> <li>● Presentar por escrito la queja a la autoridad escolar.</li> <li>● Cumplir los acuerdos establecidos con los directivos y docentes derivados de la atención a la queja.</li> <li>● En el caso de promover alguna queja en el plantel por sospecha de ASIAEM, colaborar con la autoridad escolar durante la totalidad del proceso.</li> <li>● Firmar conformidad de la atención recibida por la autoridad escolar cuando la situación motivo de queja se haya resuelto de forma favorable, en apego a los Protocolos establecidos.</li> <li>● En caso de ser necesario, reportar cualquier inconformidad con relación al servicio educativo del plantel a la autoridad inmediata superior (Supervisión Escolar, Dirección Operativa).</li> </ul>
--	---

<b>Responsable</b>	<b>Acciones a realizar</b>
<b>Alumnas y alumnos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Contribuir a que impere un ambiente de aprendizaje sano, seguro y tolerante, libre de discriminación, acoso escolar, malos tratos, violencia, adicciones y sectarismo.</li> <li>● Colaborar en la prevención y atención oportuna de situaciones de conflicto o maltrato de cualquiera de los integrantes de la comunidad educativa, participando de manera responsable y conduciéndose con veracidad en la aclaración de estas situaciones, escuchando a todas las partes involucradas.</li> <li>● Conocer y llevar a la práctica lo establecido en el documento Compromiso de la o el alumno a favor de la Convivencia Pacífica, contenido en el Marco para la Convivencia Escolar en las Escuelas de Educación Básica de la Ciudad de México.</li> <li>● En el caso de las escuelas secundarias que cuenten con la figura del (la) Trabajador (a) Social, éste (a) coadyuvará a la formación integral del educando en su proceso de adaptación al medio ambiente escolar, social y económico en que se desenvuelve, conforme al Manual de Organización de la Escuela de Educación Secundaria Técnica.</li> </ul>



## **1.2. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN (NIVEL SECUNDARIO): IDENTIFICAR.**

En este segundo nivel, las acciones apuntan a identificar y atender situaciones de violencia, detectar víctimas; construir conciencia de daño de las conductas violentas, edificar la necesidad y solicitud de ayuda, con el objetivo de evidenciar y detener la evolución del daño, así como de minimizar y/o detener las violencias que pudieran presentarse.

### **PROTOCOLO DE ACCIONES GENERALES DE ACTUACIÓN**

En caso de que a pesar de la aplicación del protocolo de prevención se diera un probable caso de ASIAEM, es responsabilidad del Director(a) del plantel educativo en coordinación con el Subdirector(a) de gestión escolar (en el caso de escuelas públicas que cuenten con dicha figura) dar atención a las quejas de acoso escolar, maltrato escolar y/o abuso sexual infantil hacia las alumnas, alumnos y en la comunidad educativa.

Para lo anterior, podrá solicitar la asesoría y/o acompañamiento de la Zona Escolar, Dirección Operativa y/o Región, con la finalidad de garantizar la adecuada aplicación de los Protocolos de actuación los cuales se llevarán a cabo de forma inmediata y sin prejuzgar la veracidad de los hechos, documentando cada una de las acciones realizadas, conforme a los siguientes procedimientos:

#### **1.2.1. ACOSO ESCOLAR**

Cuando en los planteles educativos se detecte o se reciba queja de que presuntamente algún alumno o alumna ha sido víctima de acoso escolar (físico, psicológico, de índole sexual, cyberbullying), la persona responsable del plantel procederá a:

a) Implementar medidas que garanticen la salvaguarda del alumno(a) a través de la supervisión constante de las actividades que realice al interior del plantel educativo (salvaguardar significa: la **implementación de diversas estrategias técnico pedagógicas y normativas** que permitan restablecer en el alumno de manera particular y en la comunidad educativa de manera general, el ambiente de convivencia que ha sido trastocado, mismas que deberán garantizar su pleno desarrollo físico, social y psicosexual. (art. 73 y 74 de la LGE y 3° y 12 LGDNNA).

b) Atender y/o citar a la madre, padre de familia o tutor del alumno(a) presuntamente agredido para:

1. Conocer su versión de los hechos.
2. Solicitar su autorización para tomar el dicho del alumno(a), recabando las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los presuntos hechos.
3. Explicar a detalle sobre las acciones que de acuerdo con el presente Protocolo se implementarán, estableciendo tiempos para su aplicación y respuesta.
4. Acordar las acciones que de manera inmediata se generarán al interior del plantel para salvaguardar la integridad de su hijo(a) y sus derechos humanos.
5. Ofertar canalización del alumno(a).

**Dichas acciones, deberán ser registradas en una minuta y/ o formato oficial de la escuela con la firma de la autoridad y la madre, padre de familia o tutor en común acuerdo.**

c) Atender y/o citar a la madre, padre o tutor del presunto agresor para:

1. Informar las conductas presumibles a fin de no dejarlo en estado de indefensión, o violentar sus derechos humanos.
2. Solicitar su autorización para recabar la versión del alumno(a) con el objeto de conocer y allegarse de mayores elementos sobre el evento motivo de queja.
3. Explicar a detalle sobre las acciones que de acuerdo con el presente Protocolo se implementarán, estableciendo tiempos para su aplicación y respuesta.
4. Acordar las acciones que de manera inmediata se generarán al interior del plantel para salvaguardar la integridad de su hijo y sus derechos humanos.
5. Ofertar canalización del alumno(a).

**Dichas acciones, deberán ser registradas en una minuta y/ o formato oficial de la escuela con la firma de la autoridad y la madre, padre de familia o tutor en común acuerdo.**

d) Comunicar por escrito a su autoridad inmediata superior sobre la queja o detección realizada, así como las medidas acordadas e implementadas hasta el momento.

e) Iniciar la investigación correspondiente con todos los posibles involucrados para esclarecer la situación, salvaguardando los derechos humanos del alumnado, recabando las evidencias documentales que acrediten la indagación, consistente en:

1. Realizar un trabajo diagnóstico en el grupo con el fin de identificar la percepción de las alumnas y alumnos respecto a la convivencia entre el alumnado, clima áulico y situaciones de violencia escolar con el propósito de conocer si las conductas referidas en la queja corresponden a una situación de acoso escolar o si se refieren a un evento de violencia entre pares, violencia escolar, o bien, conflictos entre el alumnado.
2. Solicitar a los docentes responsables de grupo y, para el caso de secundaria: prefectos, orientadores y trabajadores sociales, un informe por escrito sobre el hecho investigado, así como algún antecedente sobre la queja.

f) Convocar a la madre, padre de familia o tutor del presunto agredido para:

1. Informar los hallazgos de la investigación.
2. Informar las acciones que de manera inmediata se implementarán con el presunto o presuntos agresores en apego a lo establecido en el Marco para la Convivencia.
3. Informar las estrategias que se implementarán para restablecer la sana convivencia entre el alumnado, mismas que estarán enfocadas a evitar que situaciones similares se presenten.
4. Establecer reuniones de seguimiento para evaluar el avance de las estrategias implementadas para la mejora de la convivencia.
5. **Recuperar la firma y leyenda de conformidad de la madre, padre de familia o tutor respecto de la atención y solución brindada para la atención de la queja.**

**Dichas acciones, deberán ser registradas en una minuta y/ o formato oficial de la escuela con la firma de la autoridad y la madre, padre de familia o tutor en común acuerdo.**

g) Convocar en otra cita a la madre, padre de familia o tutor del presunto(s) agresor(es) para:

1. Informar los hallazgos de la investigación.
2. Informar las acciones a implementar de acuerdo con lo establecido en el Marco para la Convivencia, dicha implementación deberá ser acorde a la falta cometida por el alumno.
3. Informar las estrategias que se implementarán para restablecer la sana convivencia entre el alumnado, mismas que estarán enfocadas a evitar que situaciones similares se presenten.
4. Establecer reuniones de seguimiento para evaluar el avance de las estrategias implementadas para la mejora de la convivencia.
5. **Recuperar la firma y leyenda de conformidad de la madre, padre de familia o tutor respecto de la atención y solución brindada para la atención de la queja.**

**Dichas acciones, deberán ser registradas en una minuta y/ o formato oficial de la escuela con la firma de la autoridad y la madre, padre de familia o tutor en común acuerdo.**

h) Después de resolver los hechos, realizar acciones que recuperen la sana convivencia entre los miembros de la comunidad escolar, dando puntual seguimiento a la conducta e interacción entre las alumnas o alumnos involucrados en la queja.

i) En caso de que se haya concluido el Protocolo y exista la conformidad por parte de la madre, padre de familia y/o tutor, deberá **informar** a la UAMASI sobre la problemática, atención y solución adoptada, remitiendo la totalidad de las evidencias documentales generadas de la aplicación del presente Protocolo, **será indispensable que se remita la conformidad de la madre, padre de familia o tutor por escrito.**



j) De considerar que no se cuenta con elementos contundentes para esclarecer la situación o si las madres, padres de familia o tutores no quedan conformes con el resultado y la solución adoptada por la autoridad escolar **podrá solicitar la intervención de la UAMASI**, siempre y cuando se hayan agotado la totalidad de las acciones del protocolo, para lo cual **deberá remitir las evidencias documentales de todo lo realizado y describir a detalle las razones definitivas por las que no se solucionó el particular**, además, deberá informar a las madres, padres de familia o tutores las instancias legales paralelas ante las cuales es factible presentar su queja.

## 1.2.2. MALTRATO ESCOLAR

Cuando en los planteles educativos se detecte o se reciba queja relacionada con maltrato escolar (físico, psicológico, por negligencia), la persona responsable del plantel procederá a:

a) Implementar medidas que garanticen la salvaguarda de la alumna o alumno a través de la supervisión constante de las actividades que realice al interior del plantel educativo (salvaguardar significa: la **implementación de diversas estrategias técnico pedagógicas y normativas** que permitan restablecer en la o el alumno de manera particular y en la comunidad educativa de manera general, el ambiente de convivencia que ha sido trastocado, mismas que deberán garantizar su pleno desarrollo físico, social y psicosexual. (art. 73 y 74 de la LGE y 3° y 12 LGDNNA).

b) Atender y/o citar a la madre, padre de familia o tutor de la alumna o alumno presuntamente agredido para:

1. Conocer su versión de los hechos.
2. Solicitar su autorización para tomar el dicho del alumno(a), recabando las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los presuntos hechos.
3. Instrumentar el Acta de Hechos con el alumno(a) y/o en su caso de la madre, padre de familia o tutor.
4. Explicar a detalle sobre las acciones que de acuerdo con el presente Protocolo se implementarán, estableciendo tiempos para su aplicación y respuesta.
5. Acordar las acciones que de manera inmediata se generarán al interior del plantel para salvaguardar la integridad de su hijo(a) y sus derechos humanos.
6. Ofertar canalización del alumno(a).

**Dichas acciones, deberán ser registradas en una minuta y/ o formato oficial de la escuela con la firma de la autoridad y la madre, padre de familia o tutor en común acuerdo.**

c) Comunicar por escrito a su autoridad inmediata superior sobre la queja o detección realizada, así como las medidas de salvaguarda acordadas e implementadas hasta el momento.

d) **Iniciar la investigación correspondiente** con todos los posibles involucrados para esclarecer la situación y documentarla, salvaguardando sus derechos humanos consistente en:

1. Informar por escrito al trabajador(a) señalado(a) la queja en su contra, solicitando un informativo sobre los antecedentes de la misma, así como informar las acciones que, de acuerdo al Protocolo, se deberán implementar.
2. Realizar un trabajo diagnóstico en el grupo con el fin de identificar la percepción de los alumnos y alumnas respecto al trato recibido por la persona trabajadora de la educación señalada, clima áulico y situaciones de violencia escolar con el propósito de conocer si las conductas referidas en la queja corresponden a un presunto maltrato escolar, asuntos académicos y/o desempeño docente, a fin de que la autoridad o instancia respectiva, determine las características de las mismas.
3. Solicitar a aquellos docentes (Educación Física, UDEEI, Subdirector(a) Académico, Artes) así como para el caso de Secundaria a prefectos, orientadores y trabajadores sociales un informe por escrito sobre el hecho investigado, así como algún antecedente de la queja.

e) Una vez concluida la investigación correspondiente, podrá determinar si la persona trabajadora de la educación señalada puede permanecer en contacto con las y los alumnos o si es necesaria su separación, considerando lo siguiente:

- **En los casos que la conducta señalada por la madre, padre de familia o tutor sean confirmados como maltrato escolar**, considerando su frecuencia, gravedad y, por lo tanto, pongan en riesgo la integridad del alumnado, **la autoridad escolar podrá retirar al o los presuntos responsables de la atención frente a grupo** y de contacto con el alumnado, para salvaguardar la integridad de los mismos, instrucción que deberá otorgarse por escrito debidamente fundado y motivado.
- **En los casos en que la conducta señalada por la madre, padre de familia o tutor no sea confirmada** o corresponda a asuntos académicos y/o desempeño y que por lo tanto no ponga en riesgo la integridad física y emocional del alumnado, **la autoridad escolar deberá utilizar el diálogo, generar un acuerdo de voluntades y brindar supervisión constante a la persona trabajadora de la educación y, en caso de que lo amerite, aplicar la medida disciplinaria correspondiente** (amonestación, extrañamiento, nota mala, entre otros) así como estrategias para reforzar la sana convivencia y documentarlas.

f) Convocar a la madre, padre de familia o tutor en breve término para:

1. Informar los hallazgos de la investigación.
2. Informar las estrategias que se implementarán para restablecer la sana convivencia, mismas que estarán enfocadas a evitar que situaciones similares se presenten.
3. Establecer reuniones de seguimiento para evaluar el avance de las estrategias implementadas para la mejora de la convivencia.
4. **Recuperar la firma y leyenda de conformidad de la madre, padre de familia o tutor respecto de la atención y solución brindada para la atención de la queja.**

**Dichas acciones, deberán ser registradas en una minuta y/ o formato oficial de la escuela con la firma de la autoridad y la madre, padre de familia o tutor en común acuerdo.**

g) Después de resolver los hechos, realizar acciones que recuperen la sana convivencia entre los miembros de la comunidad escolar.

h) En caso de que se haya concluido el Protocolo y exista la conformidad por parte de la madre, padre de familia y/o tutor, deberá **informar** a la UAMASI sobre la problemática, atención y solución adoptada, remitiendo la totalidad de las evidencias documentales generadas de la aplicación del presente protocolo, **será indispensable que se remita la conformidad de la madre, padre de familia o tutor por escrito.**

i) De considerar que no se cuenta con elementos contundentes para esclarecer la situación o si las madres, padres de familia o tutores no quedan conformes con el resultado y la solución adoptada por la autoridad escolar, **podrá solicitar la intervención de la UAMASI**, siempre y cuando se hayan agotado la totalidad de las acciones del Protocolo, para lo cual **deberá remitir las evidencias documentales de todo lo realizado y describir a detalle las razones definitivas por las que no se solucionó el particular**, además, deberá informar a las madres, padres de familia o tutores las instancias legales paralelas ante las cuales es factible presentar su queja.

### 1.2.3. ABUSO SEXUAL INFANTIL

Cuando en los planteles educativos se detecte o se reciba una queja relacionada con un presunto abuso sexual infantil, la persona responsable del plantel procederá a:

a) Implementar medidas que garanticen la salvaguarda del alumno(a) a través de la supervisión constante de las actividades que realice al interior del plantel educativo (salvaguardar significa: la **implementación de diversas estrategias técnico pedagógicas y normativas** que permitan restablecer en el alumno(a) de manera particular y en la comunidad educativa de manera general, el ambiente de convivencia que ha sido trastocado, mismas que deberán garantizar su pleno desarrollo físico, social y psicosexual. (art. 73 y 74 de la LGE y 3° y 12 LGDNNA).

b) Atender y/o citar a la madre, padre de familia o tutor del alumno(a) presuntamente agredido para:

1. Conocer su versión de los hechos.

2. Solicitar su autorización para tomar el dicho del alumno(a), recabando las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los presuntos hechos.
3. Instrumentar el Acta de Hechos con el alumno(a) y/o en su caso de la madre, padre de familia o tutor.
4. Explicar a detalle sobre las acciones que de acuerdo con el presente Protocolo se implementarán, estableciendo tiempos para su aplicación y respuesta.
5. Acordar las acciones que de manera inmediata se generarán al interior del plantel para salvaguardar la integridad de su hijo(a) y sus derechos humanos.
6. Ofertar canalización del alumno(a).
7. Además, deberá informar a la madre, padre de familia o tutor, las instancias legales paralelas ante las cuales es factible presentar su queja.

