

COLEGIO LIBRE DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS



Mérida, Yucatán noviembre de 2022



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y
SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO,
DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y ABUSO
SEXUAL**



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y ABUSO SEXUAL

MENSAJE DEL RECTOR

El Colegio Libre de Estudios Universitarios (CLEU); Universidad líder en la formación de profesionistas, y en el ámbito forense, legal y de negocios; con más de 25 años de experiencia; comprometidos con la calidad y el servicio educativo; en esta nueva realidad, en que la ciencia y la tecnología, han estrechado aún más sus lazos en nuestro actuar diario.

Nuestra institución no permanece estática, es dinámica y viva; por ende, nos adaptamos a las nuevas tecnologías de la información; haciendo sinergia entre el desarrollo y crecimiento global en beneficio de nuestros estudiantes, docentes y personal administrativo; sinergia para trascender no sólo en nuestro ámbito escolar, sino también en el ámbito internacional, en la equidad de género, sustentabilidad y transparencia. Favoreciendo la educación integral de nuestros estudiantes, fomentando una convivencia escolar sana con valores, con una cultura a favor de la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso Sexual.

Existe un gran compromiso e interés por parte de CLEU, de seguir apoyando, en la formación integral de nuestros alumnos y trabajar de forma colaborativa; para que nuestros estudiantes y egresados, sean cada vez más competitivos, más conscientes del papel que deberán de representar dentro de nuestra sociedad.

Esperando que este esfuerzo conjunto, nos siga manteniendo a la vanguardia en la educación superior en nuestro país, me despido de ustedes.

Dr. José Luis Pérez Ángeles.

Rector



INTRODUCCIÓN

En la actualidad y debido al surgimiento de la Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia en el 2007, de la en nuestro país existen diferentes mecanismos que protegen y garantizan las condiciones de desigualdad e inequidad entre mujeres sean atendidas en pro a sus derechos, promoviendo que existan condiciones institucionales que favorezcan a la justicia y a la igualdad.

En Yucatán en el año 2022 la Secretaría de Investigación, Innovación y Educación del Estado de Yucatán propone a las Instituciones Educativas de nivel Superior con Reconocimiento de Validez Oficial crear una guía y constituirse como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia especialmente la de género, discriminación, hostigamiento y acosos sexuales para garantizar el acceso al pleno derecho a la educación superior.

El Colegio Libre de Estudios Universitarios CLEU debido a lo anterior, de acuerdo a sus valores institucionales, al marco referencial del Reglamento General de Licenciatura y Posgrado, a favor del programa de sana convivencia con valores se ve en la necesidad de crear un protocolo para prevenir, atender y sancionar en dado caso las diferentes violencias que se atienden en este protocolo y que pudieran imperar en la comunidad educativa y trasgredir los valores institucionales, garantizando con esto el acceso de las personas que conforman la comunidad CLEU y creando ambientes seguros y una vida CLEU libre de violencia.

Ante ello, el presente documento presentará los mecanismos establecidos para atender cualquier conducta de las referidas en el presente Protocolo Para La Prevención, Atención Y Sanción De La Violencia De Genero, Discriminación, Hostigamiento, Acoso Y Abuso Sexual en el marco del Reglamento Institucional con un enfoque de género y basado en los más altos estándares de derechos humanos. De igual forma, cabe recalcar que, en su funcionamiento, este protocolo se enmarca en las buenas prácticas que CLEU orienta en el ejercicio de una política de mayor igualdad y equidad entre hombres y mujeres así conforme a lo enmarcado en el Artículo 7º de la Ley General de Educación que refiere que la educación superior fomentará el desarrollo humano integral del estudiante en la construcción de saberes indicando en la Fracción VI que el combate a todo tipo y modalidad de discriminación y violencia en especial los ejercidos en razón de género, de razas, etnias, discapacidades, o situaciones de vulnerabilidad social.



OBJETIVO

El objeto del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso Sexual se constituye el Consejo Normativo y Disciplinario para atender, investigar, sancionar con apego al Reglamento General de Licenciatura y Posgrado, así como, erradicar los actos de cualquier tipo de violencia, que tengan lugar tanto en espacios físicos como virtuales y digitales; administrados o no por CLEU, como en cualquier actividad externa promovida por la Institución o en las que ésta participe, o esté representada, así como, entre los miembros de la comunidad universitaria a partir de relaciones vinculadas del ámbito universitario.

DESTINATARIOS

Este protocolo se aplicará a todas las personas que integran la comunidad CLEU campus Mérida, sea como persona que presenta la queja, persona contra la que se presenta la queja, testigos, o bien como integrantes de un Consejo Normativo y Disciplinario, sin distinción de género, puesto o condición especial.

Los cuales puede ser:

1. Personal directivo:
2. Personal académico.
3. Personal administrativo.
4. Personal operativo.
5. Estudiantes.
6. Docentes.
7. Cualquier persona que acredite un vínculo con la Universidad.

