

**PROTOCOLO DE  
ATENCIÓN PARA  
PREVENIR Y  
ERRADICAR EL ACOSO  
Y HOSTIGAMIENTO  
SEXUAL**

## ÍNDICE

Presentación .....	1
I. Consideraciones .....	2
II. Marco Referencial .....	3
III. Objeto del protocolo .....	5
IV. Niveles de aplicación del protocolo .....	5
V. Definiciones .....	6
VI. Elementos para identificar el acoso y hostigamiento sexual.....	8
VII. Violencias sexuales que integran el acoso y el hostigamiento sexual .....	9
VIII. Consecuencias del acoso y hostigamiento sexual .....	9
IX. Procedimiento para la prevención y atención de casos de acoso y hostigamiento .....	10
X. Sanciones.....	13
XI. Entrada en rigor .....	14

## Presentación

El Centro de Estudios Superiores del País Innova con estricto respeto a los derechos humanos y en concordancia con los principios de certeza jurídica que cualquier institución de educación superior debe albergar en el marco de la adopción de un sistema jurídico de dignidad humana, a través del **Protocolo para prevenir, atender y sancionar casos de acoso y hostigamiento sexual**, responde a una exigencia de las Instituciones de Educación Superior de índole jurídico y administrativo, enfocada a generar rutas críticas y procedimientos efectivos que garanticen la adecuada atención dirigida a víctimas de estas **conductas**, la debida diligencia y el acceso a la justicia.

El acoso y hostigamiento sexual se gesta a partir de la reproducción de prácticas sustentadas en construcciones socioculturales de género que promueven la omisión, invisibilización y normalización de estos actos.

El protocolo favorece a su vez al fortalecimiento de la cultura de la denuncia a fin de generar un acercamiento confiable de los y las integrantes de la comunidad universitaria con las autoridades y dependencias administrativas competentes para emitir los efectos legales que sean pertinentes en cada caso.

La Institución se pronuncia en contra de cualquier conducta de esta índole que se cometa al interior, por lo que a efecto de que la institución conserve un entorno laboral y escolar libre de este tipo de discriminaciones y violencias, se crea el **Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual**.

## **I. Consideraciones**

Que, de acuerdo con investigaciones elaboradas por diversas instituciones públicas sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres, se obtuvo como dato principal que en su mayoría son mujeres las personas afectadas por casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como personas integrantes de la comunidad LGTBTTIQ+, y de ellas muy pocas denunciaron ante las autoridades.

Que la importancia de los tratados internacionales que han sido suscritos por el Estado mexicano y que obligan a prevenir, atender y sancionar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, violencia en razón de género y discriminación que, de conformidad con el artículo 133 constitucional, forman parte de la normatividad nacional, hace necesaria la armonización de las leyes de nuestro país en relación con este tipo de conductas, es así que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia retoma aquellas definiciones establecidas en los instrumentos internacionales, las cuales también se encuentran determinadas en el protocolo para la prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual de la Administración Pública Federal, mismas que ahora se contemplan en el presente protocolo.

Que la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 1°. establece que queda prohibida toda discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, motivada por cualquier origen o condición, entre ellas, el género.

Que la transversalidad de la perspectiva de género señalada en el plan Nacional de Desarrollo determina promover y desarrollar acciones dirigidas a disminuir las diferencias radicales de género para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres a partir de la institucionalización de la perspectiva de género. La igualdad, la no discriminación y la no violencia son compromisos de toda institución de educación, de ahí que la Universidad pedagógica Nacional determina la ejecución de acciones encaminadas a contribuir a una igualdad de género, atendiendo con este protocolo a la erradicación de los diferentes tipos de violencia en razón de género, entre ellas, el hostigamiento sexual y el acoso sexual, así como las prácticas discriminatorias que están relacionadas con roles y estereotipos históricamente inmersos en nuestra sociedad.