**Dichas acciones, deberán ser registradas en una minuta y/ o formato oficial de la escuela con la firma de la autoridad y la madre, padre de familia o tutor en común acuerdo.**

c) Comunicar por escrito a su autoridad inmediata superior sobre la queja o detección realizada, así como las medidas de salvaguarda acordadas e implementadas hasta el momento.

d) Informar a la persona trabajadora de la educación sobre la queja en su contra

1. Retirar de manera inmediata del contacto con las y los alumnos mediante instrucción por escrito debidamente fundada y motivada, para la salvaguarda de todos los integrantes de la comunidad educativa.
2. Instrumentar Acta de Hechos a la persona trabajadora de la educación, recabando las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los presuntos hechos.
3. Solicitar por escrito a la Dirección Operativa y/o Región correspondiente la reubicación de la persona trabajadora de la educación señalada. En el caso de las escuelas particulares se garantizara que la persona trabajadora sea retirada del contacto con el alumnado.

e) En los casos en que la persona trabajadora de la educación, presunta responsable, labore en dos o más centros de trabajo de la AEFCEM, el responsable del plantel será quien avise a la autoridad escolar y/o educativa superior inmediata la cual se encargará de realizar las acciones conducentes, con la finalidad de mantener la observancia del apartado anterior, en los demás centros de trabajo del a la persona trabajadora de la educación involucrada.

f) Solicitar a aquellos profesores (Educación Física, UDEEI, subdirector académico, Artes, entre otros) así como para el caso de Secundaria a prefectos, orientadores y trabajadores sociales un informe por escrito sobre el hecho investigado o algún antecedente relacionado con la queja.

g) Informar por escrito a su autoridad inmediata las acciones realizadas garantizando los derechos de las niñas, niños y adolescentes emprendidas en cada etapa de la atención, adjuntando a dicho informe las evidencias documentales recabadas en el proceso, debiendo adoptar las medidas necesarias para que las conclusiones no violenten o estigmaticen a las niñas, niños y adolescentes involucrados.

h) Solicitar la intervención de la UAMASI y anexar las documentales que en concordancia con el Protocolo se hayan generado.

**Acciones generales para la prevención en casos de personas servidoras públicas separadas del contacto con las y los alumnos en el cumplimiento de los Protocolos de actuación.**

- a) En los casos en que las áreas normativas correspondientes estén a la espera de la resolución de la investigación de las instancias encargadas de la conclusión de la queja, o bien, en los casos en los que se tenga conocimiento de que la resolución de la investigación fuese positiva, la autoridad deberá:
  - Asignar un espacio de trabajo digno, fuera del plantel escolar en el que la persona trabajadora de la educación no tenga contacto con niñas, niños o adolescentes, ya sean alumnos o población de servicio social.

- Supervisar el desempeño de la persona trabajadora de la educación separada e informar de manera inmediata a su superior jerárquico cualquier anomalía del desempeño del trabajador(a).
- En los casos en que la autoridad inmediata provisional de la persona trabajadora de la educación separada tenga conocimiento de conductas cometidas en el centro de trabajo temporal de ésta y existan elementos que encuadren en alguna o algunas de las causales establecidas en el artículo 46 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ésta instrumentará el Acta Administrativa respectiva de conformidad con el artículo 46 Bis del ordenamiento jurídico antes mencionado.

### **1.3. MEDIACIÓN EDUCATIVA.**

La UAMASI podrá avenir a las partes involucradas en una queja de acoso o maltrato escolar, a través de la figura de Mediación Educativa.

Para que lo anterior se lleve a cabo, la autoridad escolar deberá cubrir los siguientes requisitos:

- a) Realizará el Protocolo respectivo con el propósito de salvaguardar los derechos humanos de las niñas, niños o adolescentes involucrados.
- b) Deberá realizar previa solicitud por escrito que contenga la voluntad de las partes para participar en la mediación.
- c) Otorgará todas las facilidades para el buen desarrollo del proceso.
- d) Las autoridades participantes otorgarán seguimiento a los acuerdos establecidos.

La UAMASI, gestionará los acuerdos entre las partes involucradas para la solución pacífica del conflicto respetando los derechos humanos de las y los que intervienen.

Así también, esta Unidad podrá intervenir a través de este recurso de solución pacífica en los conflictos entre personas trabajadoras de escuelas públicas de conformidad con lo establecido en el artículo 74, último párrafo de la LGE.

Cabe mencionar que quedan excluidas del procedimiento de Mediación Educativa, las quejas o solicitudes relacionadas a casos de presunto abuso sexual infantil en el plantel educativo, las quejas o solicitudes por maltrato escolar que sean confirmadas y los casos de presunto hostigamiento o acoso sexual entre personas trabajadoras de la educación.

## FUNDAMENTO LEGAL

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917 Texto Vigente. Última reforma publicada en el DOF 06-06-2023.
- Convención sobre los Derechos del Niño aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas y adoptada por México en 1991.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica-OEA” DOF 07 de mayo de 1981.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer-ONU, Nueva York, EUA, 18 de diciembre de 1979.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer “Convención de Belém Do Pará-OEA”, Belém Do Pará, Brasil, 09 de junio de 1994.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1976 Texto Vigente. Última reforma publicada en el DOF 03-05-2023.
- Ley General de Educación. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de septiembre de 2019 Texto Vigente.
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de diciembre de 2014 Texto Vigente. Última reforma publicada en el DOF 26-05-2023.
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 2016 Texto Vigente. Última reforma publicada en el DOF 20-05-2021.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 2016 Texto Vigente. Última reforma publicada en el DOF 27-12-2022.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003 Texto Vigente. Última reforma publicada en el DOF 19-01-2023.
- Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de junio de 1992 Texto Vigente. Última reforma publicada en el DOF 19-01-2023.
- Reglamento interno de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 25 de octubre de 2022.
- Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de septiembre de 2020.
- Manual de Organización General de la Secretaría de Educación Pública. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de agosto de 2022.



- Manual de Organización General de la Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 08 de febrero de 2019.
- Modelo Integral para la Convivencia en Educación Inicial, Básica y Especial en la Ciudad de México.  
[https://www.aefcm.gob.mx/normateca/disposiciones\\_normativas/CAJ/archivos/modelo\\_integral\\_convivencia.pdf](https://www.aefcm.gob.mx/normateca/disposiciones_normativas/CAJ/archivos/modelo_integral_convivencia.pdf)
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). *Protocolo para la Atención y Prevención de la Violencia Sexual en las Escuelas de Educación Inicial, Básica y Especial en la Ciudad de México*. <https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Protocolo-Violencia-Sexual-Escuelas-CdMx.pdf>

#### **FUENTES CONSULTADAS**

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2017). *Encuesta Nacional sobre Discriminación*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2017/#documentacion>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2019). *Los retos para la educación en América Latina*. <http://www.unesco.org/new/es/lima/work-areas/unidad-informacion-publica/office-news/informe-unesco-2019-los-retos-para-la-educacion-en-america-latina/>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2017). *Resultados de PISA 2015 Bienestar de los alumnos*. <https://www.oecd.org/pisa/PISA2015-Students-Well-being-Country-note-Mexico.pdf>
- ONG Bullying Sin Fronteras. *ESTADÍSTICAS MUNDIALES DE BULLYING 2022/2023*. <https://bullyingsinfronteras.blogspot.com/2017/03/bullying-mexico-estadisticas-2017.html>





**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA**

**SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR**

**PROTOCOLO PARA LA CONVIVENCIA ARMÓNICA  
DEL ESTUDIANTADO EN LOS PLANTELES  
FEDERALES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR**





## ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>3</b>
<b>JUSTIFICACIÓN</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I. GENERALIDADES</b>	<b>10</b>
1. OBJETIVO GENERAL	10
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	11
4. GLOSARIO	12
5. PRINCIPIOS RECTORES	16
<b>CAPÍTULO II. DERECHOS Y DEBERES DE LAS Y LOS ESTUDIANTES</b>	<b>19</b>
1. DERECHOS	19
2. DEBERES	20
<b>CAPÍTULO III. DERECHOS Y DEBERES DEL PERSONAL ESCOLAR Y PERSONAL DIRECTIVO</b>	<b>23</b>
1. DERECHOS	23
2. DEBERES	23
<b>CAPÍTULO IV. PREVENCIÓN</b>	<b>25</b>
<b>CAPÍTULO V. PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACOSO ESCOLAR</b>	<b>26</b>
<b>CAPÍTULO VI. PROCEDIMIENTO EN CASO DE HOSTIGAMIENTO ESCOLAR</b>	<b>28</b>
<b>CAPÍTULO VII. SEGUIMIENTO</b>	<b>30</b>
<b>CAPÍTULO VIII. CASOS NO PREVISTOS, INTERPRETACIÓN Y VIGENCIA</b>	<b>31</b>
1. CASOS NO PREVISTOS	31
2. INTERPRETACIÓN	31
3. VIGENCIA	31



## PRESENTACIÓN.

El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) establece en su primer y tercer párrafo, respectivamente, que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece, y que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, señalándose que en consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

El artículo 3o., párrafo cuarto de la CPEUM establece que la educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, la cual tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria, el respeto a todos los derechos, las libertades, la cultura de paz y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia; promoverá la honestidad, los valores y la mejora continua del proceso de enseñanza aprendizaje.

El Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 en su Eje "II. Política Social", apartado "Derecho a la educación", establece el compromiso del Gobierno Federal para mejorar las condiciones materiales de las escuelas del país, así como a garantizar el acceso de todos los jóvenes a la educación.

El Programa Sectorial de Educación 2020-2024 (PSE) en su numeral "6.4.- Relevancia del Objetivo prioritario 4: Generar entornos favorables para el proceso de enseñanza-aprendizaje en los diferentes tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional", dispone que se requiere avanzar en la atención de desafíos complejos, como asegurar ambientes en el aula basados en la disciplina, el respeto y la cooperación, así como fomentar entornos sanos, seguros y libres de violencia.







El PSE en su Objetivo prioritario 2 “Garantizar el derecho de la población en México a una educación de excelencia, pertinente y relevante en los diferentes tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional”, Estrategia prioritaria 2.4 “Consolidar esquemas de acompañamiento y convivencia escolar orientados a disminuir el abandono escolar y mejorar la eficiencia terminal favoreciendo la transición entre los tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional”, dispone en su Acción puntual 2.4.1 “Fomentar acciones que promuevan valores como el respeto y la solidaridad para crear ambientes escolares sanos, libres de violencia y discriminación”.

El Objetivo prioritario 4 antes señalado, en su Estrategia prioritaria 4.4 “Propiciar la transformación de las escuelas en comunidades educativas para el aprendizaje y la reconstrucción del tejido social”, establece como acciones puntuales: 4.4.2 “Apoyar al personal docente y directivo a generar y mantener un ambiente de disciplina y respeto a la reglas dentro del aula”; 4.4.4 “Fomentar acciones que promuevan valores como la tolerancia y la solidaridad para crear un ambiente de convivencia sano y libre de violencia”, así como 4.4.5 “Asegurar la aplicación de mecanismos con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género para la prevención, detección y actuación oportuna en casos de maltrato, acoso y violencia escolar y en la escuela, así como el registro de las incidencias que se presenten en la escuela”.

De igual manera, el PSE su apartado 9 “Epílogo: visión de largo plazo”, prevé que “Las escuelas del país, además de ser el centro del quehacer educativo, serán consideradas como un lugar de intercambio de ideas y reflexión donde las niñas, niños, adolescentes y jóvenes se sientan entendidos, escuchados y seguros de ser y estar. Se reducirá progresivamente el rezago acumulado en las condiciones físicas de los planteles con el propósito de eliminar barreras al aprendizaje y ofrecer entornos seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos”.

Asimismo, el numeral 3 del artículo 3 y el numeral 2 del artículo 28 de la Convención sobre los Derechos del Niño, disponen que los Estados Partes se asegurarán de que las instituciones, servicios y establecimientos encargados del cuidado o la protección de los niños cumplan las normas establecidas por las autoridades competentes, especialmente en materia de seguridad, sanidad, número y competencia de su personal, así como en relación con la existencia de una supervisión adecuada, y que los Estados



Partes adoptarán cuantas medidas sean adecuadas para velar por que la disciplina escolar se administre de modo compatible con la dignidad humana del niño y de conformidad con la presente Convención. Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos en su artículo 19 establece que todo niño tiene derecho a las medidas de protección, que su condición de menor requiere por parte de su familia, de la sociedad y del Estado.

La Ley General de Educación (LGE) dispone en su artículo 12 que en la prestación de los servicios educativos se impulsará el desarrollo humano integral para combatir las causas de discriminación y violencia en las diferentes regiones del país, especialmente la que se ejerce contra la niñez y las mujeres”.

La LGE establece en su artículo 15 como parte de los fines de la educación, los relativos a promover el respeto irrestricto de la dignidad humana, como valor fundamental e inalterable de la persona y de la sociedad; inculcar el enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, y promover el conocimiento, respeto, disfrute y ejercicio de todos los derechos, así como formar a los educandos en la cultura de la paz, el respeto, la tolerancia, los valores democráticos que favorezcan el diálogo constructivo, la solidaridad y la búsqueda de acuerdos que permitan la solución no violenta de conflictos y la convivencia en un marco de respeto a las diferencias.

En términos del primer y tercer párrafo, fracciones XII, XVII, del artículo 57 de la Ley General de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes (LGDNNA), respectivamente, se precisa que las niñas, niños y adolescentes tienen derecho a una educación de calidad que contribuya al conocimiento de sus propios derechos y, basada en un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, que garantice el respeto a su dignidad humana; el desarrollo armónico de sus potencialidades y personalidad, y fortalezca el respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; que las autoridades federales, de las entidades federativas, municipales y de las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, en el ámbito de sus respectivas competencias garantizarán la consecución de una educación de calidad y la igualdad sustantiva en el acceso y permanencia en la misma; para lo cual, se deberán elaborar protocolos de actuación sobre situaciones de acoso o violencia escolar para el personal y para quienes ejerzan la patria potestad, tutela o guarda





y custodia; y, deberán administrar la disciplina escolar de modo compatible con la dignidad humana, impidiendo la imposición de medidas de disciplina que no estén previamente establecidas, sean contrarias a la dignidad humana o atenten contra la vida o la integridad física o mental de niñas, niños y adolescentes.

Conforme al artículo 3o. de la CPEUM, los planteles educativos constituyen un espacio fundamental para el proceso de enseñanza aprendizaje, en los que el Estado garantizará que las condiciones del entorno sean idóneas y contribuyan a los fines de la educación.

En el marco de lo anterior, es importante resaltar que las escuelas son los primeros espacios públicos en los cuales el estudiantado entra en contacto a diario con la diversidad social expresada en la pluralidad de creencias religiosas, de identidad de género, de habilidades e intereses, así como de contextos sociales, económicos, culturales o étnicos contrastantes. Esto hace a las escuelas y las aulas sitios clave en los cuales las y los estudiantes pueden tener la oportunidad de aprender a convivir con otros distintos, a ofrecer y recibir un trato justo.

Un ambiente escolar positivo es el tipo de ambiente en el que la dinámica de las relaciones entre los diversos actores propicia la comunicación y el trabajo colaborativo; el nivel de conflicto es mínimo; existen canales adecuados de comunicación; y, el nivel de motivación y compromiso para el trabajo escolar de todos los actores es alto. De esta forma se previene la violencia y se fomenta el desarrollo de relaciones positivas, el manejo de conflictos interpersonales de forma pacífica, el aprecio y respeto por la diversidad, la tolerancia, la escucha activa y la empatía. En este sentido, el desarrollar y fomentar pautas de conducta para la seguridad física y emocional resulta un eslabón fundamental para construir un ambiente basado en una cultura de la paz, para fortalecer la cohesión comunitaria y una convivencia democrática.