El CLEU mediante su Consejo Normativo y Disciplinario conforme al Reglamento General de Licenciatura y Posgrado aplicable, tomará las medidas correspondientes en contra de quienes realicen falsas denuncias.

EJES RECTORES DEL PROTOCOLO

1. **Atención pronta y eficiente:** Esto implica el derecho de recibir atención en un espacio físico, privado, sano y seguro, que genere confianza y seguridad que preserve la integridad y la salud física y mental; para exponer los hechos de manera libre, sincera, abierta y adecuada, ya sea en el ambiente laboral, educativo, formativo o de naturaleza similar.
2. **Celeridad:** Adoptar las medidas necesarias para evitar toda anomalía o retraso.



3. **Confidencialidad y discreción:** La confidencialidad es el derecho vinculado a la reserva de información de su proceso. Este principio implica la prohibición de difundir la información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, ésta solo debe limitarse a las personas involucradas y que realmente sea en cuanto a proceso indispensable conocerla durante el proceso de investigación. Toda la información será manejada de forma prudente y cautelosa, en apego al principio de discreción en el proceso, con base a la filosofía institucional CLEU.
4. **Debida diligencia:** el proceso mediante él se consideran las posibilidades antes de tomar una decisión.
5. **Escucha activa y responsable;** Durante todo el procedimiento, las partes serán escuchadas con sensibilidad, cuidadosamente y de forma atenta, no sólo a lo emitido verbalmente sino también a su expresión gestual y corporal; ya que, tener una escucha activa, permitirá obtener más elementos que nutran el procedimiento, garanticen la objetividad y a la vez el trato humano.
6. **Igualdad y No discriminación:** Todas las personas enunciadas en el presente protocolo son iguales, independientemente de sus condiciones particulares como clase social, pertenencia étnica, orientación sexual, edad, sexo o género, gozarán de los mismos derechos e igualdad de circunstancias en su trato.
7. **Imparcialidad:** El Consejo Normativo y Disciplinario realizará una investigación imparcial durante todo el proceso, puesto que, debe mostrar objetividad, a fin de garantizar a ambas partes de la queja, el respeto a sus Derechos Humanos.
8. **Integridad personal:** se refiere al derecho humano fundamental que tiene su origen en el respeto a la vida y sano desarrollo físico, psíquico y moral.
9. **Libre conflicto de intereses:** Significa que, si por alguna razón cualquiera de los profesionales en función a la investigación tuviera algún tipo de relación con la víctima o el (la) señalado (a), éste deberá notificarlo de manera inmediata para suplirle en sus funciones con el objeto de no viciar el proceso desde el primer momento, incluso cuando el Comité Normativo y Disciplinario CLEU desconozca la relación existente.
10. **No revictimización:** Los actores y las instancias involucrados en los procesos de este protocolo, evitarán exponer a la víctima a cualquier tipo de actuación que pueda causarle sufrimiento psicológico o emocional, sobre todo aquellas que pudieran exponerla públicamente, le causen contratiempos en su vida cotidiana o pongan en duda su condición de víctima por su estilo de vida, contexto, rol de género o preferencia sexual.



- 11. Perspectiva de género:** Las situaciones que se susciten deberán ser analizadas y atendidas desde una visión crítica que considere que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.
- 12. Presunción de inocencia:** es toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad.
- 13. Prevención:** Medidas o disposiciones que CLEU realiza para evitar que se de un ambiente de violencia.
- 14. Principios de la legalidad:** La actuación de las instancias estará fundada y motivada por la normatividad universitaria vigente.
- 15. Prohibición de represalias:** Prohíbe tomar medidas coercitivas contra una persona en razón de su participación como testigo o quejoso de alguna investigación y/o denuncia.
- 16. Realizar un proceso íntegro:** Esto es recabar la información de manera objetiva, neutral y profesional para después presentar a las autoridades pertinentes quienes llevarán a cabo la sanción correspondiente, sin representar fines particulares de ninguna de las partes, más que el acceso justo a la protección máxima de las personas, así como mantener la integridad, no sólo del proceso sino también de la persona usuaria. El proceso íntegro también se refiere a la capacidad de un equipo colegiado de distinguir profesionalmente y con ética la información presentada sin el fin, de facilitar la sanción o evitarla, sino esclarecer debidamente y con apego a los principios universitarios y derechos humanos, el acceso a una vida libre de violencia en el contexto de la comunidad universitaria.
- 17. Respeto protección y garantía de la dignidad:** Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.
- 18. Transparencia:** El procedimiento de denuncia y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas.
- 19. Trato digno y respetuoso:** El respeto a la integridad de toda persona que recurra a presentar una queja, así como contra la que se interpone la misma, en calidad y eficiencia en la atención.
- 20. Una vida libre de violencia:** Proceso auténtico que facilite las medidas y sanciones a toda conducta que atente a la dignidad y el derecho de toda persona a vivir sin violencia, en condiciones de igualdad, en un espacio físico, privado, sano y seguro, que genere confianza y seguridad que preserve su salud física y mental, especialmente en nuestra comunidad universitaria.
- 21. Valores institucionales:** Promover y observar los valores fundamentales que permitan la convivencia armónica de los individuos en la sociedad.