Que las acciones u omisiones derivadas de actos de violencia de género, en sus diversas modalidades

y tipos, y aquellas que puedan suscitarse en los diferentes medios electrónicos, podrían ser constitutivas de delitos penales, faltas administrativas y conductas inadecuadas conforme al Código penal federal, la Ley General de Responsabilidades Administrativas, las normas en materia laboral y violencia de género, así como los Códigos de Ética y Conducta, por lo que en este contexto el presente instrumento aludirá a las acciones institucionales que se hacen necesarias para prevenir y atender la violencia en todas sus manifestaciones y sancionar aquellas que en el ámbito de sus atribuciones corresponda.

Que la elaboración del presente protocolo surge del interés de grupos académicos y eminentemente de la preocupación de los y las estudiantes por participar en estrategias de prevención, atención y sanción a estas formas de violencia, y que la Centro de Estudios Superiores del País Innova, preocupada por salvaguardar la integridad de todas y cada una de las personas integrantes de su comunidad universitaria, se dio a la tarea de elaborar un instrumento normativo que atendiera puntualmente el compromiso del pronunciamiento de cero tolerancia de la violencia en razón de género, tiene a bien presentar el presente **Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual**.

## **II. Marco Referencial**

La violencia sexual es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, atentando en contra de su dignidad e integridad física hasta el punto que puede llegar en contra de su propia libertad como persona, como referente el acoso y el hostigamiento sexual son a su vez manifestaciones de discriminación por razones de género las cuales llegan a escalar a un nivel mayor de agravio en su mayoría de afecciones hacia mujeres, sin desmeritar que también ocurren en varones y en las personas con identidad, orientación y expresión sexual diversa.

La importancia de los tratados internacionales los cuales están suscritos por el Estado Mexicano obliga a prevenir, atender y sancionar las conductas antes descritas. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en el Artículo Primero en su tercer párrafo que “Todas las autoridades en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad de principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y

progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos”.

El Plan Nacional de Desarrollo establece una promulgación y desarrollo de acciones dirigidas a la disminución de las diferencias de género que se ha caracterizado entre mujeres y hombres con finalidad de alcanzar una igualdad sustantiva entre estos a través de una institucionalización de la perspectiva de género.

Aunado el PND plantea dentro de sus objetivos el garantizar el respeto y protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación, así como la instrumentación una política de estado en derechos humanos, líneas de acción referentes de conocimiento y practica en lo que son derechos humanos por parte de los servidores públicos, así como la garantía de un sistema de denuncias facilitando y teniendo un acercamiento con las víctimas de los distintos casos que se lleguen a presentar.

Por lo anterior, el marco de referencia a nivel internacional y nacional en el que se circunscribe el presente protocolo es el siguiente:

### **Internacional**

- Segunda Conferencia mundial de la mujer, Copenhague, Dinamarca, 1980.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer, por sus siglas en inglés (CEDAW). Ratificado el 23 de marzo de 1981. (Posee un carácter vinculante)

### **Nacional**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Código Penal Federal.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

- Declaratoria Nacional para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior, 1998.

### **III. Objeto del protocolo**

El presente protocolo tiene como objeto el establecer las bases procedimentales de actuación coordinada y efectiva ante distintivos casos de acoso, hostigamiento sexual, violencia y discriminación de género dentro de la institución, a fin de tomar las medidas y procedimientos pertinentes para su sanción inmediata en coordinación con las debidas autoridades.

### **IV. Niveles de aplicación del protocolo**

La aplicación del siguiente protocolo atiende y aplica para todos los actos de acoso y hostigamiento, mediante una observancia general de toda la comunidad estudiantil, académicos y administrativos dentro de la institución y deberá realizarse en un entorno sin prejuicios de los procedimientos establecidos por las dependencias de Administración Pública Federal, así como los procedimientos para la imposición de sanciones de las autoridades correspondientes en materia laboral, administrativa o en su caso penal.