## JUSTIFICACIÓN.

La disciplina es un medio fundamental para propiciar y garantizar un clima escolar de armonía y respeto que sea favorable al desarrollo integral de las y los estudiantes, ésta debe ser compatible con la dignidad humana, es también indispensable adoptar esquemas de prevención y orientación que propicien una cultura de paz y de no violencia.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), en la resolución del amparo directo 35/2014, enfatizó el papel fundamental que tienen los centros educativos en la configuración de sociedades cada vez más igualitarias. Al respecto, sostuvo que las instituciones educativas tienen la obligación de fomentar valores como el de igualdad, la no discriminación y el respeto.

En este sentido la LGE en sus artículos 72 y 73 establecen que los educandos tendrán derecho a ser respetados en su integridad, identidad y dignidad, además de la protección contra cualquier tipo de agresión física o moral, y determina que en la impartición de educación para menores de dieciocho años se tomarán medidas que aseguren al educando la protección y el cuidado necesarios para preservar su integridad física, psicológica y social sobre la base del respeto a su dignidad y derechos, y que la aplicación de la disciplina escolar sea compatible con su edad. Asimismo, dispone que docentes y el personal que labora en los planteles de educación deberán estar capacitados para tomar las medidas que aseguren la protección, el cuidado de los educandos y la corresponsabilidad que tienen al estar encargados de su custodia, así como protegerlos contra toda forma de maltrato, violencia, perjuicio, daño, agresión, abuso, trata o explotación sexual o laboral; en caso de que el personal docente, el personal que labora en los planteles educativos, así como las autoridades educativas, tengan conocimiento de la comisión de algún hecho que la ley señale como delito en agravio de los educandos, lo harán del conocimiento inmediato de la autoridad correspondiente.

Asimismo la LGE en su artículo 74 prevé que las autoridades educativas, en el ámbito de su competencia, promoverán la cultura de la paz y no violencia para generar una convivencia democrática basada en el respeto a la dignidad de las personas y de los derechos humanos; realizarán acciones que favorezcan el sentido de comunidad y solidaridad, donde se



involucren los educandos, los docentes, madres y padres de familia o tutores, así como el personal de apoyo y asistencia a la educación, y con funciones directivas o de supervisión para prevenir y atender la violencia que se ejerza en el entorno escolar.

El artículo 78 de la LGE prevé que las madres y padres de familia o tutores serán corresponsables en el proceso educativo de sus hijas, hijos o pupilos menores de dieciocho años para lo cual, además de cumplir con su obligación de hacerlos asistir a los servicios educativos, apoyarán su aprendizaje, y revisarán su progreso, desempeño y conducta, velando siempre por su bienestar y desarrollo; en el ámbito de sus respectivas competencias, las autoridades educativas desarrollarán actividades de información y orientación para las familias de los educandos en relación con prácticas de crianza enmarcadas en el ejercicio de los valores, los derechos de la niñez, buenos hábitos de salud, la importancia de una hidratación saludable, alimentación nutritiva, práctica de la actividad física, disciplina positiva, prevención de la violencia, uso responsable de las tecnologías de la información, comunicación, lectura, conocimiento y aprendizaje digital y otros temas que permitan a madres y padres de familia o tutores, proporcionar una mejor atención a sus hijas, hijos o pupilo.

Se hace notar que la escuela tiene un papel privilegiado en la formación de sus estudiantes en tanto es parte principal de los procesos de desarrollo de las personas que integran dicha sociedad. La importancia del derecho a la educación radica, precisamente, en su potencial y su efectividad real respecto de la formación individual y de las comunidades. Con el propósito de salvaguardar este derecho inalienable, se promueven acciones para construir ambientes escolares protectores y libres de violencia, en los que prevalezca la convivencia armónica y el respeto a los derechos humanos.

Que en el marco de la nueva escuela mexicana, el artículo 13 de la LGE señala que se fomentará en las personas una educación basada en la identidad, el sentido de pertenencia y el respeto desde la interculturalidad, para considerarse como parte de una nación pluricultural y plurilingüe con una historia que cimienta perspectivas del futuro, que promueva la convivencia armónica entre personas y comunidades para el respeto y reconocimiento de sus diferencias y derechos, en un marco de inclusión social.





En este sentido, la nueva escuela mexicana se trata de un paradigma educativo que reconoce que en la comunidad educativa hay personas de diferentes pueblos, grupos y comunidades, con distintas condiciones de salud, migración, orientaciones sexuales, identidades de género y estilos de vida; donde se expresan lenguas de diversos grupos étnicos, con preferencias culturales y políticas distintas.

Considerando lo señalado, el presente Protocolo forma parte de las acciones encaminadas a generar un ambiente escolar positivo y pretende ser un referente de convivencia escolar armónico entre el estudiantado de la educación del tipo medio superior, al interior de los centros de aprendizaje, respetando en todo momento su seguridad jurídica y derechos humanos.

En razón de lo anterior y con fundamento en los artículos 2, Apartado A, fracción II, y 8, fracción IV del Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, he tenido a bien emitir el siguiente *Protocolo para la Convivencia Armónica del Estudiantado en los planteles federales de Educación Media Superior*.





## **CAPÍTULO I. GENERALIDADES.**

El presente Protocolo tiene como propósito promover, fomentar y regular, entre el estudiantado de educación del tipo medio superior, la convivencia armónica, pacífica y solidaria, para el respeto y reconocimiento de sus diferencias y derechos, en un marco de inclusión social.

### **1. OBJETIVO GENERAL.**

Servir como guía de referencia para que en los planteles del tipo medio superior, en la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP, y en los centros de atención de los servicios educativos, se generen ambientes que propicien la convivencia pacífica entre las y los estudiantes e integrantes de la comunidad educativa, con un enfoque integral, transversal y con perspectiva de derechos humanos en el diseño e instrumentación, con igualdad sustantiva que garantice el respeto a la dignidad humana.

### **2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- 2.1** Establecer los principios y criterios que, desde la perspectiva de una cultura de paz, perspectiva de género y de derechos humanos, permitan reconocer, atender, erradicar y prevenir el acoso u hostigamiento escolar, entre las y los estudiantes del tipo medio superior y la comunidad educativa.
- 2.2** Promover entre las y los estudiantes del tipo medio superior y la comunidad educativa, el respeto irrestricto de la dignidad humana, como valor fundamental e inalterable de la persona y de la sociedad, que contribuya a la mejor convivencia social en un marco de respeto por los derechos de todas las personas, el aprecio por la diversidad y la corresponsabilidad con el interés general.
- 2.3.** Definir las estrategias de prevención y sensibilización en materia de acoso u hostigamiento escolar, para mitigar las causas que las generan al interior de los planteles de educación media superior, en la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP, y en los centros de atención de los servicios educativos, y fomentar una sana

*[Handwritten mark]*



convivencia entre el estudiantado y la comunidad educativa.

- 2.4** Establecer las directrices para atender las quejas o denuncias de casos y situaciones que se presenten en los planteles de educación media superior, en la plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP y en los centros de atención de los servicios educativos, con motivo de conductas de hostigamiento y/o acoso escolar entre las y los estudiantes y la comunidad educativa.
- 2.5** Definir las líneas de acción para dar seguimiento a los casos de acoso u hostigamiento escolar en agravio de las y los estudiantes de educación media superior.
- 2.6** Atender y canalizar, en su caso, para su adecuado tratamiento evitando la revictimización, a las o los estudiantes que sean víctimas. Además de un debido proceso a los autores de acoso y/o hostigamiento escolar.
- 2.7** Capacitar al personal escolar y personal directivo de los planteles, al personal que colabora en Prepa en Línea-SEP, y en los centros de atención de los servicios educativos, en temas inherentes a una cultura de respeto irrestricto de la dignidad de las personas, respecto a todos los derechos, igualdad de género, cultura de paz, sana convivencia escolar e inclusiva y con igualdad de género.
- 2.8** Fomentar en las y los estudiantes de educación media superior y la comunidad educativa, la cultura de la paz, el respeto, la tolerancia, los valores democráticos que favorezcan el diálogo constructivo, la solidaridad y la búsqueda de acuerdos que permitan la solución no violenta de conflictos y la convivencia libre de violencia o maltrato ya sea psicológico, físico o digital, en un marco de respeto a las diferencias.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Protocolo es de observancia obligatoria para todas las y los estudiantes de educación media superior y para la comunidad educativa, ya sea durante el horario escolar o en actividades extraescolares propias de los planes y programas de estudios.





La o el estudiante o cualquier integrante de la comunidad educativa que sea objeto, observe o tenga conocimiento de cualquier acto de acoso u hostigamiento escolar o sexual, deberá comunicarlo inmediatamente al personal escolar o directivo, al personal que colabora en Prepa en Línea-SEP o al personal que colabora en los centros de atención de los servicios educativos. En el caso de personas servidoras públicas, deberán comunicarlo inmediatamente a su superior jerárquico.

La omisión en la observancia de los presentes Lineamientos dará lugar a la determinación de responsabilidades y a sanciones a que haya lugar, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.

## 4. GLOSARIO.

- I. **Acoso escolar o *bullying*.** Todo acto u omisión, que de manera reiterada agrede física, psicoemocional, patrimonial o sexualmente a un o una estudiante; realizado bajo el cuidado de las instituciones escolares.

Ese tipo de violencia surge de la relación entre estudiantes dentro y fuera del ámbito escolar, atentando contra la dignidad, integridad, autoestima y desarrollo integral de quienes son víctimas y generadores de la misma.

El acoso escolar o *bullying* tiene diversas manifestaciones:

- a) **Verbales:** insultar, humillar, esparcir rumores o decir palabras hirientes para lastimar a un compañero o una compañera.
- b) **Físicas:** golpear, jalonear, pellizcar, morder, empujar, escupir al otro(a), realizar conductas que lo(a) avergüenzan frente a sus compañeras(os), como despeinarle, arrojarle agua, pintura, o quitarle sus zapatos.
- c) **Psicológicas:** amenazar, manipular, chantajear o intimidar constantemente a un(a) compañero(a), bajo el argumento de causarle un daño si pide ayuda o dice a otra persona lo que le hacen.





- d) **Exclusión social:** ignorar y excluir a la o el estudiante de la amistad, convivencia o actividades escolares.
  - e) **Sexuales:** asediar, insinuar, presionar o incitar la práctica de actos sexuales, como tocar los genitales de la o el estudiante, exhibir o enviar imágenes o videos pornográficos, realizar señas sexuales, levantar la falda o bajar los pantalones de la o el estudiante, simular posiciones sexuales, espiar para tomar fotografías o videos sin su consentimiento (mientras se cambia de ropa, en el baño, entre otras), así como las miradas y expresiones lascivas que expresan de manera exagerada un deseo sexual.
  - f) **De daño:** quitar u ocultar pertenencias, patear o aventar las mochilas y objetos personales, exigir o sustraer dinero de un o una estudiante.
  - g) **Ciberacoso o Cyberbullying:** publicar comentarios, fotos en redes sociales, mensajes de celular o correo electrónico, que contengan mensajes ofensivos, de burla, o que revelen información privada de algún(a) estudiante; crear perfiles falsos o apoderarse de contraseñas de aplicaciones para molestar o hacerse pasar por un(a) compañero(a); tomar y publicar en internet, distribuir o compartir por cualquier medio, fotos o videos de acoso o maltrato contra compañeros(as).
- II. **Comunidad educativa.** A la conformada por las y los estudiantes; madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores de éstos; personal escolar y personal directivo de los planteles, personal que colabora en Prepa en Línea-SEP y en los centros de atención de los servicios educativos.
- III. **Cultura de la paz.** Conjunto de valores, actitudes y comportamientos, modos de vida y acción que, inspirándose en ella, reflejan el respeto de la vida, de la persona humana, de su dignidad y sus derechos, el rechazo de la violencia, comprendidas todas las formas de terrorismo, y la adhesión a los principios de libertad, justicia, solidaridad, tolerancia y entendimiento tanto entre los pueblos como entre los grupos y





las personas.

- IV. Denuncia.** Aquella manifestación de la o el estudiante o persona que hace del conocimiento del personal escolar o personal directivo, del personal que colabora en Prepa en Línea-SEP, y en los centros de atención de los servicios educativos de un probable acto de acoso u hostigamiento escolar del cual tuvo conocimiento o del cual es víctima.
- V. Direcciones Generales.** A la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios; a la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria y Ciencias del Mar; a la Dirección General de Bachillerato Tecnológico de Educación y Promoción Deportiva; a la Dirección General del Bachillerato, y a la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, adscritas a la Subsecretaría de Educación Media Superior.
- VI. Discriminación.** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intensión o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicios de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo que tenga por defecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.



- VII. Discriminación por motivos de discapacidad.** Se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar, menoscabar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.<sup>1</sup>
- VIII. Estudiante.** Toda persona que se encuentre inscrita en la educación del tipo medio superior conforme a las disposiciones aplicables.
- IX. Estudiantado.** Conjunto o grupo de estudiantes.
- X. Hostigamiento escolar.** Todo acto u omisión, entre el estudiantado, maestros o personal escolar o personal directivo o personal que colabora en Prepa en Línea-SEP, en los centros de atención de los servicios educativos y madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores, que de manera reiterada agrede física, psicoemocional, patrimonial o sexualmente a un o una estudiante; realizado bajo el cuidado de las instituciones escolares.
- XI. Personal directivo.** Al conformado por el personal con funciones directivas de cada plantel de educación media superior, así como por la persona titular de la Dirección de Servicios de Educación Media Superior, que coordina Prepa en Línea-SEP.
- XII. Personal escolar.** Al conformado por el personal docente o la figura educativa correspondiente y administrativo que labore en los planteles de Educación Media Superior dependientes de las direcciones generales.
- XIII. Personal que colabora en Prepa en Línea-SEP.** Al conformado por prestadores de servicios profesionales que desempeñan actividades dentro de Prepa en Línea-SEP.

<sup>1</sup> <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>





- XIV. Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP.** Espacio virtual en donde interactúa el personal que colabora en Prepa en Línea-SEP con las y los estudiantes para lograr que se lleve a cabo el proceso educativo, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje identificadas y metas establecidas. Los tutores y los facilitadores son las personas que participan en el proceso de aprendizaje del estudiantado en dicha Plataforma.
- XV. Plantel.** Lugar de interacción entre el personal directivo, el personal escolar y la o el estudiante;
- XVI. Prepa en Línea-SEP.** Al Servicio Nacional de Bachillerato en Línea, "Prepa en Línea SEP".
- XVII. Víctima.** La o el estudiante que resiente directamente sobre su persona los actos de acoso escolar.

## 5. PRINCIPIOS RECTORES.

- a) Interés superior de la niñez y adolescencia.** Como valor preferente, deberá ser considerado de manera primordial en la toma de decisiones sobre una cuestión debatida que involucre a las y los adolescentes.

Cuando se tome una decisión que afecte a los y las adolescentes, en lo individual o colectivo, se deberán evaluar y ponderar las posibles consecuencias a fin de salvaguardar su interés superior y sus garantías procesales, conforme al artículo 4, párrafo noveno de la CPEUM, así como el artículo 2, párrafos segundo y tercero de la LGDNNA.

La Convención sobre los Derechos del Niño establece en su artículo 3.1., que en todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño. Ello no significa la exclusión de los derechos de las demás personas, sino priorizar las intervenciones que favorezcan la realización de sus derechos. Dicha



consideración debe realizarse tanto en las decisiones que afecten de manera individual, como aquellas que les conciernan como colectivo o grupo.