DERECHO DE LAS PERSONAS ATENDIDAS

A fin de garantizar en el procedimiento la integridad y dignidad de las personas que presentan una queja, se establecen los siguientes derechos:

1. De ser tratada con respeto y consideración en su dignidad, autonomía y privacidad personal siempre en condiciones de igualdad y sin discriminación.
2. De permitir o rehusarse a cualquier intervención con la que no esté de acuerdo, así como de ser advertida y de rehusarse a ser observada por espejos de una sola visión, grabadoras, películas o fotografías.
3. De que su caso se lleve con la más estricta confidencialidad, excepto cuando se juzgue, con base en una evidencia particular o informe, que la persona atendida esté involucrada en un acto criminal o tenga probabilidades de dañarse a sí mismo, o algún tercero.
4. De ser informada con anticipación información de las razones por las cuales se implementa determinada medida de prevención o sanción y de recibir la argumentación respectiva del motivo de la determinación.
5. De ser atendida independientemente de su origen étnico, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Dada la especial atención individual y personalizada del protocolo, se considera de interés superior las normas aplicables a la protección de datos personales que existen en México, como es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 6º y la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. Así como también, debido a la naturaleza de los casos que llegan al protocolo, se integra en el procedimiento la cláusula del consentimiento informado relativo al aviso de privacidad, la cual salvaguarda el derecho a la intimidad de las víctimas, la protección de sus datos personales y datos personales sensibles, así como los valores institucionales y el cumplimiento del Reglamento General de Licenciatura o Posgrado.

Entendiéndose por datos personales aquellos que son de identificación y datos personales sensibles son aquellos que involucran a la esfera más íntima de su titular, o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para éste. De manera enunciativa más no limitativa, se consideran sensibles los datos personales que puedan revelar aspectos como origen racial o étnico, estado de salud presente o futuro, información genética, creencias religiosas, filosóficas y morales, opiniones políticas y preferencia sexual, entre otros.



Es importante precisar lo anterior de acuerdo al artículo 1° párrafo 5 de Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

MARCO CONCEPTUAL

Abuso sexual de menores: Es cualquier actividad de tipo sexual hacia un menor por una o más personas de mayor edad, cuyo objetivo es sentir placer sexual. Son actos con o sin consentimiento, con o sin penetración, con o sin violencia, con o sin contacto físico, utilizando la fuerza u otro tipo de coerción, o que toman ventaja de las condiciones de edad, indefensión, desigualdad o poder sobre la víctima.

Abuso sexual: Toda actividad sexual que sucede entre dos personas, sin que medie el consentimiento de alguna de ellas. El abuso sexual abarca conductas cómo: cualquier tipo de penetración, exposición a materiales sexualmente explícitos, tocamiento corporal, masturbación forzada, exhibicionismo y prostitución forzada. Es un delito que se persigue de oficio.

Acoso escolar o Bullying: Cuando un estudiante está expuesto, de forma reiterada y a lo largo de un tiempo, a acciones negativas llevadas a cabo por otro u otros estudiantes, que se da entre compañeros, que se puede dar en grupo en un marco de desequilibrio de poder.

Acoso laboral: Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada.

Acoso sexual: Es una forma de violencia de naturaleza sexual, en el que hay un ejercicio abusivo de poder que atenta contra la dignidad de una persona, ofendiéndola, intimidándola y humillándola, por medio de actos físicos, verbales y/o no verbales, que afectan negativamente su desarrollo psicosocial, físico y/o académico.

Ciberacoso (en inglés, Cyberbullying): Uso de medios de comunicación electrónicos para perseguir y molestar a un individuo o grupo y que es especialmente grave cuando se ejerce entre adultos y menores de edad.

Comunicación asertiva: Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la 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.



Comunidad CLEU (Colegio Libre de Estudios Universitarios): Directivos, académicos, administrativos, operativos, docentes, estudiantes inscritos, egresados, pasantes y titulados.

Conflicto de interés: La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

Desigualdad de género: Indebida asimetría social entre mujeres y hombres. Históricamente las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres, a la esfera pública.

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

Estereotipos de género: Los estereotipos de género son ideas preconcebidas que se utiliza para explicar los comportamientos de los hombres y mujeres, girando en torno a la opinión o prejuicio acerca de cómo deben comportarse estos y los papeles que deben desempeñar en el trabajo, la familia, el espacio público, además de cómo deben relacionarse entre sí.

Género: Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad.

Hostigamiento sexual: Es una forma de violencia ejercida por quien ostenta una posición jerárquica superior contra una persona en una posición de subordinación real, dada por un contexto laboral, escolar, doméstico o cualquier otro, que se expresa por conductas verbales, físicas o ambas, con connotación sexual lasciva.