El siguiente protocolo será aplicable a los distintos casos de acoso y hostigamiento de cualquier naturaleza ocurridos en los espacios y ámbitos académicos, que vulneren los principios, valores y la normativa de comportamiento de la comunidad, a su vez que la presunta víctima y agresor formen parte del personal administrativo, académico o estudiante serán atendidos pertinentemente bajo los procedimientos establecidos en el siguiente protocolo.

Si la presunta víctima o agresor no forme parte de la comunidad administrativa, estudiantil, o forme parte de la institución se atenderá en el momento en que la víctima decida presentar su denuncia, bajo los términos del presente protocolo.

Este protocolo tiene como función para la orientación a las presuntas víctimas de acoso y hostigamiento en realizar sus denuncias a fin de tener un atendimento pertinente en base a los mecanismos normativos de la institución como los externos u ajenos a esta.

## **V. Definiciones**

Para efectos del siguiente protocolo de actuación se entenderá por:

- **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intencionalidad o sin ella no sea objetiva racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado el obstaculizar, impedir, menoscabar o hacer nulo el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: sexual, orientación sexual, identidad o expresión de género, cultura, origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, características físicas, genéticas, discapacidades, edad, condición social, económica, salud o jurídica, ideologías, creencias, religión, idioma, lengua, estado civil, etc.
- **Acoso:** La forma de violencia que, si bien existe o no una subordinación se identifica un ejercicio abusivo de poder el cual conlleva a un estado vulnerable, indefenso y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en un espacio u evento, este puede estar presente en cualquiera de los espacios dentro de la institución. Este puede ser sexual, laboral o escolar.
- **Hostigamiento:** Comportamiento que se da mediante un ejercicio abusivo del poder de entre una relación de subordinación real de la víctima respecto del agresor, expresado a través de conductas verbales, no verbales y físicas, este resulta ser ofensivo, incomodo o humillante. El hostigamiento puede ser sexual, laboral o escolar.
- **Estereotipos de género:** Se refiere a aquellos atributos que tienen relación con las características sociales designadas culturalmente a mujeres y hombres, a partir de diferencias biológicas, físicas basadas en su sexo.
- **Perspectiva de género:** Se refiere a la metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la no discriminación, desigualdad y exclusión, también permite construir una concepción distinta sobre las identidades sexuales para la comprensión acciones, actitudes sobre los factores de genero hasta llegar a una construcción de igualdad de género.
- **Acoso Sexual:** Se refiere a la forma de violencia con una connotación lasciva, si bien se presenta u existe una subordinación o no del cual se deriva un ejercicio de abuso de poder que conlleva aun estado de vulnerabilidad, indefenso y de riesgo para la víctima.

- Acoso Escolar: Acto u omisión realizado por un alumno o grupo de alumnos dentro de los espacios y ámbitos universitarios, una serie de actitudes ofensivas que agredan de forma física, verbal, psicoemocional, patrimonial, sexual, realice ciberacoso, a otra persona del cuerpo estudiantil o académico de la institución.
- Acoso Laboral: Acto u omisión realizado por personas que mantenga un vínculo laboral con la institución, el cual no existe la distintiva de subordinación y mediante el abuso de poder bajo una serie de agresiones físicas, verbales, psicoemocionales, patrimoniales, sexuales, ya sea en uno o varios espacios de la institución.
- Ciber Acoso: Acciones de la cual una persona tiene a otra de las cuales se denominan las siguientes: amenazas, hostigamiento, humillación o molestias, a través de medios electrónicos como internet, páginas web, redes sociales, correo electrónico, mensajes de teléfono celular, videgrabaciones, entre otros.
- Hostigamiento Sexual: Forma de violencia cual, mediante un ejercicio abusivo de poder, en una relación de subordinación, que tiende al degrado o daño al cuerpo y/o sexualidad que conlleva a un estado indefenso y de riesgo para la víctima
- Hostigamiento Escolar: Comportamiento que se da mediante un ejercicio abusivo del poder de entre una relación de subordinación real de la víctima respecto del agresor, expresado a través de conductas verbales, no verbales y físicas, este resulta ser ofensivo, incomodo o humillante, dentro de los espacios y ámbitos escolares dentro de la institución.
- Hostigamiento Laboral: Acto u omisión realizado por personas que mantenga un vínculo laboral con la institución, mediante el abuso de poder bajo una serie de agresiones físicas, verbales, psicoemocionales, patrimoniales, sexuales, e impida su desarrollo dentro de la institución.
- Presunta víctima: Persona que considera haber sufrido algún acto directa o indirectamente de acoso u hostigamiento de índole sexual o no sexual, o algún tipo de violencia u discriminación, estipulados en el presente protocolo
- Presunto Agresor: Persona a la que se denuncia de haber cometido algún tipo de acto directa o indirectamente, acoso u hostigamiento de índole sexual o no sexual, o algún tipo de violencia u discriminación hacia otra persona.