- b) **Respeto a la dignidad humana.** Respetar y salvaguardar la dignidad de las personas constituye un deber del Estado y una responsabilidad ética de quienes integran la sociedad, traducida en acciones, planes, programas y políticas que hagan realidad la igualdad material entre las personas, a partir de la diversidad de contextos de vida que enfrentan los distintos grupos poblacionales para acceder al goce y ejercicio de sus derechos fundamentales. Implica la necesidad de que todos los seres humanos sean tratados con igualdad, respeto y que puedan gozar de los derechos humanos que de ellos derivan.
- c) **Cero tolerancia al acoso u hostigamiento escolar.** El acoso u hostigamiento escolar son conductas que laceran gravemente la dignidad de las personas; es por ello que la Subsecretaría de Educación Media Superior está comprometida en prevenir, detectar y erradicar dichas conductas.
- d) **Perspectiva de género.** La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la define en su artículo 5, fracción VI como concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.
- e) **Pro persona.** La CPEUM en su artículo 1o., párrafos primero y segundo señala que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece, y que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados







internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

- f) **Imparcialidad.** Las decisiones deben tomarse atendiendo a criterios y objetivos, sin influencia de prejuicios o tratos diferenciados.
- g) **Confidencialidad.** Se deberá preservar en todo momento la confidencialidad de los casos de acoso u hostigamiento escolar y de las personas involucradas, quedando prohibida la difusión de cualquier información reservada o confidencial conforme a la normatividad aplicable.
- h) **Respeto a los derechos humanos de las y los estudiantes.** Evitar en todo momento y bajo cualquier circunstancia, vulnerar o poner en riesgo la dignidad, la intimidad o la seguridad jurídica de la o las víctimas.
- i) **No revictimización.** Se deberá garantizar que la o los estudiantes que presenten una denuncia, sean tratados con respeto a su dignidad. Asimismo, se evitará calificar o hacer juicios de valor sobre los hechos relatados por la o las víctimas y exponerlas innecesariamente a recordar, verbalizar y relatar múltiples veces los hechos motivo de la denuncia a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario.





## **CAPÍTULO II. DERECHOS Y DEBERES DE LAS Y LOS ESTUDIANTES.**

### **1. DERECHOS.**

Las y los estudiantes tienen derecho a:

- I.** Recibir una educación de excelencia con igualdad sustantiva que garantice el respeto a la dignidad humana.
- II.** Ser respetados en su integridad, identidad y dignidad, por la comunidad educativa, dentro y fuera de las instalaciones del plantel y en la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP y en los centros de atención de los servicios educativos, además de la protección contra cualquier tipo de agresión física o moral desde la perspectiva de una cultura de paz, enfoque de género y de derechos humanos.
- III.** Que se les informe, de forma previa o durante la formalización de su inscripción o reinscripción, sobre el presente Protocolo.
- IV.** Tener un docente o la figura educativa correspondiente que contribuya al logro de su aprendizaje con un enfoque integral, transversal y con perspectiva de derechos humanos.
- V.** Recibir una formación integral que asegure el cumplimiento de los planes y programas de estudio y la convivencia libre de violencia.
- VI.** Expresar libremente sus ideas en un marco de respeto irrestricto de los derechos humanos y de la dignidad humana.
- VII.** Que las actividades académicas las desarrolle en ambientes que propicien la convivencia pacífica.
- VIII.** Que se resguarden sus datos personales de conformidad con lo establecido en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, así como la legislación



aplicable en materia de protección de datos personales.

- IX. Recibir información, de forma respetuosa, respecto de los trámites escolares con igualdad sustantiva que garantice el respeto a la dignidad humana.
- X. Participar en las actividades del plantel, en la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP, y de los centros de atención de los servicios educativos, en ambientes que propicien la convivencia pacífica.

## 2. DEBERES.

Son deberes de las y los estudiantes:

- I. Ingresar a los planteles y centros de atención de los servicios educativos, previa identificación, ante el personal de vigilancia, que le permita acreditarse como integrante de la comunidad educativa del mismo, en un marco de respeto por los derechos de todas las personas, el aprecio por la diversidad y la corresponsabilidad con el interés general.
- II. Asistir y guardar orden durante los actos cívicos y respetar en todo momento los símbolos patrios.
- III. Permanecer en las aulas o en los espacios del plantel o en la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP o en los centros de atención de los servicios educativos, durante el desarrollo de las actividades académicas en ambientes que propicien la convivencia pacífica.
- IV. Cumplir con lo establecido en los reglamentos o lineamientos de talleres, laboratorios, biblioteca, aulas, sanitarios, instalaciones deportivas, culturales y recreativas; así como otros espacios de uso común del plantel o de la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP, y en los centros de atención de los servicios educativos, en un marco de respeto irrestricto de los derechos humanos y de la dignidad humana.
- V. Cumplir con las medidas preventivas, de seguridad y



protección civil e higiene, dictadas por el plantel con el fin de preservar su salud y su seguridad, en un marco de respeto irrestricto de los derechos humanos y de la dignidad humana.

- VI.** No ingerir bebidas ni alimentos al interior de las aulas.
- VII.** Seguir las orientaciones del personal docente o la figura educativa correspondiente respecto de su aprendizaje y mostrarle el debido respeto y consideración, dentro y fuera de las aulas.
- VIII.** Respetar el derecho de estudio de las y los estudiantes.
- IX.** Respetar la libertad de conciencia y las convicciones religiosas y morales, así como la dignidad, integridad e intimidad de todas las personas que integran la comunidad educativa.
- X.** Conducirse sin distinción, exclusión o restricción, ejercida por razón de sexo, lengua, origen étnico, condición migratoria, religión, género, edad, orientación sexual, estado civil, condición de salud, discapacidades, clase social o cualquier otra que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos humanos y la igualdad de las personas hacia las demás personas integrantes de la comunidad educativa.
- XI.** Hacer uso adecuado y correcto de los bienes muebles e inmuebles de que disponga el plantel, y respetar las pertenencias de las personas integrantes de la comunidad educativa.
- XII.** Participar en la vida y funcionamiento del plantel, de la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP o de los centros de atención de los servicios educativos, en ambientes que propicien la convivencia pacífica.
- XIII.** Mantener limpias las aulas y las instalaciones del plantel y de los centros de atención de los servicios educativos.
- XIV.** Abstenerse de fumar al interior de las aulas y/o en las





instalaciones del plantel y centros de atención de los servicios educativos;

- XV.** Abstenerse de publicar en las redes sociales imágenes, videos y/o materiales que degraden la imagen de la institución o de la comunidad educativa;
- XVI.** Abstenerse de ejercer o participar en cualquier tipo de acoso escolar hacia cualquier integrante de la comunidad educativa, en caso de ser testigo de este hecho, informar al personal directivo o escolar o al personal que colabora en Prepa en Línea-SEP y en los centros de atención de los servicios educativos.
- XVII.** Suscribir, y entregar la carta de conocimiento y aceptación del presente Protocolo, en caso de menores de edad, por conducto de la madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores.



## **CAPÍTULO III. DERECHOS Y DEBERES DEL PERSONAL ESCOLAR Y DIRECTIVO**

### **1. DERECHOS.**

El personal escolar y/o directivo tiene derecho a:

- I.** Recibir un trato digno y respetuoso en el ejercicio de sus funciones, dentro y fuera de las aulas y el plantel, en la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP, o en los centros de atención de los servicios educativos, por las y los estudiantes y la comunidad educativa.
- II.** Recibir capacitación en temas inherentes a una cultura de respeto irrestricto de la dignidad de las personas, respecto a todos los derechos, igualdad de género, cultura de paz, sana convivencia escolar e inclusiva y con igualdad de género.
- III.** Hacer cumplir de forma digna y respetuosa, lo establecido en los reglamentos o lineamientos de talleres, laboratorios, biblioteca, aulas, sanitarios, instalaciones deportivas, culturales y recreativas; así como otros espacios de uso común del plantel, de la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP, y de los centros de atención de los servicios educativos, en un marco de respeto irrestricto de los derechos humanos y de la dignidad humana.
- IV.** Planear la organización didáctica de sus clases, previo a la impartición de la asignatura en ambientes que propicien la convivencia pacífica entre las y los estudiantes.

### **2. DEBERES.**

El personal escolar y/o directivo tiene la obligación de:

- I.** Impartir educación de excelencia con igualdad sustantiva que garantice el respeto a la dignidad humana
- II.** Conducirse sin distinción, exclusión o restricción, ejercida por





razón de sexo, lengua, origen étnico, condición migratoria, religión, género, edad, orientación o identidad sexual, estado civil, condición de salud, discapacidades, clase social o cualquier otra que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos humanos y la igualdad de las personas. hacia las y los estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa.

- III.** Propiciar el aprendizaje de las y los estudiantes de manera autónoma, crítica y participativa en ambientes que propicien la convivencia pacífica entre las y los estudiantes.
- IV.** Fomentar la convivencia respetuosa y pacífica entre las y los estudiantes de la educación media superior; entre éstos y la comunidad educativa, en un marco de respeto irrestricto de los derechos humanos y de la dignidad humana;
- V.** Fomentar la libre expresión y manifestación de ideas de las y los estudiantes, en un marco de respeto irrestricto de los derechos humanos y de la dignidad humana.
- VI.** Reconocer, atender, erradicar y prevenir cualquier tipo de acoso u hostigamiento escolar, entre las y los estudiantes del tipo medio superior y la comunidad educativa.
- VII.** Fomentará el diálogo y crear condiciones necesarias para que las y los estudiantes solucionen conflictos de manera pacífica, evitando la revictimización.
- VIII.** Aclarar situaciones relacionadas con las evaluaciones efectuadas y las calificaciones asignadas, en caso de inconformidad de las y los estudiantes con igualdad sustantiva que garantice el respeto a la dignidad humana.





## **CAPÍTULO IV. PREVENCIÓN.**

Las estrategias de prevención deberán implementarse por el personal directivo al interior del plantel en coadyuvancia con la Dirección General de la que dependa y en el caso de la Dirección de Servicios de Educación Media Superior en la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP con la Subsecretaría de Educación Media Superior; para lo cual deberán llevar a cabo lo siguiente:

- I.** Difundir y promover el presente Protocolo.
- II.** Realizar acciones de capacitación y sensibilización en temas inherentes a una cultura de respeto irrestricto de la dignidad de las personas, respecto a todos los derechos, igualdad de género, cultura de paz, sana convivencia escolar e inclusiva y con igualdad de género.
- III.** Elaborar autodiagnósticos, a fin de estar en posibilidad de detectar y prevenir situaciones de riesgo en casos de acoso u hostigamiento escolar.
- IV.** Instruir al personal competente en el uso de redes de computación, para que de forma permanente se publiquen en la página de internet del plantel, de la plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP, mensajes con temas educativos que tengan por objeto prevenir y detectar casos de acoso u hostigamiento escolar.



## CAPÍTULO V. PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACOSO ESCOLAR.

Las acciones que deberá desarrollar la Dirección General, el personal directivo, el personal escolar o el personal que colabora en Prepa en Línea-SEP, y en los centros de atención de los servicios educativos, al tener conocimiento por parte de la o los estudiantes, madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores, o por cualquier otra vía, de casos de acoso escolar son las siguientes:

- I. Notificar inmediatamente a la madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores , en el caso de menores de edad, de la o las víctimas, sobre la situación presentada.
- II. Notificar inmediatamente a la madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores, en el caso de menores de edad, probables agresores.
- III. Garantizar la confidencialidad, discrecionalidad e integridad de las y/o los estudiantes involucrados.
- IV. Elaborar un reporte de los hechos, sin prejuzgar la veracidad de los hechos en el que se considere por lo menos lo siguiente:
  - a) Número de folio (para control del reporte).
  - b) Datos del plantel (nombre, clave de centro de trabajo, nivel, turno, ubicación, teléfono, correo electrónico y nombre del director).
  - c) Fecha y hora.
  - d) Nombre de la víctima y/o denunciante, grado, grupo, turno, edad.
  - e) Nombre de la madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores, en el caso de menores de edad, de la o las víctimas que se encuentre presente al momento de su elaboración.



- f) Procedimiento o atención que se proporcionará.
  - g) Descripción de los hechos con las palabras exactas utilizadas por la o las víctimas o de la persona que haya denunciado el presunto acoso escolar, y/o en su caso adjuntando un escrito libre.
  - h) Descripción de los hechos con las palabras exactas utilizadas por el, la o los estudiantes que presuntamente ejercieron el acoso escolar, y/o en su caso adjuntando un escrito libre. La descripción se realizará en un momento diferente al de la víctima.
  - i) Nombre y firma de las personas que intervinieron en su elaboración.
- V.** Fomentar el diálogo y crear condiciones necesarias para que las y los estudiantes solucionen el conflicto de manera pacífica.
- VI.** En caso de acoso escolar grave, la prohibición de cualquier contacto y de comunicación directa del o los probables agresores o a través de terceras personas con la o las víctimas.
- VII.** Informar de forma periódica y por escrito a la Dirección General de la que dependa y en el caso de la Dirección de Servicios de Educación Media Superior, a la Subsecretaría de Educación Media Superior, sobre los casos presentados, precisando las acciones implementadas.
- VIII.** En caso de acoso escolar grave, se aplicarán las medidas disciplinarias a que haya lugar de conformidad con los ordenamientos en la materia.

## **CAPÍTULO VI. PROCEDIMIENTO EN CASO DE HOSTIGAMIENTO ESCOLAR.**

Las acciones que deberá desarrollar la Dirección General, el personal directivo o el personal escolar o el personal que colabora en los Centros de Atención para Personas con Discapacidad, Prepa en Línea-SEP, al tener conocimiento por parte de la o los estudiantes, madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores o por cualquier otra vía, de casos de hostigamiento escolar son las siguientes:

- I.** Notificar inmediatamente a la madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores, en el caso de menores de edad, de la o las víctimas, sobre la situación presentada.
- II.** Notificar de inmediato al personal directivo (en caso de que no haya tenido conocimiento).
- III.** Garantizar la confidencialidad, discrecionalidad e integridad de las y/o los estudiantes involucrados.
- IV.** De forma inmediata y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, se deberá elaborar un acta circunstanciada de hechos que considere por lo menos lo siguiente:
  - a)** Número de folio vinculado con el número de control del expediente.
  - b)** Datos del plantel (nombre, clave de centro de trabajo, nivel, turno, ubicación, teléfono, correo electrónico y nombre del director).
  - c)** Fecha y hora en la que se instrumenta;
  - d)** Nombre de la víctima y/o denunciante, grado, grupo, turno, edad;
  - e)** Nombre de la madres y padres de familia, tutores, cuidadoras y cuidadores, en el caso de menores de edad, de la o las víctimas que se encuentre presente al momento de su elaboración;





- f) Procedimiento o atención que se proporcionará;
  - g) Descripción de los hechos con las palabras exactas utilizadas por la o las víctimas o de la persona que haya denunciado el presunto hostigamiento escolar, y/o en su caso adjuntando un escrito libre.
  - h) Descripción de los hechos con las palabras exactas utilizadas por el, la o los estudiantes que presuntamente ejercieron el hostigamiento escolar, y/o en su caso adjuntando un escrito libre. La descripción se realizará en un momento diferente al de la víctima.
  - i) Nombre y firma de las personas que intervinieron en su elaboración.
- V.** De forma posterior a la integración del acta señalada, las direcciones generales o la Dirección de Servicios de Educación Media Superior, deberá enviar al Órgano Interno de Control en la Secretaría de Educación Pública, copia fiel y legible del expediente generado en la atención del caso, para los efectos de que conforme a las disposiciones jurídicas aplicables determine lo que corresponda.
- VI.** La Dirección General o la Dirección de Servicios de Educación Media Superior deberán remitir a la Unidad de Actualización Normativa, Legalidad y Regulación de la Secretaría de Educación Pública, copia fiel y legible del expediente generado en la atención del caso para que, en ejercicio de las atribuciones que le confiere el Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública y demás disposiciones jurídicas aplicables, dé vista a otras instancias competentes que deban conocer el asunto, para los efectos legales a que haya lugar.



## **CAPÍTULO VII. SEGUIMIENTO**

El personal directivo dará seguimiento a la atención de los casos de acoso u hostigamiento escolar e informará de manera periódica a la Dirección General y en el caso de la Dirección de Servicios de Educación Media Superior a la Subsecretaría de Educación Media Superior, sobre los mismos; asimismo, se registrarán las incidencias de dichos casos con el objetivo de que permitan identificar la condición del plantel o de la Plataforma educativa de Prepa en Línea-SEP con respecto a éstos y a fin de determinar su recurrencia.

Las personas que intervengan en la instrumentación del acta circunstanciada de hechos en los casos de hostigamiento escolar deberán asistir a la ratificación de ésta ante las autoridades competentes en caso de que así se les requiera.