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.

Primer contacto: El momento dentro de la Institución de Educación Superior ante la autoridad Institucional, en que la víctima de hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación, recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atenderá su caso.



Queja: La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de los Comités Institucionales de ética e igualdad (u órgano creado por la institución para atender la problemática), por parte de la víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación en los que se encuentran involucradas personas de la comunidad escolar.

Revictimización: Revictimización o victimización secundaria: la profundización de un daño recaído sobre la víctima o denunciante, derivada de la inadecuada atención institucional que implica que, al entrar en contacto con las autoridades escolares, es receptora de tratos injustos e incluso puede ser criminalizada por el mismo acto del que fue receptora.

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

Sexismo: Discriminación basada en el sexo de las personas. Esta beneficia a un sexo sobre el otro, basada únicamente en ese criterio.

Sexo: Cuando se utiliza este concepto se hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; es decir, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como “hombre” o “mujer”. Hay quienes asumen que existen sólo estas dos opciones, sin embargo, hay otras cuyos cuerpos presentan una configuración genética, gonádica, morfológica u hormonal diferente y son llamadas intersexuales.

Situaciones de emergencia: Cuando la integridad física o emocional de una persona corre riesgo inminente, ya sea porque en ese momento sufre una agresión, o ya sea, porque la persona violentada se encuentra en un estado de crisis.

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

Violencia: Es el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar traumatismo, lesiones, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o la muerte.

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.

Violencia de género: Formas de violencia basadas en las diferencias asignadas culturalmente para las mujeres y los hombres, relacionadas con roles y estereotipos.



Esta forma de violencia se manifiesta frecuentemente contra mujeres, niñas, niños y personas sexualmente diversas.

Violencia digital: Es toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia. Así como aquellos actos dolosos que causen daño a la intimidad, privacidad y/o dignidad de las personas, que se cometan por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

Violencia económica. Es 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.

Violencia física. Es 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.

Violencia laboral y docente. Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo 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 igualdad.

Violencia laboral. Consiste en tomar una serie de acciones en contra de otro individuo en el entorno laboral, las cuales pueden ser ejercidas tanto por una figura de autoridad como por uno o más compañeros de trabajo del mismo rango, conllevar el abuso de poder, también implica la violación de un conjunto de derechos laborales y humanos que son fundamentales para el bienestar y desarrollo de los individuos.

Violencia patrimonial. Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.

Violencia psicológica. Es 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 llevan a la víctima a la depresión, aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

Violencia sexual. Definida como cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder, que no se ejerce solamente en contra de las mujeres, sino contra la persona en general, haciendo clara distinción de aquella que se realiza contra menores de edad o adultos vulnerables.

MARCO JURIDICO

- Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969),
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1995)
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1981)
- Convenio sobre la discriminación de la OIT (1958)
- Declaración de Beijing (1995)
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- Declaración y el Programa de Acción de Viena y el Programa Integral contra las Violencias (2010)
- El Código Nacional De Procedimientos Penales.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán.
- Ley de Víctimas del Estado de Yucatán.
- Ley General de Víctimas
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Yucatán.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Yucatán.
- Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966)

Específicamente:

Los artículos 1,2 y 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Artículo 1, 3, 4, 20 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 4, 6, 10, 11, 13, 14 fracción III, 15 fracción II, 51 y 52 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Artículos 10, 14, 15 bis fracción IV, 21, 22 fracción I, II, 24 fracciones VI, VII, VIII del Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.



Artículos 1 fracción III, 4, 9 fracciones III, IV, V, XI, XIII, XV, XXII Ter, XXIII, XXVIII, XXXI de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Artículo 3 bis, 47 fracciones II, VIII, 133 fracciones XII, XIII, 992, 994 fracciones VII de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 7 fracciones I, IV de la Ley General de Víctimas.

MARCO DE ACCIÓN PREVENTIVA

La prevención es un mecanismo encaminado a disminuir la incidencia de la violencia, a partir de la identificación y modificación de las condiciones estructurales, culturales y de poder que generan los factores de riesgo que la producen y la reproducen en la sociedad, las instituciones, las familias y las parejas. Por lo que, la prevención se puede considerar una estrategia para potenciar los procesos y condiciones que contribuyan a proteger a los grupos de mayor riesgo de vivir violencia.