- Denuncia: Manifestación de hechos irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad, por parte de la presunta víctima o por una persona externa que tenga noción u conocimiento de algún caso que implique el hostigamiento o acoso sexual u cualquier tipo de violencia u discriminación en razón de género, en los que se encuentra involucrada una o más personas.
- Denunciante: Cualquier persona que tenga algún tipo de conocimiento de un posible caso de acoso u hostigamiento y lo haga conocimiento con el primer contacto de la institución
- Comunicación asertiva: Refiere a la forma de comunicación que deberá establecerse con la presunta víctima, sin adoptar ningún tipo de acciones que demeriten a la involucrada, si no esté en un espacio seguro, así mismo implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.
- Debido Proceso: Se refiere a la forma de proceder manteniendo el debido respeto a derechos de procedimientos de las partes, como la presunción de inocencia de acuerdo con las leyes aplicables.

## **VI. Elementos para identificar el acoso y hostigamiento sexual**

La Suprema Corte de Justicia de la Nación determina en el amparo directo 47/2013, los siguientes elementos para identificar conductas de acoso y hostigamiento sexual:

- El objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por el hostigador.
- Que haya ocurrido ya sea entre compañeros del ambiente del trabajo o escolar, es decir, donde activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional, o por parte de sus superiores jerárquicos.
- Que las conductas se hayan presentado de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral.
- Que la dinámica en la conducta hostil se haya desarrollado como lo describió la demandante en su escrito inicial.
- Sobre la base de que, para que exista responsabilidad, además de una conducta ilícita es necesario que exista un daño, éste debe ser cierto y encontrarse acreditado. Tal demostración puede verificarse, según sea el caso, de manera directa o de manera indirecta.

En el primero de esos supuestos, el demandante puede acreditar su existencia directamente a través de periciales en psicología u otras pruebas que den cuenta de su existencia; en el segundo caso, el juez puede inferir, a través de los hechos probados, el daño causado a las víctimas.

## VII. Violencias sexuales que integran el acoso y el hostigamiento sexual

- **Injurias sexistas:** Se refiere a conductas no verbales o respecto al físico
- **Casos de violencia emocional:** Comprende chantaje emocional y la violencia en la pareja antes y después de la desarticulación del vínculo. Opera para generar culpabilización de la víctima y la justificación de la conducta.
- **Violencia en las citas sexuales (agravantes):** Manoseos, coito forzado, ideas de pago por favor sexual, apuestas.
- **Violencias sexuales de tipo digital:** Utilización de cuentas institucionales, ciber acoso sexual, apropiación del cuerpo de las personas de manera digital, stalker y groumer.

## VIII. Consecuencias del acoso y hostigamiento sexual

### En la víctima

Problemas psicológicos: duda, depresión, ansiedad, miedo, fatiga, falta de motivación, dificultad para la concentración, baja autoestima y relaciones personales restringidas.

Problemas fisiológicos: dolores de estómago y cabeza, náuseas y disturbios del sueño.