## **CAPÍTULO VIII. CASOS NO PREVISTOS, INTERPRETACIÓN Y VIGENCIA.**

### **1. CASOS NO PREVISTOS.**

Las situaciones no previstas en el presente Protocolo, deberán atenderse de conformidad con lo establecido en la Ley General de Educación; Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes; la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; la Ley General de Víctimas; la Ley General de Responsabilidades Administrativas; la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional; el Código Penal Federal, y demás ordenamientos aplicables.

### **2. INTERPRETACIÓN.**

La Subsecretaría de Educación Media Superior, interpretará el presente Protocolo y asesorará y resolverá las consultas que en la materia se le formulen.

### **3. VIGENCIA.**

El presente Protocolo entrará en vigor al día hábil siguiente de su firma.



HOJA DE FIRMA DEL  
PROTOCOLO PARA LA  
CONVIVENCIA ARMÓNICA DEL  
ESTUDIANTADO EN LOS  
PLANTELES FEDERALES DE  
EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR.

En la Ciudad de México, a los 25 días del mes de agosto del año 2023.

**LA SUBSECRETARIA DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR**



**NORA RUVALCABA GÓMEZ**



### Comité de Ética

## PROTOCOLO Y PROCEDIMIENTO PARA LA RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE DENUNCIAS SOBRE INCUMPLIMIENTOS AL CÓDIGO DE ÉTICA, A LAS REGLAS DE INTEGRIDAD O AL CÓDIGO DE CONDUCTA DEL COLEGIO DE BACHILLERES, ASÍ COMO POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLACIÓN A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO LABORAL, ACOSO LABORAL Y MALTRATO LABORAL.

Conforme a lo instituido en los *Lineamientos Generales para la integración de los Comités de Ética*, publicados por la Secretaría de la Función Pública el 28 de diciembre de 2020 en el Diario Oficial de la Federación, se establece, el *Protocolo y procedimiento para la recepción y atención de denuncias sobre incumplimientos al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta del Colegio de Bachilleres, así como por hostigamiento sexual, acoso violación a la igualdad y no discriminación, hostigamiento laboral, acoso laboral y maltrato laboral*.

### GLOSARIO

El lenguaje empleado en este documento, no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos.

Para esos efectos se entenderá por:

**Acoso Laboral:** Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional.

Ésta se puede presentar en forma horizontal, cuando la agresividad se realiza entre compañeros (as) del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que esté vinculado a la relación laboral.

**Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**Actuación bajo conflicto de Interés:** La falta administrativa grave a que refiere el Artículo 58 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en la que incurre la persona servidora pública cuando interviene, por motivo de sus funciones, en la atención, tramitación o resolución de algún asunto en el que tenga un conflicto de interés o un impedimento legal;

**Acuerdo:** El Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 2019.

**Austeridad:** Austeridad Republicana como valor fundamental y principio orientador del servicio público mexicano al que refieren los artículos 3, fracción I y 4, fracción I de la Ley Federal de Austeridad Republicana;







### Comité de Ética

**Autoridad investigadora:** La autoridad en las Secretarías, los Órganos Internos de Control, la Auditoría Superior de la Federación y las entidades de fiscalización superior de las entidades federativas, así como las unidades de responsabilidades

<sup>1</sup> Aprobadas por el Comité de Ética del Colegio de Bachilleres en su Tercera Sesión Ordinaria 2021 celebrada el 28 de julio del año referido.

de las Empresas productivas del Estado, encargada de la investigación de Faltas administrativas.

**Autoridad substanciadora:** La autoridad en las Secretarías, los Órganos Internos de Control, la Auditoría Superior y sus homólogas en las entidades federativas, así como las unidades de responsabilidades de las Empresas productivas del Estado que, en el ámbito de su competencia, dirigen y conducen el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial. La función de la Autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una Autoridad investigadora.

**Autoridad resolutora:** Tratándose de Faltas administrativas no graves lo será la Unidad de responsabilidades administrativas o el servidor público asignado en los Órganos Internos de Control. Para las Faltas administrativas graves, así como para las Faltas de particulares, lo será el Tribunal competente.

**Comité o CE-COLBACH:** El Comité de Ética del Colegio de Bachilleres.

**Comité de Control y Desempeño Institucional:** El Comité referido en el Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 03 de noviembre de 2016 y su última actualización el 5 de septiembre de 2018.

**Conflictos de intereses:** La posible afectación al desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas, en razón de intereses personales, familiares o de negocios, conforme a lo previsto en el artículo 3, fracción VI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas;

**Denuncia:** La narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a un servidor público, que resulta presuntamente contraria al Código de Ética, al Código de Conducta o a las Reglas de Integridad; así como la manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican Hostigamiento sexual o Acoso Sexual en los que se encuentran involucradas servidoras y servidores públicos en ejercicio de sus funciones.

**Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la



Beatz

Ayala Ploueto



### Comité de Ética

identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

**Entorno Organizacional Favorable:** Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de las y los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para las y los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo adecuadas dentro del marco legal, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

**Estereotipos de género:** Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo.

**Factores de Riesgo Psicosocial:** Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado

**Formato de primer contacto:** El formato de atención en los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

**Grupo de Trabajo Normativo Laboral:** Órganos colegiado encargado de atender y dar seguimiento a las denuncias presentadas por las y los trabajadores caso de hostigamiento, acoso o maltrato laboral.

**Hostigamiento Laboral:** Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional

**Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

**Maltrato laboral:** Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar cuando la agresividad se realiza entre, activo y pasivo y no tienen una relación en la jerarquía ocupacional ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.

**Presunta Persona Agresora:** Persona de la que se presumen actos de violencia laboral hacia una persona trabajadora, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que esté vinculado a la relación laboral.

**Personas servidoras públicas:** Aquellas que, con independencia de que pertenezcan a un sindicato, desempeñan un empleo, cargo o comisión en los Entes Públicos, conforme a lo dispuesto en los





**Comité de Ética**

artículos 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 3, fracción XXV de la Ley General de Responsabilidades Administrativas;

**Persona Asesora:** La que orienta y acompaña a la presunta víctima de actos discriminatorios conforme al Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación y que tiene el carácter de figura mediadora u ombudsman en términos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

**Persona Consejera:** La persona designada en términos del numeral 14 del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 31 de agosto de 2016, que orientará y acompañará a la Presunta Víctima de Hostigamiento sexual o Acoso sexual.

**Presunta Víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente por presuntos incumplimientos a los principios constitucionales, valores, Reglas de Integridad del Código de Conducta.

**Primer contacto:** El momento dentro de la Dependencia o Entidad, preferentemente ante la Persona consejera, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso.

**Principios del Servicio Público:** Los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, objetividad, profesionalismo, eficacia, equidad, transparencia, economía, integridad, competencia por mérito, disciplina, y rendición de cuentas.

**Reglas de integridad:** Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, publicadas por la Secretaría de la Función Pública en el Diario Oficial de la Federación, el 20 de agosto de 2015, y su última reforma del 02 de septiembre de 2016.

**Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.

**Secretaría:** La Secretaría de la Función Pública.

**Secretaria o secretario Ejecutivo:** La persona designada por el presidente del Comité de Ética.

**Sensibilización:** La primera etapa de la Formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género.

**Comisión:** Las que se establezcan conforme a los Lineamientos generales.

**Persona servidora pública:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal.

**Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual.



**2022 Flores**  
Año de Magón  
PRECIOSOS DE LA REVOLUCIÓN MAGOÑA

*Dyab Flores*

*Beatriz*





### Comité de Ética

**Unidad:** La Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés (UEIPPCI) de la Secretaría de la Función Pública.

**Sistema:** Herramienta tecnológica administrada por la Secretaría, a través del cual se da seguimiento, coordina y evalúa el funcionamiento y desempeño de los Comités de Ética, en términos del numeral 102 de los presentes Lineamientos.

**Violencia Laboral:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. La definición de violencia laboral incluye actos de hostigamiento, acoso o maltrato en contra de la persona trabajadora, que pueden dañar su integridad o salud.



**2022 Flores**  
Año de Magón  
Ricardo Flores  
DIRECTOR GENERAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



**Comité de Ética**

**MARCO JURÍDICO**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Estatuto Orgánico del Colegio de Bachilleres.
- Acuerdo por el que se emite el Código de Ética e las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.
- Lineamientos generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética.
- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.
- Protocolo de actuación con perspectiva de género en sede administrativa en la investigación y substanciación de quejas y denuncias (Enlace a publicación completa).
- Protocolo para prevenir, atender y erradicar el hostigamiento laboral, acoso laboral y maltrato laboral.

**I. DE LA PRESENTACIÓN**

1. Cualquier persona podrá presentar al Comité de Ética una denuncia por presuntas vulneraciones a lo dispuesto en el Código de Ética o en el Código de Conducta, a efecto de que se investiguen los hechos señalados y, de ser el caso, se emita una determinación en la que, se podrán recomendar acciones de capacitación, sensibilización y difusión de principios, valores y reglas de integridad, que tengan por objeto la mejora del clima organizacional y del servicio público, así como evitar la reiteración de conductas impropias.
2. La denuncia podrá presentarse dentro del plazo de tres años, contados a partir del día siguiente al que se hubieren realizado las conductas denunciadas, o bien, en que éstas hubieren cesado.

Para la presentación de denuncias, el Comité ha establecido los siguientes medios electrónicos:

1. Correo electrónico: [comite.etica@bachilleres.edu.mx](mailto:comite.etica@bachilleres.edu.mx)
2. Buzón electrónico: <http://buzon.cbachilleres.edu.mx/>
3. Las denuncias por hostigamiento y acoso sexual y por violación a la igualdad y discriminación, en lo no previsto en los Lineamientos generales, se atenderán conforme al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual y al Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación, respectivamente.
4. El Comité mantendrá estricta confidencialidad del nombre y demás datos de la persona que presente una denuncia y de los terceros a los que les consten los hechos. El Comité no podrá compartir información sobre las denuncias hasta en tanto no se cuente con un pronunciamiento final. En todo momento, los datos personales deberán protegerse.

**II. RECEPCIÓN**



*Beatz*

*Ayala P. Conzuelo*





**Comité de Ética**

1. Las denuncias deberán presentarse por escrito dirigido al Comité de Ética, a través de los medios físicos o electrónicos que para el efecto se establezcan, las cuales deberán contener los siguientes requisitos:
  - I. Nombre de la persona denunciante;
  - II. Domicilio o dirección de correo electrónico para recibir notificaciones;
  - III. Nombre y, de ser posible, el cargo de la persona servidora pública de quien se denuncian las conductas, o bien, cualquier otro dato que le identifique, y
  - IV. Narración clara y sucinta de los hechos en los que se desarrollaron las presuntas vulneraciones, señalando las circunstancias de modo, tiempo y lugar, las cuales pueden acontecer al interior de las instalaciones del Ente Público durante traslados, comisiones, convivencias, celebración de festividades, reuniones externas, entre otras.
  
2. Excepcionalmente, la denuncia podrá presentarse verbalmente cuando la persona denunciante no tenga las condiciones para hacerlo por escrito, en cuyo caso la Secretaría Ejecutiva deberá auxiliar en la narrativa de los hechos y una vez se concluya la misma, deberá plasmarla por escrito y firmarse por aquella.
  
3. El Comité de Ética podrá tramitar denuncias anónimas, siempre que la narrativa permita identificar a la o las personas presuntas responsables y los hechos constitutivos de vulneraciones al Código de Ética o al Código de Conducta.

Lo anterior, a efecto de generar un folio de denuncia que deberá ser comunicado a la persona denunciante.

4. Dentro del mismo plazo del numeral anterior, en caso de que el escrito de denuncia no cuente con alguno de los requisitos establecidos en el numeral 1, o bien, no sea clara la narración de las circunstancias de modo, tiempo y lugar; por única ocasión, se prevendrá a la persona denunciante a efecto de que subsane la deficiencia, en un plazo que no deberá exceder de cinco días hábiles, contados a partir de la notificación correspondiente, con el apercibimiento de que, de no cumplir en tiempo o forma, no se dará trámite a la denuncia. Lo anterior sin menoscabo que la persona denunciante pueda en fecha posterior volver a presentar la misma.

**III. DE LA ATENCIÓN**

1. Una vez que se haya desahogado la prevención, o bien, se estime que la denuncia cumple con los requisitos previstos en el numeral 60 y 61 de los presentes Lineamientos, dentro de los tres días hábiles siguientes, la Secretaría Ejecutiva, procederá a realizar la propuesta de acuerdo que se someterá a los miembros del Comité de Ética, a efecto de que éstos analicen la denuncia y se proceda a realizar la sesión correspondiente, en la que se decidirá:
  - I. Acordar dar trámite o no a la denuncia respectiva;
  - II. Analizar la conveniencia de emitir medidas protección y, en su caso, las propondrá a la unidad administrativa correspondiente, y
  - III. De ser procedente, se turnará a una Comisión conformada por miembros del Comité de Ética, quienes se encargarán de dar el trámite correspondiente, hasta presentar el proyecto de determinación, así como los ajustes que en su caso correspondan.

Beatz

Ayala P. Consuelo







**Comité de Ética**

2. Una vez admitida la denuncia, el procedimiento deberá tramitarse hasta su debida conclusión dentro de un plazo máximo de cuatro meses contados a partir de su registro en el sistema.
3. En las denuncias por discriminación u hostigamiento sexual y acoso sexual el análisis deberá realizarse, además, de conformidad con las disposiciones del Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses en la atención de presuntos actos de discriminación y del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, respectivamente.

4. No se dará trámite a la denuncia cuando:

- No cumpla con los supuestos previstos en el numeral 1 de la recepción, o
- La persona denunciante no desahogue la prevención en tiempo, o lo haga de forma deficiente, dejando subsistente la causa que motivó la prevención.

En tales casos, el expediente se tendrá por concluido y deberá ser archivado por el Comité de Ética, previa notificación a la persona denunciante en un plazo no mayor a tres días hábiles.

5. En caso de no competencia del Comité para conocer de la denuncia, el Presidente deberá orientar a la persona para que la presente ante la instancia correspondiente, haciéndole saber que el Comité adoptará las medidas pertinentes para prevenir este tipo de conductas a través de mecanismos de capacitación, sensibilización y difusión.
6. De considerar el Comité que existe probable incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta, entrevistará a la persona servidora pública involucrada y de estimarlo necesario, para allegarse de mayores elementos, a los testigos y a la persona que presentó la denuncia. Para esta tarea el Comité contará con una comisión para que realice las entrevistas, debiendo dejar constancia escrita de ello. La comisión estará conformada con al menos tres de los miembros temporales.
7. En los casos de denuncias de hechos ocurridos en alguno de los 20 planteles de la institución, participará en la comisión el miembro del Comité que represente a la Coordinación Sectorial de la Zona donde haya ocurrido el hecho denunciado, además del Coordinador Sectorial en su carácter de asesor.
8. Los casos de hostigamiento y acoso sexual que conozca el Comité, se desahogarán conforme a lo dispuesto en los Lineamientos, y el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, con excepción de la conciliación entre las partes y se resolverán en el menor tiempo posible.
9. En los casos de hostigamiento y acoso sexual, la Persona Consejera orientará y acompañará a la Presunta víctima ante las diferentes autoridades competentes, generará confianza en las personas que expongan los hechos, respetará los sentimientos sin emitir juicios de valor, será empática ante la situación que enfrenta la Presunta víctima y deberá comunicar con claridad a la persona denunciante que no tendrá injerencia en la resolución de la problemática planteada.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink along the right margin]*