Por lo anterior y basado en el modelo ecológico desarrollado por Heise (1994) de conformidad con la propuesta de Bronfenbrenner (1979). Dicho modelo establece cuatro niveles o focos de atención a partir de los cuales elaborar las estrategias de protección:

- El plano individual, referente a los factores biosociales de la historia personal que permiten determinar las características que inciden en las probabilidades de que una persona resulte víctima o victimario de un acto violento, entre estas características se pueden considerar la edad, el género, nivel educativo, empleo e ingresos.
- Las relaciones cercanas, como aquellas mantenidas con la familia, los amigos, las parejas y los compañeros, con miras a identificar las características de estos ambientes y cómo pueden aumentar el riesgo de ocurrencia de actos violentos o fomentar la cultura de la violencia.
- Los contextos comunitarios, en los que se desarrollan las relaciones sociales como las escuelas, lugares de trabajo y el vecindario, tomando en cuenta los factores de riesgos implícitos en cada uno de esos contextos y que otras causales inciden en los mismos como por ejemplo el arraigo ante la diversidad étnica, racial, sexual y religiosa.
- Los factores de carácter general relativos a la estructura de la sociedad que contribuyen a crear un clima en donde se alienta o inhibe la violencia de conformidad con sus normas sociales y culturales.



Rossella Selmini (2008), señala que el desarrollo en los modelos de atención ha cambiado pues no solo mira a la víctima o al que realiza la acción de violencia, sino también el contexto y muestra que los modelos de prevención se clasifican a partir de las siguientes categorías:

- Prevención situacional, que se dirige a eliminar las oportunidades que generen violencia.
- Prevención social, que propone la intervención para modificar las condiciones sociales e individuales que llevan a un comportamiento violento.
- Prevención comunitaria, que implica la intervención de la comunidad para controlar la criminalidad y la violencia a través del mejoramiento físico y social de la comunidad, para reducir, a su vez, las oportunidades de violencia y mantener una permanente vigilancia y, finalmente,
- Prevención del desarrollo, que se aboca a intervenir para reducir las posibles motivaciones que las personas, puedan tener a lo largo de su desarrollo personal para la violencia, es prevenir los factores de riesgo que pueden generar la violencia.

Para CLEU es importante la prevención genera acciones que permitan reducción o afrontar la violencia una forma de prevención es mediante el proyecto “Sana Convivencia con Valores” cuya finalidad es implementar acciones que promuevan los valores fundamentados en los derechos humanos universales, para una sana convivencia, encaminando toda acción hacia la resolución pacífica de conflictos y el desarrollo socioemocional de docentes, estudiante y personal institucional mediante actividades culturales, artísticas y recreativas contribuyendo a una adecuada convivencia social.

Asimismo, otra forma de prevenir situaciones de violencia atacándolas desde la prevención del desarrollo al implementar el área psicopedagógica para brindar apoyo y/o canalizar a los estudiantes que se encuentren en una situación vulnerable, así como impartirles talleres para desarrollar habilidades socioemocionales.

Vinculación con dependencias gubernamentales Federales, Estatales y Ayuntamientos para temas de prevención de violencias, consumo de drogas y atención de la salud mental población estudiantil.

- Sensibilización en temas relacionados con la igualdad de género y los derechos de las mujeres, no discriminación y violencia sexual, dirigidas los estudiantes docentes, personal administrativo, académico, operativo, directivo y todos los integrantes de la comunidad universitario.



- Capacitación y formación a quienes realizan funciones de atención, investigación o sanción.
- Contar con personal suficiente y capacitado en temas relacionados con la presente guía.
- Desarrollar campañas permanentes de información sobre buenos tratos.
- Promover una cultura institucional de igualdad libre de violencia.
- Establecer medidas para prevenir conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación en las instituciones de Educación Superior.
- Contar con un compromiso escrito y público de Cero Tolerancia contra los actos de hostigamiento sexual, de acoso sexual, discriminación, y todo tipo de violencia, emitido por la más alta autoridad de la IES.
- Promover la incorporación de la perspectiva de género en la estructura institucional, normas y procedimientos académico - administrativos que de ella se deriven.

La creación del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso Sexual previniendo y erradicando conductas normalizadas, pero totalmente negativas, con el apeguándose al Reglamento General de Licenciatura y/o posgrado, dichas conductas son las siguientes:

- Realizar silbidos, señales con las manos o a través de los movimientos del cuerpo, miradas o gestos con connotación sexual.
- Tener contacto físico, sugestivo o de naturaleza sexual sin consentimiento, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones, acorralamiento, pellizcos, roces, entre otros.
- Manifestar de forma reiterada y sin consentimiento, directa o indirectamente el interés sexual por una persona, ya sea de manera presencial o por cualquier medio de comunicación.
- Realizar conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos y/o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- Espiar a una persona mientras se cambia de ropa o está en el sanitario.
- Presionar para obtener fotografías o imágenes en cualquier circunstancia o con el agravante de que sea en ropa íntima o desnuda.
- Exhibir fotografías o imágenes con contenido pornográfico o en ropa interior con intenciones sugerentes de carácter sexual.
- Realizar promesas para obtener un beneficio personal a cambio de favores de naturaleza sexual.