Problemas laborales y escolares: reducción de la satisfacción laboral o escolar, estrés laboral o escolar, ausentismo, deserción escolar o laboral, cambio de carrera o trabajo y disminución de la productividad.

### En la Institución

Menor productividad, costes que supone el remplazo del personal por ausentismo o abandono, ambiente de trabajo tenso y hostil, deterioro de la imagen, pago de indemnizaciones.

Costos en el sistema de salud, de seguridad social, en el sistema judicial y políticas sociales.

## En la sociedad

Limita el ejercicio efectivo de los derechos humanos de quienes integran la comunidad universitaria.

## IX. Procedimiento para la prevención y atención de casos de acoso y hostigamiento

Las acciones de prevención para prevenir y atender el hostigamiento o acoso sexual y cualquier otra forma de violencia o discriminación a razón de género que la institución realizará serán las siguientes:

- Implementar sesiones de sensibilización en contra del acoso y hostigamiento sexual, tanto para la comunidad estudiantil como la administrativa, con a fin de tener noción de los casos relacionados a estos.
- Contar con un número de personas capacitadas para el acompañamiento y aconsejar a las presuntas víctimas de algún tipo de acto que se llegue a presentar siendo este el primer contacto.
- Establecer medidas de protección necesarias para la presunta víctima, con referente a establecer un espacio seguro dentro de las instalaciones en demeritar el posible acercamiento de su presunto agresor.
- Fomentar la cultura de denuncia en contra de cualquier tipo de acto de acoso u hostigamiento sexual, así como cualquier otra forma de violencia o discriminación a razón de género.

### Consideraciones Generales

En el primer contacto:

- El primer contacto deberá generar confianza con las presuntas víctimas, así como respetar y escuchar sus problemas con referente a los casos de acoso y hostigamiento sexual, sin emitir juicios de valor, ni expresiones de agravio hacia su persona e integridad emocional como física.
- El primer contacto en caso de que la presunta víctima tenga un acercamiento de confianza, realizara una entrevista en preparación para su denuncia.

- El primer contacto deberá preparar un espacio pertinente para la realización de la entrevista, este debe ser privado y seguro para la presunta víctima.
- La presunta víctima tendrá la disposición de elegir un lugar distinto al que le proporcione el primer contacto siempre y cuando sea dentro de la institución.
- El primer contacto deberá hacer de su conocimiento a la presunta víctima, que la información a proporcionar como los datos de la entrevista será confidencial y que se adoptaran las medidas pertinentes para su debida protección.
- La presunta víctima tendrá el libre derecho de ser acompañado por algún familiar o persona de suma confianza, al momento de realizar la entrevista, en dado caso que la víctima sea menor de edad, la entrevista deberá ser realizada con la presencia de quien tenga la patria potestad, tutor o cualquier persona autorizada por la legislación aplicable. Cabe aclarar que el acompañante no podrá intervenir en la entrevista.
- Se buscará que la presunta víctima proporcione a través de la entrevista datos que permitan la identificación de las circunstancias de los actos y hechos que le han ocurrido teniendo en cuenta los siguientes datos: modo, tiempo, lugar de los hechos, Identidad del agresor.
- Si en un punto la presunta víctima solicite atención o se encuentre en un estado de alteración física o psicológica, el primer contacto deberá notificar a la instancia pertinente ya sea psicológica, atención medica u consejería jurídica dentro de la institución.
- A efecto de no causar una victimización secundaria, el primer contacto deberá seguir las siguientes pautas:
  - I. Identificarse por su nombre y dependencia de adscripción, así como expresar el alcance de su función durante el inicio del proceso.
  - II. Dar a conocer que la institución se rige por un principio de no tolerar las conductas de acoso y hostigamiento sexual, por lo cual esta tiene un compromiso con sancionarlos buscando una erradicación dentro de la misma institución.
  - III. Tener objetividad durante la entrevista a manera de buscar un ambiente seguro y de confianza con las presuntas víctimas a entrevistar.