*[Handwritten signature: Ayala P. Conzuela]*  
*[Handwritten initials: Bobz]*





**Comité de Ética**

10. La Persona Consejera, realizará la atención de primer contacto a Presuntas víctimas de hostigamiento y/o acoso sexual; dicha atención consiste en:
  - Informar a la persona denunciante las instancias ante las que puede realizar su denuncia: Persona Consejera, CE-COLBACH y Órgano Interno de Control, con la finalidad de que la persona denunciante elija libremente la vía que estime más adecuada a sus intereses. Una vez elegida la instancia, informarle el procedimiento correspondiente.
  - Orientará de ser el caso a la presunta víctima sobre el procedimiento y las instancias para denunciar las conductas de Hostigamiento y acoso sexual.
  - Auxiliar en la narrativa de los hechos a la Presunta víctima y dejar constancia de ello.
  - Identificar si la Presunta Víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico o psicólogo.
  - La persona Consejera garantizará la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la persona denunciante.
11. En los casos de hostigamiento y acoso sexual, la Persona Consejera pondrá en conocimiento del Comité la narrativa de los hechos que haya formulado la Presunta víctima en un plazo no mayor a tres días y dará seguimiento de su atención.
12. En los casos de hostigamiento laboral, acoso laboral y maltrato laboral se desahogarán conforme a lo dispuesto en el Protocolo para prevenir, atender y erradicar el hostigamiento laboral, acoso laboral y maltrato laboral y se resolverán en el menor tiempo posible.
13. En los casos de hostigamiento laboral, acoso laboral y maltrato laboral, el Grupo Normativo Laboral pondrá en conocimiento del Comité la narrativa de los hechos que haya formulado la Presunta víctima en un plazo no mayor a tres días y dará seguimiento de su atención y comunicará a la Secretaría Ejecutiva del Comité la propuesta de resolución.
14. El Grupo Normativo Laboral en las denuncias que atienda, canalizará a la presunta víctima a atención médica, jurídica y/o psicológica que requiera.
15. En caso de que algún miembro del CE-COLBACH considere que incurre en conflicto de interés por vincularse la naturaleza del tema con alguno de sus intereses personales, familiares o profesionales, deberá manifestar dicha situación al Comité y excusarse de participar en el desahogo del tema específico. Lo mismo deberá ocurrir cuando se desahogue alguna denuncia presentada en contra de algún miembro del Comité. Tal situación deberá quedar asentada en el acta de la sesión correspondiente.
16. Podrá acumularse las denuncias en los casos cuando los denunciadores y denunciados sean los mismos; o bien cuando se trate de la misma persona denunciada.
17. Admitida la denuncia, el Comité de Ética en cualquier momento del procedimiento, podrá concluirlo y archivar el expediente en los siguientes supuestos:

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top and several initials below.]*



*Ayala P. Gonzalez*  
*Bah3*





**Comité de Ética**

- I. Fallecimiento de la persona denunciante, siempre y cuando el Comité de Ética no cuente con elementos probatorios que pudieran sustentar una determinación que prevenga la repetición de los hechos denunciados en contra de otras personas.
- II. Durante el procedimiento, se advierta que la denuncia no cumple con los supuestos previstos en el numeral I de la Recepción.
- III. Que como resultado de la indagación inicial no se cuenten con elementos que apunten a la existencia de una vulneración al Código de Ética o Código de Conducta.
- IV. Fallecimiento o separación del servicio público de la persona denunciada, siempre y cuando, del análisis del asunto no se desprendan elementos para emitir una recomendación general.

**IV. DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

El Comité podrá solicitar a las unidades administrativas correspondientes, medidas de protección a denunciantes a través de oficio, para procurar la integridad, evitar la revictimización sin que ello implique prejuzgar sobre la veracidad de los hechos. De forma enunciativa y no limitativa, podrán consistir en:

- I. La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona denunciada;
- II. La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan, o
- III. Cualquier otra que establezcan los protocolos especializados y demás instrumentos normativos en la materia.

Lo anterior, mientras subsistan las razones que dieron origen a su establecimiento.

En los casos de Hostigamiento sexual, acoso sexual, las Personas Consejeras, podrán proponer las medidas de protección ante la presidencia del Comité o ante la autoridad investigadora.

Al respecto, cuando lo amerite y con la finalidad de dar atención inmediata, en planteles se pueden implementar las medidas de prevención antes citadas en el marco de la normativa correspondiente e informar al Comité de las acciones realizadas.

El Grupo Normativo Laboral podrá emitir las medidas de protección correspondientes en los casos de su competencia de manera inmediata previa consulta a la presunta víctima y a la persona asesora, éstas serán vigentes a partir del momento en que se notifiquen al presunto agresor.

El Grupo Normativo podrá implementar las medidas de protección tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, propiciando un ambiente laboral apropiado y comprenden las siguientes:

- 1) Acciones de sensibilización a un área en particular,
- 2) La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la presunta persona agresora;



Beatz

Ayala Plonuevo





**Comité de Ética**

- 3) La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, si empre y cuando sus funciones lo permitan;
- 4) La restricción a la presunta persona agresora para tener contacto o comunicación con la presunta víctima; y
- 5) Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades; otorgándole las facilidades para que reciba la atención especializada, o bien, para cualquier trámite que se derive de este proceso.

**V. DE LA INVESTIGACIÓN**

- 1. La Comisión, a través de la Presidencia, podrá solicitar la información que estime necesaria a las unidades administrativas a excepción de las personas involucradas en la denuncia.
- 2. Las denuncias relacionadas con vulneraciones al principio de igualdad y no discriminación; así como con conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, se atenderán, además, siguiendo las disposiciones del Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses en la atención de presuntos actos de discriminación y del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, respectivamente.
- 3. Realizada la indagación inicial, si advierte elementos que apunten a probables vulneraciones al Código de Ética o Código de Conducta, se notificará a la parte denunciada sobre la existencia de la denuncia en su contra, así como las conductas que se le atribuyen, a efecto de que, en un plazo no mayor a seis días hábiles, señale por escrito lo que a su derecho convenga, y en su caso, presente las pruebas que considere necesarias, en términos de las pruebas.
- 4. En caso de no contar con elementos que apunten a la existencia de una probable vulneración al Código de Ética o Código de Conducta, deberá notificar a la parte denunciante el resultado de su indagación, señalando las razones que sustenten la determinación de conclusión y archivo del expediente.
- 5. Las pruebas en el procedimiento podrán consistir en:
  - I. Documentos en formato físico o electrónico, sean o no expedidos por una institución, tales como correos electrónicos, mensajes telefónicos, fotografías, videos, audios, entre otros, o
  - II. Testimonial, consistente en personas con conocimiento directo de los hechos narrados, pudiendo ofrecer dos testigos preferentemente, por cada una de las personas involucradas en la denuncia, en cuyo caso, la persona que solicite la prueba deberá señalar los nombres y presentarlos a la comparecencia respectiva que señale la Comisión para el desahogo de la misma.
- 6. Las pruebas ofrecidas por las personas involucradas en la denuncia deberán estar relacionadas directamente con los hechos manifestados y podrán ser documentos físicos, electrónicos, correos electrónicos, mensajes telefónicos, fotografías, videos, audios, entre otros; así mismo Testimonial cuando la persona tenga el conocimiento directo de los hechos.



*Beatz*

*Ayala Plonecto*





**Comité de Ética**

7. Una vez concluida la indagación inicial, la Comisión citará hasta por dos veces a entrevista a las personas involucradas en la denuncia de manera separada en una fecha que no deberá ser posterior a los diez días hábiles.
8. Cuando los hechos denunciados afecten a la esfera personal de la parte denunciante y no así al ejercicio del servicio público, el Comité de Ética a través de la Presidencia, citará a las personas involucradas en la denuncia a mediación un plazo no mayor a cinco días hábiles posteriores al cierre de entrevistas y la Secretaría Ejecutiva fungirá como mediadora, estableciendo acuerdos y deberán ser firmados por los involucrados.
9. Por ningún motivo podrán ser materia de mediación los actos u omisiones en los que se estime la posibilidad de propiciar situaciones de revictimización, así como en aquellos casos de discriminación, acoso y hostigamiento de carácter sexual o laboral, considerando lo dispuesto en los Protocolos y normas especializadas.
10. El Grupo Normativo en el carácter de actor estratégico y colaborador del Comité de Ética, podrá solicitar la información que estime necesaria a las unidades administrativas del Colegio, así como a las personas servidoras públicas que considere para hacerse de los elementos suficientes para la elaboración de la propuesta de Determinación.
11. En el caso de denuncias por hostigamiento labora, acoso laboral y maltrato laboral, la valoración de pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género. Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas; Se analizará la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción. Respecto a la persona denunciada se deberá valorar antecedentes como quejas o denuncias presentadas en su contra con anterioridad.

**VI. DE LA RESOLUCIÓN**

1. Desahogadas las pruebas que en su caso se hayan ofrecido, se contará con diez días hábiles para elaborar un proyecto de determinación y someterlo a consideración del Comité de Ética; el cual deberá contener:
  - I. El análisis puntual de todos los hechos y conductas denunciadas, y la valoración de cada una de las pruebas que en su caso hayan sido ofrecidas.
  - II. Los fundamentos legales correspondientes, señalando los principios, valores o reglas de integridad, del Código de Ética del Código de Conducta, que hubieren sido vulneradas, y
  - III. El sentido de la determinación. Una vez presentado el proyecto, el Comité de Ética contará con un plazo de diez días hábiles, contados a partir de que éste le sea presentado, a efecto de que en la sesión a que se convoque se emita la determinación correspondiente.







**Comité de Ética**

- Una vez presentado el proyecto, el Comité de Ética contará con un plazo de diez días hábiles, contados a partir de que éste le sea presentado, a efecto de que en la sesión a que se convoque se emita la determinación correspondiente.

Las determinaciones podrán consistir en:

- Recomendaciones individuales, dirigidas a las personas que hubieren vulnerado alguno o varios de los principios, valores o reglas de integridad previstos en el Código de Ética o Código de Conducta;
  - Recomendaciones generales cuando el Comité de Ética advierta que es necesario reforzar determinados principios, valores o reglas de integridad en una o varias unidades administrativas, y
  - Dar por concluido el asunto al no advertir vulneraciones al Código de Ética o al Código de Conducta correspondiente; o bien, por configurarse alguno de los supuestos previstos en el numeral 68 de los presentes Lineamientos.
- Los presuman la comisión de alguna falta administrativa en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas dará vista a las instancias de vigilancia y control.
  - Una vez que el Comité de Ética emita sus determinaciones, éstas deberán ser notificadas a las personas denunciantes y denunciadas, así como a las superiores jerárquicas, observando lo siguiente:  
  
Tratándose de recomendaciones orientadas a acciones de capacitación y sensibilización, éstas deberán estar dirigidas:
    - A las personas que hubieran cometido las vulneraciones al Código de Ética o Código de Conducta, cuando se trate de recomendaciones individuales; en cuyo caso, se notificará para conocimiento a las titulares de unidad a las que se encuentren adscritas, o
    - A las personas titulares de la unidad administrativa, según sea el caso, cuando las recomendaciones sean generales.
    - En caso de que las recomendaciones contemplen la implementación de acciones de difusión, éstas deberán aplicarse de manera generalizada en la unidad administrativa respectiva, en términos del Capítulo III del Título Cuarto de los presentes Lineamientos, y
    - Tratándose de recomendaciones de mejora, éstas deberán dirigirse a las personas titulares de unidad administrativa de que se trate.
  - Una vez notificadas las recomendaciones, las personas titulares de la unidad administrativa que tuvieran conocimiento de las mismas en términos del numeral anterior, tendrán cinco días hábiles para comunicar al Comité de Ética su adopción.

**VII. DE LAS CONSULTAS EN MATERIA DE CONFLICTOS DE INTERESES**



**2022** Ricardo Flores  
Año de Magón  
PRESENCIA DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Beatriz

Ayala Plonier





### Comité de Ética

Cualquier persona servidora pública de la institución podrá dirigir consultas en materia de conflictos de intereses al Comité de Ética, las cuales deberán:

- I. Presentarse por escrito, en formato físico o electrónico;
  - II. Señalar nombre y medio electrónico para recibir notificaciones;
  - III. Hacer un planteamiento claro y sucinto, y
  - IV. Adjuntar a su escrito los documentos o evidencias vinculadas con los hechos y motivos de la consulta.
1. En caso de que la consulta no cumpla con los requisitos antes señalados, se requerirá a la persona consultante que subsane o aclare la deficiencia dentro de un plazo de tres días hábiles; en caso contrario, no se dará trámite a la consulta, señalando las causas respectivas.
  2. El Comité remitirá la consulta a la Secretaría a fin de que ésta emita la respuesta correspondiente; la cual, en su caso podrá solicitar mayores elementos para mejor proveer.
  3. La Secretaría comunicará la respuesta de la consulta a la persona consultante y remitirá copia al Comité de Ética respectivo.

### VIII. ACTUACIÓN BAJO CONFLICTO DE INTERÉS

Es una acción donde la persona servidora pública interviene, por motivo de sus funciones, en la atención, tramitación o resolución de un asunto en el que tiene un conflicto de interés o impedimento legal; lo que puede derivar que la persona servidora pública incurra en una falta administrativa grave por la que será sancionado.

1. Respecto a la actuación bajo conflicto de interés, se debe seguir los mecanismos de gestión siguientes para prevenirla:
  - Informar al Comité de Ética, solicitando se le excuse de participar.
  - Cualquier persona podrá hacer del conocimiento del Comité algún conflicto de interés que haya identificado.
  - Se darán las instrucciones que deberá acatar el o la integrante en cuestión.
  - El Comité de Ética determinará si procede o no la excusa o señalamiento. Si se determina la existencia de un conflicto de interés, la persona integrante deberá ser excusada para intervenir.

### IX. DEL HOSTIGAMIENTO LABORAL, ACOSO LABORAL Y MALTRATO LABORAL.

Las denuncias en esta materia se atenderán de acuerdo con el Protocolo para prevenir, atender y erradicar el hostigamiento laboral, acoso laboral y maltrato laboral, emitido por el Comité de Ética de la Secretaría de Educación Pública en su cuarta sesión Ordinaria de 2021, celebrada el 9 de diciembre.

### X. PROCEDIMIENTO PARA LA RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE DENUNCIAS



**2022** Ricardo Flores  
Año de Magón  
PROCESOS DE ATENCIÓN DE DENUNCIAS

Beatz





**Comité de Ética**

Descripción Narrativa		
Responsable	Actividad	Documentos
Denunciante o promovente	1. Requisita el formulario de la denuncia en el buzón electrónico del CE-COLBACH, o bien envía un correo electrónico al Comité.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formulario de la denuncia.</li> <li>Correo electrónico.</li> </ul>
Secretaría Ejecutiva	2. Recibe la denuncia interpuesta por el promovente que puede ser cualquier persona o bien en los casos de: hostigamiento o acoso sexual y/o discriminación, a través de la Persona Consejera o Persona Asesora, respectivamente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formulario de la denuncia.</li> <li>Correo electrónico.</li> </ul>
	3. Asigna número de folio al expediente de la denuncia.	Expediente de la denuncia.
	4. Verifica que cumpla con los elementos y determina. ¿Es correcta? No (Pasa a la actividad 5) ¿Es correcta? Sí (Pasa a la actividad 6)	Expediente de la denuncia.
	5. Solicita al promovente subsane las omisiones y reingrese la denuncia en un plazo no mayor a 5 días. (Pasa a la actividad 4)	Expediente de la denuncia.
	6 Realizar la propuesta de acuerdo que se someterá a los miembros del Comité a efecto de analizar la denuncia para acordar dar trámite o no, analizar la conveniencia de medidas de protección y turnar a la comisión correspondiente.	Expediente de la denuncia.
	7. Solicita a las Direcciones en Plantel y/o superiores inmediatos otorguen las facilidades para que los integrantes de las comisiones realicen la investigación de las denuncias correspondientes.	Oficio
CE-COLBACH	8. Analiza que en la denuncia exista un presunto Incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta, o en su caso probables conductas de hostigamiento o acoso sexual y/o discriminación. ¿Existe incumplimiento? No (Pasa a la actividad 9) ¿Existe incumplimiento? Sí (Pasa a la actividad 11)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expediente de la denuncia.</li> <li>Acta de la sesión.</li> </ul>
	9. Emite la resolución para que la Secretaria Ejecutiva la notifique al	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expediente de la denuncia</li> </ul>

*[Handwritten signatures and initials in blue ink along the right margin of the table]*







