



PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR POSIBLES CONDUCTAS CONTRA LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS, DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES

A) Presentación

El presente Protocolo es una herramienta para las y los integrantes de la comunidad escolar de la Escuela Libre de Derecho que tiene como objetivo el brindar, bajo una perspectiva de derechos humanos y de género, la atención, prevención y en su caso la aplicación de medidas disciplinarias en contra de la discriminación de las personas y de la violencia hacia las mujeres.

Ambas perspectivas se basan en el principio de que todas las personas nacemos iguales en dignidad y derechos, reconoce a mujeres y hombres como sujetos de derechos, permiten identificar la discriminación y desigualdad entre hombres y mujeres y, por lo tanto, tomar las medidas orientadas a asegurar el acceso y disfrute de todos los derechos para todas las personas; también nos permiten reconocer el vínculo existente entre discriminación y violencia hacia las mujeres y el papel que juegan las medidas especiales para protegerlas y asegurar el ejercicio de sus derechos.

El Protocolo busca que los derechos contenidos en la normatividad internacional y nacional protectora de los derechos humanos tengan plena vigencia para todas las personas dentro de la Escuela Libre de Derecho. Por otro lado, busca que se articulen políticas que prevengan y erradiquen conductas negativas dentro de la institución para lograr el acceso de las mujeres a la igualdad, a la seguridad y a la justicia.

Con la implementación del protocolo, se difundirá a través de campañas dirigidas a todos y todas las estudiantes, docentes y personal administrativo, información y orientación sobre prevención de la discriminación y de la violencia hacia las mujeres, con el convencimiento de que solo con el apoyo de toda la comunidad podremos erradicar esas conductas.

Tomando como base estas consideraciones se presenta el Protocolo para la Atención de Quejas por Posibles Conductas contra de la Dignidad de las personas, Discriminación del alumnado y Violencia hacia las Mujeres, en lo sucesivo Protocolo de Atención, con la seguridad de que su puesta en práctica promoverá una cultura de igualdad y de respeto, y que las personas, principalmente las mujeres, que sufran estas formas de violencia sean atendidas y reparadas en la violación a sus derechos.

B) Objetivo

Que la Escuela Libre de Derecho (en lo sucesivo Escuela) cuente con un mecanismo de atención y seguimiento para cualquier acto o conducta constitutiva de discriminación o de violencia hacia las mujeres; el cual deberá regirse bajo una perspectiva de derechos humanos y de género en la atención, prevención, y en su caso, la aplicación de medidas disciplinarias motivadas de la discriminación y violencia hacia las mujeres.

C) Principios de actuación

a. No discriminación y respeto a la dignidad humana

En todo momento se deberán evitar conductas encaminadas a impedir, limitar o negar el ejercicio de un derecho a las personas, por razón de su sexo, pertenencia étnica, discapacidad, preferencia sexual o nacionalidad, entre otras.

b. Confidencialidad

Existe un deber de proteger la identidad y privacidad de las personas previendo la confidencialidad, en términos de la ley aplicable, de la información inherente recopilada.

c. Interés superior de la infancia

Tratándose de personas menores de dieciocho años, se deberá garantizar a éstas sus derechos, procurando su bienestar e integridad física y emocional.

d. Celeridad

Los procedimientos legales y administrativos que se lleven a cabo deberán realizarse con prioridad a otros asuntos.

e. Perspectiva de género

Permite enfocar, analizar y comprender las características que definen a mujeres y hombres, los roles que se les asigna según la sociedad en la que viven. Desde esta perspectiva se analizan las diversas relaciones sociales que se dan entre ambos, así como los conflictos cotidianos que deben encarar, y las múltiples maneras en que lo hacen.

f. Perspectiva de Derechos Humanos

La dignidad se basa en el reconocimiento de la persona de ser merecedora de respeto, es decir, que todos merecemos respeto sin importar cómo seamos. Se centra en los grupos de población que son objeto de una mayor marginación,



exclusión y discriminación. Requiere un análisis de las diferentes formas de discriminación y de los desequilibrios de poder. Busca asegurar la igualdad para todas las personas sin importar las diferencias.

D) De las materias de atención del presente Protocolo

Discriminación

Concepto:

Actitudes y prácticas sociales e institucionales que, de manera directa o indirecta, en forma intencionada o no, propician un trato de inferioridad a determinadas personas o grupos sociales por sus rasgos o atributos poco valorados o estigmatizados.

Causas de la discriminación:

- El etnocentrismo - mecanismo psicológico inconsciente de considerarnos a nosotros mismos y a nuestros grupos de pertenencia como mejores o más importantes.
- La intolerancia social - actitud de rechazo por parte de un grupo generalmente mayoritario de las creencias y prácticas de otro grupo generalmente minoritario.
- Prejuicio sobre la “supuesta” inferioridad de los grupos por razón de:
 - Sexo;
 - Pertenencia étnica;
 - Discapacidad;
 - Orientación sexual;
 - Credos religiosos;
 - Idioma;
 - Estado civil;
 - Posición económica;
 - Opiniones políticas, y
 - Apariencia física.