- IV. Dar a conocer a las presuntas víctimas que toda la información recabada durante la entrevista será utilizada en un informe independientemente de si está dispuesta de hacer o no la denuncia.
- V. Evitar dar juicios de valor durante la entrevista, haciendo una minimización de lo que le ha pasado a la presunta víctima.
- VI. Mostrar respeto y empatiza con las personas a entrevistar, para generar un espacio de confianza.
- VII. Recabar en una sola entrevista los elementos necesarios para el inicio de un proceso de denuncia.

Presentación de la denuncia:

Este debe ser iniciado por la presunta víctima o por alguna persona que tenga conocimiento de primera mano sobre los acontecimientos sucedidos donde se demuestre algún tipo de acoso u hostigamiento sexual, o cualquier tipo de violencia o discriminación a razón de género.

Esta debe ser impuesta por escrito, en caso de que sea de manera verbal, el primer contacto tendrá que levantar un acta el cual debe estar expresado lo elementos esenciales para la denuncia, claramente descrito.

Este escrito deberá contar con los siguientes elementos:

- I. Datos de identificación y contacto de la presunta víctima
- II. Datos de identificación del presunto agresor, considerando su adscripción escolar o laboral
- III. Una narrativa cronológica de los hechos del acto por el cual se denuncia como lo es circunstancias de modo, tiempo y lugar.
- IV. Datos de pruebas de la presunta víctima presente, incluyendo el nombre y datos de localización de los testigos en caso de que los hubiera.
- V. Firma de ratificación de lo expedido en el informe a presentar para la denuncia.

Si un denunciante es el que presenta la denuncia, el primer contacto tendrá que solicitar a la presunta víctima que ratifique el escrito correspondiente.

Se deberá entregar a quien presente la denuncia una constancia de recepción del escrito, la cual debe

de tener fecha y hora de su entrega, esta debe ser dada y expedida por el primer contacto.

Las denuncias en las cuales un menor esté involucrado deberán presentarse a través de quien ejerce la patria potestad, tutor o cualquier persona autorizada por la ley.

Se notificará de la denuncia tanto a la Rectoría de la Centro de Estudios Superiores del País Innova, como a las debidas dependencias administrativas en las que se encuentre adscrito el agresor, como a las autoridades correspondientes para el proceso de sanción.

Los procedimientos a los cuales darán lugar a las denuncias serán los siguientes:

- Penal: son los que se realizan en el Consejero Jurídico en conjunto con el representante legal de la institución o la presunta víctima ante las dependencias jurídicas correspondientes.
- Laboral: La encargada es la Rectoría en compañía del Consejero Jurídico de la institución, donde se sujeta a las regulaciones que los contratos laborales de los que se encuentran adscritos como la presunta víctima y el presunto agresor.
- Dichos procedimientos tendrán un curso conforme a las disposiciones normativas aplicables en materia.

A medida que se esté sobrellevando la denuncia el Consejero Jurídico de la institución y la Dirección de esta, podrán solicitar información que ayude a esclarecer los casos de acoso u hostigamiento que se lleve a cabo, por lo cual a los responsables de tener esa información se les requerirá a responder con total solidaridad y legitimidad los términos establecidos en la solicitud de información.

La resolución a la cual se llegue al final del procedimiento deberá ser notificada por escrito a los involucrados en cuestión, para tener una noción clara de la sanción que se habrá impuesto o no.

## **X. Sanciones**

Para el caso de que no se cumplan las disposiciones que establece el presente protocolo se impondrán las sanciones que establezca el Reglamento de la institución y en su caso las que determinen las autoridades judiciales o laborales.

## **XI. Entrada en rigor**

El protocolo para la prevención, Atención y Sanción de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, Cualquier otra forma de Violencia en Razón de Género y Discriminación, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la página oficial de la Centro de Estudios Superiores del País Innova.