**Comité de Ética**

Descripción Narrativa		
Responsable	Actividad	Documentos
	promoviente o denunciante que los hechos denunciados no constituyen incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta o que no son constitutivas de hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación y le dará una orientación al respecto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oficio.</li> <li>Correo electrónico.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión</li> <li>Grupo Normativo Laboral</li> </ul>	10. La comisión correspondiente, dará seguimiento inmediato a la investigación de la denuncia en los casos de hostigamiento y acoso sexual; en los casos de hostigamiento laboral, acoso laboral y maltrato laboral, el Grupo Normativo Laboral dará seguimiento a la investigación y respecto a otros temas, cuando la Secretaría Ejecutiva le comunique a la comisión el acuerdo de tramitación emitida por el CE-COLBACH respecto a la denuncia correspondiente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expediente de la denuncia.</li> <li>Oficio.</li> <li>Correo electrónico.</li> </ul>
Secretaría Ejecutiva	11. Dependiendo de la tramitación de la denuncia, solicita por correo electrónico a la comisión correspondiente que inicie la investigación, con excepción de los casos de hostigamiento y acoso sexual, donde la comisión correspondiente iniciará la investigación de inmediato desde el momento que se le solicite su calificación para su tramitación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expediente de la denuncia.</li> <li>Acta de la sesión.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión</li> <li>Grupo Normativo Laboral</li> </ul>	12. Atiende la denuncia y se allega de mayores elementos del suceso y consulta a los asesores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expediente de la denuncia.</li> <li>Actas de entrevista.</li> <li>Informes y documentación.</li> </ul>
	13. Presenta proyecto de resolución a la Secretaría Ejecutiva.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expediente de la denuncia.</li> <li>Proyecto de resolución</li> </ul>
Secretaría Ejecutiva	14. Envía la resolución al CE-COLBACH.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resolución (Carpeta electrónica de la sesión correspondiente)</li> </ul>
CE- COLBACH	15. Los miembros propietarios se pronuncian: ¿Están de acuerdo con la resolución? Sí	Resolución

*[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]*





**Comité de Ética**

Descripción Narrativa		
Responsable	Actividad	Documentos
	(Pasa al paso 18) ¿Están de acuerdo con la resolución? No (Pasa al paso 16)	
	16. Solicita a la comisión exponga el proyecto a los miembros del CE-COLBACH.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expediente de la denuncia.</li> <li>Proyecto de resolución.</li> </ul>
Comisión o Grupo Normativo Laboral	17. Expone el proyecto y lo somete a validación del CE-COLBACH.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expediente de la denuncia.</li> <li>Proyecto de resolución.</li> <li>Acta de la sesión.</li> </ul>
CE-COLBACH	18. Valida y establece la resolución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expediente de la denuncia.</li> <li>Proyecto de resolución.</li> <li>Acta de la sesión.</li> </ul>
Secretaría Ejecutiva	19. Notifica mediante oficio las recomendaciones al promovente o denunciante, al servidor público involucrado y a su superior jerárquico. En caso de responsabilidad administrativa, se turnará para su cumplimentación, la resolución emitida por el CE-COLBACH, al Órgano Interno de Control, en los casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y/o discriminación.  FIN DEL PROCEDIMIENTO.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expediente de la denuncia.</li> <li>Oficio.</li> <li>Correo electrónico.</li> </ul>

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top and several smaller ones below.]*

**Transitorios**

**Primero.** - La actualización del *Protocolo y procedimiento para la recepción y atención de denuncias sobre incumplimientos al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta del Colegio de Bachilleres, así como por hostigamiento sexual, acoso violación a la igualdad y no discriminación, hostigamiento laboral, acoso laboral y maltrato laboral.*, fue presentada y aprobada en la Segunda Sesión Ordinaria 2022 del CE-COLBACH celebrada el 30 de mayo.

**Segundo.** - El presente protocolo entrará en vigor a partir del día siguiente de su aprobación, dejando sin efecto el aprobado en la Tercera Sesión Ordinaria de 2021 del Comité, celebrada el 28 de julio.





**Comité de Ética**

**Tercero.** - Publíquese el presente protocolo en la página web institucional para su difusión.

**Cuarto.** - Las cuestiones no contempladas en el presente documento, serán analizadas y resueltas en el seno del Comité.

**ROBERTO CARLOS CARVAJAL DUARTE**

*Presidente del CE COLBACH y*

*Titular de la Unidad de Administración y Finanzas*

---

**FRANCISCO JAVIER DE LA TORRE HERNÁNDEZ**

*Miembro Propietario*

*Jefe de Materia de Lenguaje y Comunicación*

---

**CELIA CRUZ CHAPA**

*Miembro Propietario*

*Subdirectora de Operación Escolar*

---

**MARCO POLO SOTO DE LA TORRE**

*Miembro Propietario*

*Coordinador de Proyectos*

---

**VANÍA JIMÉNEZ MARTÍNEZ**

*Miembro Propietario*

*Personal Operativo de Dirección General*

---

**GEORGINA MUÑOZ ADAUTA**

*Miembro Propietario*

*Personal Operativo de Dirección General*

---

**MARTHA PATRICIA CHÁVEZ HERNÁNDEZ**

*Miembro Propietario*

*Personal Operativo en la Coordinación Sectorial Zona Norte*

---

**CONSUELO AYALA PÉREZ**

*Miembro Propietario*

*Personal Operativo en la Coordinación Sectorial Zona Centro*

---

**ADRIANA SUAREZ MARTÍNEZ**

*Miembro Propietario*

*Personal Operativo en la Coordinación Sectorial Zona Centro*







**Comité de Ética**

**BEATRIZ MARTÍNEZ DE LOS SANTOS**  
*Miembro suplente*  
Personal Operativo en la Coordinación Sectorial Zona Sur

**CÉSAR OROZCO BAILÓN**  
*Miembro Propietario*  
Personal Operativo en la Coordinación Sectorial Zona Sur

**CLAUDIA ISELÁ JIMÉNEZ GUTIÉRREZ**  
*Secretaría Ejecutiva y*  
Subdirectora de Administración de Personal

**DIANA CARRANZA SÁNCHEZ**  
*Secretaría Técnica y*  
Coordinadora de Analistas



**2022** *Ricardo Flores*  
*Año de Magón*  
PROFESOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

# UNIDAD DE ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL EN EL PLANTEL 09, ARAGÓN

## PROTOCOLO DE ATENCIÓN



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



2023  
AÑO DE  
**Francisco  
VILA**  
EL REVOLUCIONARIO DEL PUERTO

# Cero Tolerancia

A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



COLEGIO DE  
BACHILLERES



2023  
AÑO DE  
*Francisco*  
**VILLA**  
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO





son conductas de carácter sexual no recíprocas,



2023  
AÑO DE  
*Francisco*  
VILLA

EL REVOLUCIONARIO O EL PUEBLO

# DERECHOS Y PRINCIPIOS

- acceso a la justicia;
- pro persona;
- confidencialidad;
- presunción de inocencia;
- respeto, protección y garantía de la dignidad;
- prohibición de represalias;
- integridad personal;
- debida diligencia;
- no revictimización;
- transparencia y celeridad.

El hostigamiento sexual y acoso sexual son conductas de carácter lascivo, indeseadas e indebidas, que se ejercen sin el consentimiento de la persona que las recibe, afectando también el ambiente laboral, escolar, familiar , etc, en el que ocurren.

Evitar el hostigamiento sexual y el acoso sexual es parte de la conducta de respeto a la que el personal del servicio público estamos obligados, según las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y los Códigos de Ética y de Conducta.

Quienes padecen estas conductas sufren efectos en su salud y dignidad y ven limitado su derecho al trabajo, ya que la falta de mecanismos adecuados para la atención y sanción las impulsa a buscar opciones laborales libres de violencia.



**Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

**Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**Víctimas:** Son las personas que sufrieron violaciones a sus derechos humanos con afectaciones directas o indirectas en su integridad física, psicológica o en su esfera jurídica, social, económica, política, cultural o familiar.



# DEFINICIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL





# ¿Qué se debe de hacer?

---

Denunciar, para ello es importante reconocer la diferencia entre hostigamiento y acoso sexual, así como los derechos y principios que rigen el programa de Cero Tolerancia.



# DENUNCIA



2023  
AÑO DE  
*Francisco*  
VILLA

EL REVOLUCIONARIO O EL PUEBLO

# FORMATO PARA REGISTRO DE DENUNCIA

---



# DE LA ADMISIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA

## En esta etapa

- ✓ Identificarán si existe una relación desigual de poder que coloque a la persona denunciante en una situación de vulnerabilidad, desamparo o peligro.
- ✓ Informarán los alcances de la denuncia y orientarán a las personas denunciantes sobre otras instancias a las que puedan acudir a recibir atención y/o ejercer sus derechos.
- ✓ Preservarán la confidencialidad de la identidad y datos personales de presuntas víctimas y personas probables responsables.
- ✓ Admitirán la queja o denuncia sin exigir elementos de prueba para ello.
- ✓ solicitarán en el acuerdo de admisión con consentimiento de la presunta víctima, medidas de protección en caso de ser necesario.



## FORMATO DE PRIMER CONTACTO PARA LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DE ACOSO SEXUAL

Es importante señalar que el nombre y los datos personales de las personas denunciantes tendrán el carácter de información confidencial para evitar que se agraven su condición o se exponga a sufrir un daño adicional. De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución, en cumplimiento del principio de presunción de inocencia.



# Las autoridades están obligadas

**a:** Recibir toda clase de pruebas como: correos electrónicos, mensajes telefónicos, fotografías, videos, audios o grabaciones; y considerar el ámbito y espacio en el cual se desarrollan los hechos, como: traslados, comisiones, convivencias, celebración de festividades, reuniones externas, etc.

Obtener oficiosamente información o documentación para el esclarecimiento de los hechos denunciados, puesto que muchos asuntos, al ser de oculta realización, suponen la ausencia de pruebas o la dificultad de obtenerlas.

Verificar la existencia de otras quejas o denuncias en contra de la persona presuntamente responsable.



Otorgar valor y resaltar el dicho de la presunta víctima frente a la simple negativa del probable responsable.

Considerar a la ausencia de consentimiento como el punto clave en la configuración de estas conductas.

No presumir que hay consentimiento ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas.

No olvides que... Una víctima de acoso sexual y hostigamiento sexual puede o no oponerse de manera inmediata o contundente ante el temor de sufrir represalias o su incapacidad física para defenderse.



# Abstenerse de:

Indagar sobre la vida privada de las personas involucradas cuando no tenga ninguna relación con la denuncia.

Realizar juicios de valor de las conductas o considerar estéreo.

Producir daño alguno (físico, emocional o psicológico) a las personas denunciantes con: interrogatorios personales, valoraciones, peritajes médicos o psicológicos sin su consentimiento, actuaciones en presencia de la presunta responsable, entre otros



## Son funciones de la Persona consejera en la aplicación del Protocolo:

Dar atención de Primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;

Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos, así como aclarar que la función no es legal, es de acompañamiento;

Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos, en la toma de la declaración respectiva (en caso de ser menor de edad, realizar los citatorios correspondientes a los tutores, para informar sobre las acciones internas y externas;





Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima (determinar el presunto acoso u hostigamiento, según se trate);

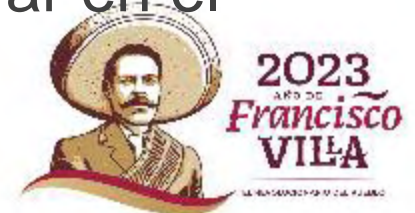
Apoyar en la captura de las denuncias en el micro sitio;

Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato, y

Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima.



- Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba de la Unidad de Administración y Finanzas para actuar en determinado sentido;
- Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;
- Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Secretaria o al secretario Ejecutivo del comité y/o al Órgano interno de control, a través del área de quejas, las Denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto (apoyar en el llenado del formulario de la denuncia en el micro sitio);



## Por lo que es necesario que la consejera realice las siguientes acciones:

Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;

Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;

Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;

Respetar el principio de presunción de inocencia;

Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;

Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;

Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;

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

Utilizar comunicación asertiva, y

Escuchar de forma activa.



# INSTRUCCIONES para el llenado del formato:

1. Se llena por la persona que realiza la denuncia.
2. Solicitar que use bolígrafo y registre la información lo más legible posible.
3. No es necesario que se llene todos los espacios, si no se cuenta con la información.
4. Indique con X en los espacios donde se pregunte Sí o No, o en los paréntesis.
5. Al final cancele todos los espacios que no se llenaron.
6. De lectura a los datos que recabó o permita que las personas denunciantes lean la denuncia y una vez que esté de acuerdo con la información solicite que se firme, en caso de menores de edad la firma de la madre, padre o tutor o tutora.



# Seguimiento de la denuncia

1. Citar a la persona denunciada para obtener su narración de hechos.
2. Realizar cita con padres de familia de ambas partes e informar de la situación, de los alcances de la institución y de ser necesario canalizar a la instancia correspondiente.







# RUTA DE ATENCIÓN CONTRA EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL





## COLEGIO DE BACHILLERES PLANTEL 09 ARAGÓN



Comunidad estudiantil, recuerden que cuentan con los caminos necesarios para realizar cualquier tipo de queja.

El Plantel 9 "Aragón", refrenda su compromiso para escuchar, atender y resolver sus denuncias.

Te invitamos a acercarte con nuestras enlaces y consejeras para la atención y prevención en materia de hostigamiento y acoso sexual hacia trabajadoras (es), profesoras (es) y estudiantes:

[consuelo.ayala9@bachilleres.edu.mx](mailto:consuelo.ayala9@bachilleres.edu.mx)  
[virginia.gutierrez@bachilleres.edu.mx](mailto:virginia.gutierrez@bachilleres.edu.mx)

Atte.

DIRECCIÓN DEL PLANTEL





**Asunto:** Atención solicitud 330007024000489  
DPL12/403/2024  
Nezahualcóyotl, México a 21 de mayo de 2024

**RODRIGO ABRAHAM TORRES ROSAS  
COORDINADOR ZONA CENTRO  
PRESENTE**

En atención al oficio CSC/322/2024 que recibimos el día 13 de mayo del actual, donde nos remiten la solicitud de información 330007024000489, contenida en el oficio CB/UT/0590/2024, de fecha 13 de mayo de 2024, en el tenor:

**“Mencionar con cuántos planteles se cuenta en la ciudad de México y el estado de México; Si se cuenta con un protocolo de atención a casos de violencia dentro del espacio escolar y adjuntar dicho protocolo. A través de que mecanismos las y los alumnos pueden denunciar en caso de ser víctimas de violencia sexual por docentes, directivos, o personal administrativo, cuantas denuncias existen relacionadas con casos de acoso, hostigamiento, abuso u otras formas de violencia sexual en contra de alumnos y alumnas Cuantos docentes, directivos o administrativos han sido sancionados por casos de violencia sexual en contra de alumnas o alumnos.**

Al respecto y de conformidad con lo establecido en el artículo 6 apartado A fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se hace de su conocimiento que, en el Colegio de Bachilleres Zona Metropolitana y conurbana, existen veinte planteles, de los cuales diecisiete se encuentran en la Ciudad de México y tres en el Estado de México.

Con respecto al cuestionamiento de, si se cuenta con el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, el Colegio se rige por el emitido por el gobierno federal y publicado en su última actualización, en el Diario Oficial de la Federación, el 3 de enero del 2020, mismo que se adjunta.

Los mecanismos por los que, se puede denunciar, en apego al Capítulo III, artículos 23, 24 y 25 de dicho documento normativo, referente a la atención, vías e instancias competentes, para saber del asunto, son: a) Persona consejera, b) Comités, u c) Órgano interno de control, quienes desde su competencia inician el proceso señalado en el Capítulo IV, acerca de la Investigación y sanción del hostigamiento y acoso sexual.

En este plantel 12 "Nezahualcóyotl", existe una denuncia relacionada con hostigamiento sexual interpuesta en el año 2022 por una alumna y este trabajador fue separado de su cargo.