- Condicionar la prestación de un trámite o servicio o evaluación escolar a cambio de que la persona acceda a acudir a citas fuera del ámbito académico y escolar o realizar conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona individualmente o en grupo, que hagan referencia a la apariencia o con connotación sexual, bien sean presenciales o a través de medios digitales, incluyendo redes sociales.
- Realizar comentarios, burlas, chistes o bromas sugerentes respecto de la vida sexual de otra persona, sean de manera presencial o a través de medios digitales.
- Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual de forma reiterada y sin consentimiento fuera del centro educativo.
- Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin consentimiento.
- Exhibir o enviar a través de algún medio físico o digital contenido de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas, sin consentimiento.
- Video grabar, audio grabar, fotografiar o elaborar videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento o mediante engaño.
- Exponer, distribuir, difundir, exhibir, reproducir, transmitir, comercializar, ofertar, intercambiar y compartir imágenes, conversaciones, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona a sabiendas de que no existe.



CONSEJO NORMATIVO Y DISCIPLINARIO

Con el objetivo de contar con un órgano dentro del CLEU con autonomía técnica para velar en todo momento para el cumplimiento de lo dispuesto en el presente protocolo, se constituye el Consejo Normativo y Disciplinario para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso Sexuales, y Faltas a reglamentos y/o disposiciones oficiales.

Este órgano se encarga de la recepción, atención, análisis y resolución de casos y se encuentra integrada de la siguiente manera:

1. Dirección de licenciatura, la Subdirección de licenciatura, Gerencia de Calidad, Jefatura Académica de Licenciatura, Coordinación académica de Licenciatura, Coordinación de Posgrado, Jefatura de Servicios Escolares y Jefatura de Apoyo Psicopedagógico, así como las que señalen las autoridades pertinentes para dar soluciones a problemáticas que se presenten.



ESQUEMA GENERAL DE ATENCIÓN



Figura 1. Esquema General de atención.



DESCRIPCIÓN DE LOS PASOS DEL PROCESO QUE ASEGURAN EL MECANISMO DE ACTIVACIÓN

PASO 1. INGRESO DE LA QUEJA

La persona afectada que desee presentar una queja deberá realizarla a través del buzón de quejas para la atención y canalización del evento manifestado.

Solo se recibirán quejas dentro de los doce meses posteriores a la comisión del acto denunciado, Asimismo, tratándose de actos que atenten contra menores de edad, no habrá límite en el plazo para la presentación de la queja. En el caso de actos continuados, el plazo se computará a partir de que se haya presentado el último hecho.

PASO 2. PRIMER CONTACTO Y ENTREVISTA.

En un plazo máximo de 2 días hábiles se deberá establecer el primer contacto con quien presenta la queja y en un término de 30 días hábiles, contados a partir de la fecha en que sea realizada la entrevista de primer contacto con aquella, se determinará la procedencia o no de su queja. En caso de ser necesario para la mejor resolución de la queja, el comité investigador podrá solicitar la ampliación del término de 30 días hábiles.

La entrevista del primer contacto la realizarán en conjunto con la encargada de dar cumplimiento a los procedimientos de control de calidad y la persona encargada del área de psicopedagogía, ambas con el perfil de necesario para hacer valer las directrices de este protocolo.

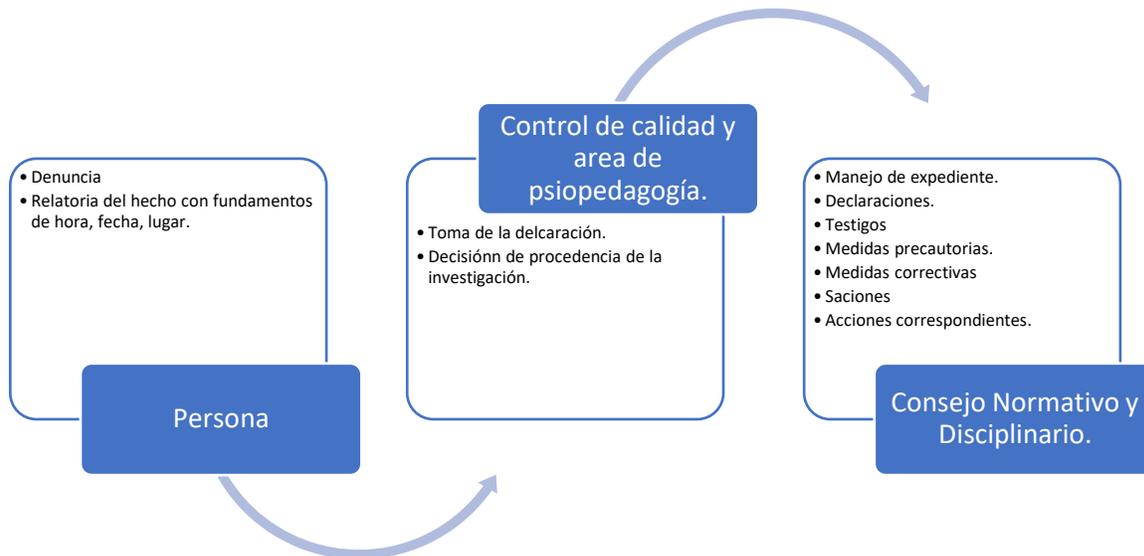


Figura 2. Proceso de ruta crítica de activación del protocolo.

