

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA, ACOSO, HOSTIGAMIENTO Y CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN

El presente protocolo se compone de dos apartados. El apartado A será aplicable para las/los estudiantes inscritos en el Instituto Universitario Carl Rogers y el apartado B serán aplicable para el personal docente, administrativo y de servicios generales del mismo.

MARCO LEGAL

- I. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- II. Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla
- III. Ley Federal del Trabajo
- IV. Ley para la igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla
- V. Ley para Prevenir y eliminar la discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla
- VI. Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Puebla
- VII. Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- VIII. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- IX. NOM-035-STPS-2018
- X. Protocolo: prevención, detección, atención y en su caso Sanción, por hechos de hostigamiento Sexual, abuso sexual, discriminación, acoso, Maltrato y violencia en contra de niñas, Adolescentes y mujeres de instituciones Educativas oficiales y particulares Incorporadas a la Secretaría de Educación del Estado de Puebla. Este es con mayúsculas o minúsculas

MARCO CONCEPTUAL

- I. **Violencia:** Es el uso intencional de la fuerza física o del poder, en los hechos o como amenaza, en contra de uno mismo, de otra persona o de un grupo o comunidad, y que tiene como resultado una alta probabilidad de producir, lesiones, muerte, daño psicológico, problemas en el desarrollo o privaciones.
- II. **Violencia de género:** Es cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. Entre los tipos de violencia de género se puede encontrar:
 - a. **Violencia psicológica:** Cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas,

rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

- b. **Violencia física:** Cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.
- c. **Violencia económica:** Toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.
- d. **Violencia sexual:** Cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de una persona y que, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía de un cuerpo a otro, al denigrarlo y concebirlo como objeto. Esta violencia abarca actos que van desde el acoso verbal a la penetración forzada y una variedad de tipos de coacción, desde la presión social y la intimidación a la fuerza física. También se considera violencia sexual si la persona no está en condiciones de dar su consentimiento, por ejemplo, cuando está en estado de ebriedad, bajo los efectos de un estupefaciente, dormida o mentalmente incapacitada. Por mencionar algunos actos de este tipo, se enumeran los siguientes:
 - i. **Violación:** Se refiere a la copula (se entiende por copula la introducción total o parcial de cualquier elemento, instrumento, objeto o parte del cuerpo humano, vía vaginal, anal u oral, en el cuerpo de otra persona) con otra persona de cualquier sexo, por medio de la violencia física o psicológica.
 - ii. **Violación equiparada:** Así como también, la introducción en el cuerpo de otra persona vía vaginal o anal de cualquier elemento, instrumento, objeto o parte del cuerpo humano distinto del miembro viril, por medio de la violencia física o moral; también cuando una persona no tenga capacidad de comprender el significado del hecho, o por cualquier causa no pueda resistirlo.
 - iii. **Violación en grado de tentativa:** Se refiere al intento de tener una relación sexual no consensual mediante el uso de fuerza o amenazas.
 - iv. **Hostigamiento sexual:** Refiere a aquella persona que acose o asedie con fines o móviles lascivos a otra persona, amenazándola con causarle un mal, valiéndose para ello de su posición jerárquica, de su situación laboral, docente, doméstica

o de cualquier otra que implique ventaja sobre una persona, es decir, se produce en una relación vertical.