Se desahoga la solicitud en cumplimiento al capítulo II, artículo 9 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

**ATENTAMENTE**

**MTR. GILBERTO LEYVA GONZÁLEZ  
DIRECTOR PLANTEL 12 "NEZAHUALCÓYOTL"**

c.c.p. Lic. Francisco Javier Aguirre Duran - Encargado del Despacho de la Unidad de Transparencia  
Enlace CB  
Archivo

Av. Lázaro Cárdenas S/N Esquina Ciudad Universitaria, Cd. Nezahualcóyotl,  
Nezahualcóyotl, C.P. 07000, Estado de México, Tel. 0221572791987  
plantel12buzon@bachilleres.edu.mx

p





**PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.**

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.**

OLGA MARÍA SÁNCHEZ CORDERO DE GARCÍA VILLEGAS, Secretaria de Gobernación, IRMA ERÉNDIRA SANDOVAL BALLESTEROS, Secretaria de la Función Pública, y NADINE FLORA GASMAN ZYLBERMANN, Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 27 fracción VII Bis y 37 fracciones VI, XVIII y XXVIII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 10 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 7, fracciones III, X, XV y XVI, y 16, fracción IV, de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres; 34, fracción XII, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 10, 13, 15, fracción III, 48, fracciones II, VII y VIII, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 1 y 54, fracción VIII, del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 2, apartado C, fracción V, 5, último párrafo, fracción I, y 151 del Reglamento Interior de la Secretaría de Gobernación; 1, 6 y 7, fracción I del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública; y 24, fracción XII, del Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres, y

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 1o. constitucional establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley;

Que en términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia;

Que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres;

Que las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevén el establecimiento de que las medidas para el cumplimiento de esta ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer;

Que la referida Ley, establece que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad, y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la dignidad. Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conducta, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa;

Que el 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, y asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garanticen que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como correspondía;

Que el Comité de Derechos Humanos recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el sexto informe periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres de 07 de noviembre de 2019, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral, y

Que en ese contexto es necesario establecer una guía de actuación para las personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a las víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público, se emite el siguiente:

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL**

**Capítulo I Generalidades**

1. El presente protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF).
2. Son objetivos del presente protocolo:
  - a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
  - b) Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;
  - c) Señalar las vías e instancias competentes al interior de las dependencias y entidades de la APF, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual;

- d) Establecer las pautas de elaboración para que cada dependencia y entidad de la APF cuente con un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen, y
  - e) Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF.
3. La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la APF tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones 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.

- 4. Las dependencias y entidades llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir a solicitar un trámite o un servicio público a la APF.
- 5. La información que se obtenga, genere o resguarde por las dependencias y entidades de la APF con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará 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.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual 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. De igual forma, será información confidencial, 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.

6. Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

- a) **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;
- b) **Acuerdo:** El Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 2019;
- c) **Autoridad investigadora:** La autoridad en las Secretarías, los Órganos internos de control, la Auditoría Superior de la Federación y las entidades de fiscalización superior de las entidades federativas, así como las unidades de responsabilidades de las Empresas productivas del Estado, encargada de la investigación de Faltas administrativas;
- d) **Autoridad substanciadora:** La autoridad en las Secretarías, los Órganos internos de control, la Auditoría Superior y sus homólogas en las entidades federativas, así como las unidades de responsabilidades de las Empresas productivas del Estado que, en el ámbito de su competencia, dirigen y conducen el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial. La función de la Autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una Autoridad investigadora;
- e) **Autoridad resolutoria:** Tratándose de Faltas administrativas no graves lo será la unidad de responsabilidades administrativas o el servidor público asignado en los Órganos internos de control. Para las Faltas administrativas graves, así como para las Faltas de particulares, lo será el Tribunal competente;
- f) **Capacitación:** El proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;
- g) **Certificación:** El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación;
- h) **Comunicación asertiva:** Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible;
- i) **CONAVIM:** La Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación;
- j) **Conflicto de interés:** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios;
- k) **Comités:** Los Comités de ética y de prevención de conflictos de interés, conformados en cada dependencia o entidad de la Administración Pública Federal en términos del Código de ética vigente;
- l) **Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades;
- m) **Debido proceso:** Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables;

- n) **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones;
- o) **Dependencias:** Las Secretarías de Estado, incluyendo sus órganos administrativos desconcentrados, los órganos reguladores coordinados en materia energética, la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, la Oficina de la Presidencia de la República.
- p) **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;
- q) **Entidades:** Los organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria y fideicomisos públicos que, conforme a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, son considerados entidades paraestatales, así como las empresas productivas del Estado;
- r) **Estereotipos de género:** Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo;
- s) **Formación:** El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de personas servidoras públicas;
- t) **Formato de primer contacto:** El formato que para tal efecto determinen la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres;
- u) **Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;
- v) **Instituto:** El Instituto Nacional de las Mujeres;
- w) **Lineamientos:** Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal;
- x) **Órganos internos de control:** Las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, así como aquellas otras instancias de los Órganos constitucionales autónomos que, conforme a sus respectivas leyes, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos;
- y) **Persona consejera:** La persona designada en términos del numeral 14 que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual;
- z) **Perspectiva de género:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;
- aa) **Presidenta o presidente del Comité:** La persona que preside el Comité de ética y de prevención de conflictos de interés;
- bb) **Primer contacto:** El momento dentro de la Dependencia o Entidad, preferentemente ante la Persona consejera, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en donde se atiende su caso;
- cc) **Protocolo:** El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual;
- dd) **Registro:** El Registro a cargo de la Secretaría de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público de la Administración Pública Federal;
- ee) **Reglas de Integridad:** Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública;
- ff) **Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;
- gg) **Secretaría:** La Secretaría de la Función Pública;
- hh) **Secretaria o secretario Ejecutivo:** La persona designada por la Presidenta o presidente del Comité de ética y de prevención de conflictos de interés de cada Dependencia o Entidad;
- ii) **Sensibilización:** La primera etapa de la Formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género;
- jj) **Persona servidora pública:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal;
- kk) **Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual;

- ll) **Titular de la Unidad de Administración y Finanzas:** La persona que se desempeña como Titular de la Unidad de Administración y Finanzas o su equivalente en una Dependencia o Entidad;
- mm) **Unidades de Igualdad de Género:** En la Administración Pública Federal se conciben como los mecanismos que promueven e implementan una cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y sin discriminación, y que impulsan que este enfoque permee, de manera transversal en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales, y
- nn) **Violencia contra las Mujeres:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.
7. En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:
- a) Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
  - b) Perspectiva de género;
  - c) Acceso a la justicia;
  - d) Pro persona;
  - e) Confidencialidad;
  - f) Presunción de inocencia;
  - g) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
  - h) Prohibición de represalias;
  - i) Integridad personal;
  - j) Debida diligencia;
  - k) No revictimización;
  - l) Transparencia; y
  - m) Celeridad.
8. En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la APF, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.
- Entre otras acciones de naturaleza análoga, las personas servidoras públicas deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno. Cualquier persona podrá presentar Denuncias cuando se vulnere esta Regla de Integridad.
9. Lo no previsto en el Protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en el Acuerdo.
- En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional e internacional aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.
10. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá a la Secretaría, a través de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, la cual podrá solicitar y, en su caso, considerar la opinión del Instituto y de la CONAVIM.
11. La Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, la Contraloría Interna de la Secretaría, los Órganos internos de control, el Instituto y la CONAVIM, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del Protocolo.

## Capítulo II

### Prevención de conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal

#### Sección Primera

#### Acciones Específicas de Prevención

12. Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, las dependencias y entidades de la APF deberán realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, al menos, las siguientes acciones:
- a) Emitir por parte de sus titulares un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse periódicamente a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

El Pronunciamiento deberá contener:



- i. Nombre de la institución
  - ii. Fundamento normativo
  - iii. Considerandos
  - iv. Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:
    - a. Explicitar el compromiso de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;
    - b. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
    - c. Definir el hostigamiento sexual y acoso sexual de conformidad con lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia;
    - d. Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que vulneran la Regla 13 de "comportamiento digno" de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 2016. El pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras;
    - e. Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;
    - f. Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos el numeral 7 de este Protocolo;
    - g. Compromisos particulares de la institución para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
    - h. Firma de la persona titular de la institución, y
    - i. Lugar y fecha de emisión.
  - b) Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de Sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual;
  - c) Brindar facilidades para el proceso formativo de Sensibilización de quienes integran los Comités y para la Certificación de las Personas consejeras;
  - d) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual;
  - e) Contar con el número necesario de las Personas consejeras;
  - f) Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual, y
  - g) Proporcionar a la Persona consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
13. Las Unidades de Administración y Finanzas con la colaboración de las Unidades de Igualdad de Género o las áreas responsables de la agenda de igualdad de género y, en su caso, con las unidades jurídicas en las Dependencias y Entidades, participarán en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y elaborarán un informe anual de resultados que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior de la Institución.

## Sección Segunda

### Persona consejera

14. La Unidad de Administración y Finanzas con la colaboración de las Unidades de Igualdad de Género o las áreas responsables de la agenda de género en las Dependencias y Entidades emitirá una convocatoria abierta dirigida a las personas servidoras públicas, para elegir a las Personas consejeras que se desempeñarán, en las distintas instalaciones de las Dependencias o Entidades, y mantendrá actualizado el directorio de dichas personas para difundirlo de manera regular en los medios electrónicos públicos de la institución. Las Dependencias y Entidades deberán asegurar que el número de Personas consejeras por Institución represente por lo menos una por cada 200 personas servidoras públicas.
- Las Unidades de Administración y Finanzas proveerán las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones.
15. Las Personas consejeras deberán contar con la Certificación a que se refiere el numeral 22 y actuar bajo las siguientes pautas de conducta:
- a) Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;
  - b) Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
  - c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
  - d) Respetar el principio de presunción de inocencia;

- e) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- f) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- g) Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
- h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- i) Utilizar comunicación asertiva, y
- j) Escuchar de forma activa.

16. Son funciones de la Persona consejera en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

- a) Dar atención de Primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima 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 el hostigamiento sexual y acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;
- c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o ante la persona titular del área de quejas del Órgano interno de control, en la toma de la declaración respectiva;
- d) Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- e) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba de la Unidad de Administración y Finanzas para actuar en determinado sentido;
- f) Hacer del conocimiento por escrito al Órgano interno de control y/o de quien presida el Comité cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la Secretaría cuando la negativa sea del propio Órgano interno de control;
- g) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;
- h) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Secretaría o al secretario Ejecutivo del comité y/o al Órgano interno de control, a través del área de quejas, las Denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer contacto;
- i) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
- j) Capturar las Denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la Secretaría;
- k) Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo;
- l) Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato, y
- m) Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima.

Para el desarrollo de estas funciones se encontrará acompañada permanentemente de la Unidad de Igualdad de Género o del área responsable de la agenda de género en la Dependencia y Entidad.

17. El Instituto llevará un registro de las Personas consejeras en activo, y propiciará la colaboración entre Dependencias y Entidades, con el fin de compartir buenas prácticas relacionadas con la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

18. Las Personas consejeras deberán capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine el Instituto.

### Sección Tercera

#### **Acciones de Capacitación, Formación y Certificación**

- 19. Las Dependencias y Entidades deberán incluir en sus programas anuales de Capacitación, cursos especializados para las Personas consejeras, Comités y Órganos Internos de Control en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación del Protocolo. Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.
- 20. Las acciones de Sensibilización, Capacitación y Formación que implementen las Dependencias y Entidades deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el Instituto.

21. El Instituto pondrá a disposición de las Dependencias y Entidades, cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y de primeros auxilios psicológicos para la Sensibilización, Capacitación y Formación de su personal de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada Dependencia o Entidad.
22. El Instituto, con la intervención de otras instituciones, y el apoyo que corresponda de la Secretaría, describirá las capacidades profesionales o competencias que serán materia de Certificación, la cual será coordinada por el Instituto. El costo por el servicio de evaluación deberá ser cubierto por las Dependencias y Entidades a las que pertenezcan las Personas consejeras.

### Capítulo III

#### De la Atención

#### **Primer contacto de atención de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual**

##### Sección Primera

##### **Vías e instancias competentes**

23. La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, teniendo la facultad de acudir a cualquiera de las siguientes:
  - a) Persona consejera;
  - b) Comités, u
  - c) Órganos internos de control.

Lo anterior, sin perjuicio de que la presunta víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.

24. La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la Persona consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
25. La Persona consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

##### Sección Segunda

##### **Atención especializada**

26. En la atención de Primer contacto, la Persona consejera deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario. La Persona consejera con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima.

La Persona consejera garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

27. Las Dependencias o Entidades podrán otorgar la atención especializada a la presunta víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes.

### Capítulo IV

#### **Investigación y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual**

##### Sección Primera

##### **De la atención ante el Comité**

28. Las denuncias sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual podrán presentarse ante el Comité por medio del formato de primer contacto elaborado por la persona consejera o mediante denuncia anónima. En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.
29. El Comité podrá conocer de todas las conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual. Para los casos señalados en los incisos b, c, d, e, f, g, h, o, p, q de la Regla de integridad 13. Comportamiento digno, podrá remitir la denuncia inmediatamente a la autoridad investigadora, considerando la reiteración de la conducta y voluntad de la presunta víctima.
30. La persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva revisará la denuncia y en caso de que de la misma se identifique la falta de un elemento, contactará a la presunta víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite.
31. El Comité valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las unidades administrativas correspondientes a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
32. El Comité podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.
33. El Comité anotará en el Registro, los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

##### Sección Segunda

### **De la atención ante la autoridad investigadora**

34. La recepción de denuncias será a través de los mecanismos que para tal efecto establezcan las autoridades investigadoras. Su presentación podrá realizarse:
  - a) Por parte de la Presunta víctima, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencias; y
  - b) Por parte del Comité.
35. La autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género y conforme a lo siguiente:
  - a) Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.
  - b) Se identificará la vulneración de uno o más derechos.
  - c) Se identificará la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.
36. La investigación iniciará ante las unidades administrativas de la investigación a partir de la vista que realice el Comité o a partir de la recepción de la denuncia de la presunta víctima.

En caso de que no se cuente con elementos suficientes, la persona titular de dicha área podrá solicitar la presentación de la presunta víctima a fin de subsanar dicha insuficiencia, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.
37. Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.
38. La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.
39. La autoridad investigadora, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.
40. La autoridad investigadora informará a la autoridad substanciadora sobre el estado del asunto de hostigamiento sexual o acoso sexual a fin de favorecer la atención del caso.

### **Sección Tercera**

#### **De la emisión de las medidas de protección**

41. El Comité o la autoridad investigadora, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata previa consulta a la presunta víctima, estas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.
42. La persona consejera podrá proponer las medidas de protección ante la persona que presida el Comité o ante la autoridad investigadora.
43. Las entidades y dependencias deberán adoptar las medidas de protección que dicte la persona que presida el Comité o la autoridad investigadora.
44. Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, comprenden las siguientes:
  - a) La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;
  - b) La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
  - c) La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima; y
  - d) Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

### **Sección Cuarta**

#### **De la valoración de las pruebas**

45. La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.
46. Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido.
47. Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.



48. Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros. Respecto de la persona denunciada además corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.
49. Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.
50. Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la presunta víctima, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.
51. Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

#### Sección Quinta

#### De la substanciación y la sanción

52. La autoridad resolutora deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora con perspectiva de género.
53. Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.
54. Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente protocolo.
55. Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.
56. Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.
57. Los Órganos Internos de Control fincarán las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas respectivas.
58. Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.
59. En observancia al artículo 76 fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

#### Capítulo V

#### Registro de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual

60. La Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses llevará un registro estadístico de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF que cuenten con un Comité, en el cual constarán elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos.
61. Los Órganos Internos de Control llevarán un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF, así como de las resoluciones emitidas para las mismas, el cual será compatible con el registro estadístico enunciado en el punto previo.
62. El Instituto elaborará un informe anual sobre denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF. La versión pública de éste, se difundirá en las páginas de la Secretaría, la CONAVIM y el propio Instituto.

#### TRANSITORIOS

**PRIMERO.** El Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, entrará en vigor a los treinta días hábiles contados a partir del día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**SEGUNDO.** La aplicación y observancia del Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las Dependencias y Entidades, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

**TERCERO.** Se abroga el "Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual," publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016.

**CUARTO.** Las Dependencias y Entidades informarán al Instituto, dentro del plazo de treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, sobre las acciones siguientes:

- a) Emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a que se refiere el numeral 12 del presente Protocolo.
- b) Formulación de la convocatoria abierta al personal de las Dependencias o Entidades para proponer o invitar a las personas que consideren pueden desempeñarse como Personas consejeras;
- c) Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen, y

- d) De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Dado en la Ciudad de México, a 26 de noviembre de dos mil diecinueve.- La Secretaria de Gobernación, **Olga María Sánchez Cordero de García Villegas**.- Rúbrica.- La Secretaria de la Función Pública, **Irma Eréndira Sandoval Ballesteros**.- Rúbrica.- La Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, **Nadine Flora Gasman Zylbermann**. Rúbrica.