¿Qué ocurre si la persona no contesta?

Si la persona no es localizada con los datos que proporcionó (número telefónico y/o correo electrónico) en el plazo de 2 días hábiles, se hará del conocimiento a la autoridad de la dependencia que corresponda para que a través de su conducto se pueda establecer la comunicación, si a pesar de ello, no se logra establecer contacto con la persona que interpuso la queja en los próximos 2 días hábiles, ésta será declarada como “Desechada”.

En caso de proceder el primer contacto, se realiza la entrevista la cual deberá seguir los siguientes pasos

1. Especificar datos relativos a la escolaridad CLEU (Licenciatura y/o posgrado que cursa, grado, grupo).
2. Datos de la persona con la que se presenta la queja (nombre, edad, sexo, puesto, lugar de adscripción, teléfono, correo electrónico, relación jerárquica). En caso de ser estudiante: programa de estudios inscrito, grado, grupo, lugar, tipo de relación respecto a la persona que levanta la queja.
3. Declaración de hechos
 - a. Describa la situación que viene a declarar/exponer.
 - b. Fecha, lugar y hora en que ocurrieron los hechos.
 - c. Frecuencia con que se dieron los hechos (si sucedió una vez o varias veces).



- d. ¿Cómo se manifestó la situación? (violencia, discriminación, hostigamiento o acoso sexual).
- e. ¿Qué dijo la persona acusada, se acuerda de la frase exacta?
- f. Actitud de la persona que la afectó:
- g. Reacción inmediata de usted:
- h. ¿Hay testigos de la situación? en caso afirmativo proporcionar los siguientes datos: Nombre, edad, sexo, puesto de trabajo, lugar de adscripción y número de celular para el contacto.
- i. ¿Le ha contado la situación a alguien más? mencione a quiénes.
- j. Enuncie el tipo de relación que tiene con la persona que acusa (amistad, noviazgo, sexual, laboral, otro).
- k. ¿Tiene alguna evidencia (s) que compruebe (n) lo que ocurre? ¿cuál o cuáles?
- l. Describa las consecuencias en su ambiente académico o laboral a partir de la situación (personal, emocional, social, laboral o académica, otra.)
- m. ¿Cómo le han afectado los hechos en su rendimiento personal durante el tiempo que se presentaron?
- n. Hasta ahora ¿qué ha hecho al respecto?
- o. ¿Cómo considera que la situación que sufrió/vivió le afectará a largo plazo a nivel personal, emocional, social, laboral o académico? Descríbalo.
- p. ¿Qué tipo de atención profesional requiere después del hecho? (médica, psicológica, laboral, psiquiátrica, legal)
- q. ¿Sabe si hay otras personas afectadas, en la misma situación por la misma persona? Indagar si se posee algún dato sobre estos casos.
- r. ¿Cómo piensa que se debería solucionar la situación?
- s. ¿Qué tipo de actuación solicitaría que se realice por parte de la institución? (Investigación, inicio de un proceso legal ante las instancias gubernamentales correspondientes, ambos o no investigación)
- t. Observaciones y comentarios. De acuerdo a lo anterior, dadas las respuestas proporcionadas por la persona solicitante, se procede a dar lectura de la información establecida en el formato de entrevista.
- u. El cierre de la entrevista, permitirá establecer las condiciones preliminares y acuerdos, en función de las características del caso. Se signan las firmas de las personas que entrevistaron, de la persona entrevistada y de los testigos si hubiera para fines de documentación y apertura del expediente.



PASO 3: ESTABLECIMIENTO DE LA PROCEDENCIA DE INVESTIGACIÓN DE LA QUEJA

La procedencia de la queja se determinará en función de los siguientes elementos:

1. Conductas reportadas que correspondan a las previstas en el Protocolo.
2. Evidencias preliminares contundentes o valorables que permitan determinar la existencia de una conducta sancionable.
3. Que dicha conducta ocurra en el contexto universitario y académico por algún miembro de la comunidad, viéndose afectada la convivencia y vida académica o laboral de la persona que ingresa el reporte de la queja.

Cabe mencionar que, a partir de estos elementos, la revisión del primer contacto implicará la procedencia o no (argumentada) del caso. En ese sentido, aplicará lo siguiente:

1. Si se investiga por la institución: Se le informará a la persona que presenta la denuncia, que su declaración la revisará el Consejo Normativo y Disciplinario.
2. Si no se investiga: los datos formarán parte de una estadística y se cerrará el caso.

En caso de no procedencia esta determinación deberá estar fundada y motivada y hacerse del conocimiento por escrito ya sea de manera personal o por medio del correo electrónico a la persona que interpuso la queja.

En caso de proceder el consejo normativo y disciplinario revisará el caso y las pruebas, en caso de requerir mas le será notificado al denunciante.