- v. **Acoso sexual:** Aquella violencia sexual que incurra en cualquier comportamiento, verbal, gestual o físico, de naturaleza o con connotación sexual y/o íntima, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y/o su salud física y/o psicológica, en particular cuando se genera en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual se presenta en una relación horizontal, en la que no existe una relación de subordinación.
- III. **Violencia laboral:** Es la negativa ilegal a contratar a una persona o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género, sexo, raza, religión, clase, orientación/preferencia, nacionalidad, política, objeción de conciencia o cualquier condición física.
- IV. **Violencia estructural:** Es el ejercicio de fuerza de una persona contra otra o contra sí misma, que es aceptada como parte de la estructura social, se trata de una conducta que ha sido normalizada o naturalizada por las/los integrantes de un grupo de personas.
- V. **Violencia docente-estudiantes:** Son aquellas conductas que dañen la autoestima de estudiantes con actos de discriminación por su género, sexo, raza, religión, clase, orientación/preferencia, nacionalidad, política, objeción de conciencia o cualquier condición, como la condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, entre otras que les infligen profesores/as.
- VI. **Violencia estudiantes-docente:** Son aquellas conductas que dañen la autoestima del docente con actos de discriminación por su género, sexo, raza, religión, clase, orientación/preferencia, nacionalidad, política, objeción de conciencia o cualquier otra condición física, social, académica, limitaciones y/o características físicas que infligen las/los estudiantes, así como actos de hostigamiento o algún otro tipo de acoso o violencia.
- VII. **Violencia escolar:** Toda agresión directa que afecte, denigre, discrimine, aisle, ofenda, perturbe, incomode y cualquier otra que impida el desarrollo de la personalidad, dañe la integridad o salud de otro miembro o grupo de la comunidad estudiantil, tales como el uso de un lenguaje físico inapropiado, lenguaje verbal inapropiado, hasta el uso de la fuerza física (golpes, jalones, entre otros); así mismo la burla y el chantaje, que se produce dentro de los espacios físicos que le son propios a las instalaciones escolares, o alrededores de la escuela o lugares donde se desarrollan actividades extra a la escuela o por medios electrónicos. Una forma extrema de esta violencia, sería el acoso escolar, que se diferenciará por la repetición de la violencia durante un tiempo prolongado y que además ha sido premeditado.

- VIII. **Violencia en la comunidad:** Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos de las personas y propician su denigración, discriminación o exclusión en el ámbito público.
- IX. **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos, como la raza, la clase, el color, el sexo, género, orientación/preferencia, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento, la condición física o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades fundamentales de todas las personas.
- X. **Acoso laboral:** Acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a un miembro de la comunidad universitaria, lo humilla, ofende o amedrenta.
- XI. **Acoso escolar:** Comportamiento agresivo, repetitivo e intencional que llevan a cabo uno o más individuos contra una persona; a la relación interpersonal caracterizada por el abuso de poder o fuerza, que ocurre de manera repetida durante algún tiempo y no existe una provocación aparente por parte de la persona, siempre que se dirija contra uno o más estudiantes; entorpezca significativamente las oportunidades educativas o la participación en programas educativos de dichos estudiantes; y perjudique la disposición de un/una estudiante a participar o aprovechar los programas o actividades educativas del centro escolar, al hacerle sentir un temor razonable a sufrir alguna agresión física.
- XII. **Comunidad universitaria:** Conjunto de personas que comparten espacios educativos, considerando a estudiantes, padres de familia, personal y administrativos.
- XIII. **Estudiante:** Persona que cumple con todos los requisitos de permanencia, desde el ingreso hasta la terminación del plan de estudios del mapa curricular. Se incluye a las personas que están en proceso de titulación.
- XIV. **Becarios y prestadores de servicio social y/o profesional:** Personas que no tienen formalizada una relación laboral, pero su tratamiento será bajo el apartado B del presente ordenamiento, para salvaguardar la integridad de la comunidad universitaria.

OBJETIVOS

OBJETIVOS PARA EL APARTADO A

- I. Proporcionar a las/los estudiantes un medio por el cual puedan denunciar cualquier conducta de violencia, hostigamiento, acoso escolar y conductas de discriminación por sus pares (estudiantes matriculados) personal docente, administrativo y de servicios generales.

- II. Garantizar la confidencialidad de las/los estudiantes que decidan presentar alguna queja.
- III. Promover un ambiente escolar libre de violencia, hostigamiento, acoso y/o conductas de discriminación, respetando los derechos del o de la estudiante.
- IV. Ofrecer un protocolo de atención a las/los estudiantes.

OBJETIVOS PARA EL APARTADO B

- I. Proporcionar al personal docente, administrativo y de servicios generales un medio por el cual pueda denunciar cualquier conducta de violencia, hostigamiento, acoso laboral y conductas de discriminación.
- II. Garantizar la confidencialidad de la o las personas que decidan presentar alguna queja.
- III. Promover un ambiente laboral libre de violencia, hostigamiento, acoso y/o conductas de discriminación, respetando los derechos laborales del personal.
- IV. Ofrecer un protocolo de atención al personal.

FUNCIONES DEL COMITÉ Y SUBCOMITÉS

Para la adecuada aplicación del presente protocolo se tendrán las siguientes funciones:

- I. Resguardar los expedientes atendidos dando su tratamiento oportuno de confidencialidad.
- II. Elaborar un Programa de Capacitación y Prevención.
- III. Coadyuvar en la integración del expediente con las pruebas pertinentes, oír a las partes y demás involucrados, y vincular a las partes para la atención psicológica, médica y/o jurídica que se requiera.
- IV. Constituirse como un órgano mediador/conciliador entre las partes para hacer efectivo el protocolo.
- V. Emitir acuerdo/resolución de la queja y brindar el seguimiento correspondiente.
- VI. Elaborar la Política Interna de Igualdad Laboral y no Discriminación y, el protocolo de actuación ante situaciones de violencia, acoso, hostigamiento y conductas de discriminación

DE LAS/LOS INTEGRANTES

El nombramiento de las/los integrantes del Comité y los Subcomités se realizará en sesión plenaria ordinaria o extraordinaria. El cargo será honorífico. Se realizarán dos sesiones plenarias al año, al inicio de cada semestre, y las extraordinarias que sean necesarias.

En caso de que exista queja hacia algún miembro, deberá excusarse o sustituirse inmediatamente del cargo.

PROCEDIMIENTO

- I. Se presenta la queja de forma escrita en la oficina de vicerrectoría o por correo electrónico vrec@unicarlrogers.com.mx (escrito libre).
- II. Se recibe la queja y orienta al quejoso/a para la debida integración del expediente.
- III. Una vez integrado el expediente, se analiza el caso y se convoca a las partes para ser escuchadas, en audiencia cerrada y revisar las pruebas, para realizar las siguientes acciones:
 - a. Mediación;
 - b. Conciliación, o
 - c. Cuando corresponda, denuncia ante el Ministerio Público.
- IV. Se dictará el acuerdo/resolución que contendrá la recomendación para la atención psicológica, médica y/o jurídica de las partes.
- V. Se notificará el acuerdo/resolución a las partes y turnará el acuerdo/resolución para enviar a las instancias responsables y dar el seguimiento correspondiente.
- VI. Una vez presentada la queja debidamente integrada, la audiencia se celebrará en un plazo máximo de tres días hábiles. En caso de que la queja debidamente integrada se presente un día previo a un periodo de suspensión académica/escolar, la queja se atenderá inmediatamente.
- VII. El quejoso/a tendrá derecho a desistirse de la queja en cualquier momento, hasta antes de que se dicte el acuerdo/resolución. El desistimiento debe presentarse por escrito con firma autógrafa, el cual se integrará al expediente. La instancia que reciba el desistimiento levantará un acta y se cerrará el expediente.
- VIII. El expediente queda bajo el resguardo del Departamento de Administración Escolar.

SANCIONES APLICABLES

- I. Amonestación verbal o escrita, con copia al expediente personal.
- II. Reubicación de puesto o cambio de horario
- III. Suspensión del empleo.
- IV. Destitución del puesto.

DIFUSIÓN

Esta publicado en la página web para conocimientos de todos los integrantes del Instituto Universitario Carl Rogers: <https://unicarlrogers.com.mx/protocolo-para-la-prevencion-deteccion-atencion-del-acoso-sexual/>

MECANISMOS DE PREVENCIÓN

Se implementarán medidas de sensibilización como la Conmemoración del Día Naranja, pláticas, talleres y/o material visual.

GENERALIDADES

Este protocolo es la única vía de atención para atender casos de violencia, acoso, hostigamiento y/o conductas de discriminación.

Los acuerdos/resoluciones podrán recomendar asesoría y/o acompañamiento legal y/o psicológico. Además, se podrá colaborar con otras instancias como el Sistema de Desarrollo Integral de la Familia, las Casas de la Mujer Indígena, la Comisión Estatal de Derechos Humanos, Secretaría para la Igualdad Sustantiva de Género, entre otros.

Cuando una persona presente una queja sin evidencias, sin ningún testigo o con actitud negativa con el ánimo de perjudicar a un miembro de la comunidad universitaria, personal docente, administrativo o de servicios generales, con el ánimo de dañar y sin fundamento, se sesionará para verificar el caso, y lo turnará al área administrativa o académica para que se determine la sanción correspondiente.

Los casos no previstos en el presente protocolo serán revisados y subsanados por el Instituto Universitario Carl Rogers, a través de sus directivos.