PASO 4. REVISIÓN E INVESTIGACIÓN DE CASO POR EL CONSEJO NORMATIVO Y DISCIPLINARIO.

Para integración del expediente de acuerdo a la determinación de la procedencia del caso, lo anterior, se realiza considerando los elementos que permiten el análisis interdisciplinario para el apoyo de medidas complementarias, así como el cuidado y la integridad del proceso con un equipo especializado en atención a casos de violencia. En este momento de la intervención un elemento importante es la información de los plazos.

Como parte de este proceso de investigación se le hace la persona contra la cual se interpone la queja, se le hará llegar un oficio de notificación a la persona contra la que se presenta la queja, informándole de la situación y de la recepción del caso de acuerdo a su procedencia.



Se realiza la entrevista contra el denunciado, haciéndole saber que todo lo compartido será confidencial, se le agradecerá el tiempo que brindará y se le pedirá que plantee el caso en extenso; el cual se podrá grabar con audio de voz o por escrito, según lo que la persona desee. En caso de que sea grabada se le solicitará su autorización a través del consentimiento informado por escrito para dicho efecto. En el caso de las entrevistas las preguntas guías serán:

1. Datos generales (Nombre, edad, sexo, puesto, lugar de adscripción, teléfono, correo electrónico)
2. Tipo de relación jerárquica con la persona que presenta la queja (mayor o menor nivel de puesto).
3. ¿Qué piensa de estar aquí en este momento?
4. ¿Cómo se siente?
5. Se le expondrán los hechos como fueron declarados por la persona que presentó la queja.
6. ¿Puede explicar lo que sucedió?
7. ¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación?
8. ¿Cómo explica el cambio (si hubo alguno) en el comportamiento de la persona afectada después de presentar la queja?
9. Se le indica el tipo de sanciones que podrían aplicarse según el nivel de gravedad del caso, si se comprueba que los hechos sucedieron como manifiesta la persona que presenta la queja.
10. Repasar las acusaciones de forma detallada para aclarar que partes admite y cuales niega.
11. ¿Hay testigos de la situación? en caso afirmativo proporcionar los siguientes datos: Nombre, edad, sexo, puesto de trabajo, lugar de adscripción, número de celular para el contacto.
12. ¿Le ha contado la situación a alguien más? diga a quiénes.
13. Se le aconseja que evite enfrentarse, hablar o amedrentar a la persona afectada y con cualquier otra persona implicada en la dependencia sobre las investigaciones.
14. Firmas de las personas que entrevistaron, de la persona entrevistada.

Se realizarán entrevistas a las personas que hayan sido testigos del caso, para ello se procederá a llenar una declaración bajo protesta, a decir verdad.

Toda evidencia aportada por la persona que interponga la queja, será debidamente enlistada y anexada a expediente para su respectiva valoración en el momento oportuno durante el proceso de investigación. Dichas evidencias se harán constar, procesarán y preservarán siguiendo el acuerdo a/002/10 por el que se establecen las directrices que deberán observar los servidores públicos para la debida preservación y procesamiento del lugar de los hechos o del hallazgo y de los



indicios, huellas o vestigios del hecho delictuoso, así como de los instrumentos, objetos o productos del delito.

PASO 5. RESOLUCIÓN DEL CASO.

Una vez concluida la fase de investigación, se procederá al cierre y establecimiento de la resolución y/o en su caso sanción.

Acordada la resolución con las sanciones y medidas recomendadas por el Consejo Normativo y Disciplinario, quienes analizarán y aprobarán en su caso la resolución competente, tomando en cuenta las sanciones establecidas en el reglamento general de licenciatura y/o posgrado.

O en caso de tratarse de un colaborador se tomará en cuenta en documento antes mencionado y el Contrato Colectivo de Trabajo.

PASO 6. NOTIFICACIÓN A LAS PARTES DE LA RESOLUCIÓN.

Ya con la resolución se realiza una cita con la parte quejosa para explicarle la situación y que se tomarán medidas.

Con la parte en cuestión se le notifica por escrito las sanciones establecidas con una carta compromiso de por medio en caso de ser medidas disciplinarias y/o baja definitiva en caso de una sanción de gravedad.

PASO 7. CANALIZACIÓN, ATENCIÓN Y/O SEGUIMIENTO PERIODICO.

En caso de haberse aplicado medidas disciplinarias se canalizará al departamento de psicopedagogía, y solicitará tratamiento externo en caso de ser necesario, demostrando periódicamente su asistencia.

EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

Con la intención de asegurar el cabal cumplimiento de los objetivos de este protocolo, se realizará una evaluación e informe mensual con la finalidad de asegurar la mejora continua de los procesos con altos estándares de calidad forma parte del Sistema de Gestión de Calidad. Para lograr la meta antes citada, será necesario aplicar en todos los casos procedentes, una escala de satisfacción que permita medir de manera clara y concisa, la percepción de quien decide realizar la activación del Protocolo.