¿Cómo identificamos la discriminación?

- Ideas basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas para considerar a las o los otros como diferentes e inferiores;

- Desprecio a determinadas personas o grupos;
- Se omiten las necesidades específicas de los grupos discriminados, se restringen sus derechos y su acceso a oportunidades de desarrollo, y
- Se genera exclusión social.

Manifestaciones de la discriminación:

- Rechazo;
- Desprecio;
- Violencia;
- Hostilidad;
- Animadversión;
- Odio;
- Tratos diferenciados;
- Marginación;
- Represión;
- Restricción o negación de oportunidades de desarrollo e,
- Impedir el acceso a bienes, servicios, etc.

Efectos de la Discriminación en la comunidad:

- Limita la interacción entre las personas;
- Deteriora la convivencia;
- Fomenta la violencia y la marginalidad;
- Afecta el desarrollo social;
- Limita la solidaridad social y,
- Vulnera a los grupos discriminados.

En las personas discriminadas genera:

- Frustración;
- Resentimiento;
- Hermetismo;
- Enojo;
- Impotencia y,
- Dependencia.

Para prevenir la discriminación necesitamos:

- Tomar en cuenta a las y los otros;
- Valorar la diversidad humana;
- Sus puntos de vista, sus intereses y formas de vida;
- Reconocer sus expresiones legítimas, sus demandas y,
- Todas y todos somos diferentes, pero tenemos igual dignidad e iguales derechos.

Violencia hacia las mujeres

Concepto:

La Organización de las Naciones Unidas, en su Declaración de 1993, define la violencia contra la mujer como:

“Todo acto de violencia de género que resulte o pueda resultar en daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico de quien la recibe, incluyendo la amenaza de dichos actos, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como en la privada.”

El preámbulo de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará afirma lo siguiente: *la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.*

Al definir la violencia contra las mujeres en su artículo primero considera:

“Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.”

Añade en el artículo segundo que también:

“Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:
a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;

- b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y*
- c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.”¹*

Características:

- Los actos de violencia en contra de las mujeres son constantes;
- La persona agresora tiene claridad respecto de su conducta, es intencional;
- Es una manifestación de poder, quien agrede busca someter a la persona, y
- La violencia contra las mujeres tiende a incrementarse, lo que provoca un daño cada vez más intenso a la mujer que la recibe.

Impacto de la violencia en las mujeres:

- Afecta en su autoestima: las mujeres violentadas sufren la pérdida de su valía personal, del amor hacia sí mismas y del respeto que merecen;
- Recurren al aislamiento: creen ser las únicas a quienes les ocurre esta situación, mantienen una sensación de constante soledad e indefensión, rompen sus redes de apoyo;
- Expresan temor al agresor: temen a las amenazas o consecuencias que tendrá al denunciarlo;
- Manifiestan inseguridad: incapacidad para tomar decisiones, y
- Se sienten culpables: asumen que la situación que viven es responsabilidad de ellas.

Acoso y hostigamiento sexual

Los comportamientos abusivos, las bromas, las imágenes, los gestos de índole sexual o las solicitudes de favores sexuales se han generalizado como una práctica que va ligada a la obtención de un empleo o en el caso escolar se relaciona con un pase de grado o mejor calificación, es decir, si las mujeres quieren mantener su empleo o salir adelante en sus estudios tiene que aceptar bromas, insultos, tocamientos e incluso actos sexuales.

¹ Capítulo I definición y ámbito de aplicación artículos 1 y 2 Convención de Belém do Pará.

Este es el comportamiento comúnmente considerado como hostigamiento sexual, el mismo que ha sido reiterado, no aceptarlo tiene o tendrá graves consecuencias para ellas, además de la incompreensión social y familiar o la idea siempre presente de que ellas con su vestimenta, comportamiento e incluso una "sonrisa" lo puede provocar, por lo que la sensación y convencimiento de que la ella lo pudo haber propiciado es permanente y tan arraigada, que la propia víctima llega a considerarse culpable de la situación.

Concepto:

Al revisar el diccionario de la Real Academia Española encontramos que por acosar se entiende:

1. *tr. Perseguir, sin darle tregua ni reposo a una persona.*
2. *tr. Perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos.*

Mientras que por hostigar se entiende, entre otras como:

1. *tr. Molestar a alguien o burlarse de él insistentemente.*
2. *tr. Incitar con insistencia a alguien para que haga algo.*

Ambas palabras incluyen en su definición la molestia y la insistencia, de hecho, la palabra acoso es un sinónimo de hostigamiento, según el mismo diccionario.

En la legislación mexicana se contempla el hostigamiento sexual y el acoso sexual dentro de la Ley Federal del Trabajo², al igual que en la mayoría de los Códigos Penales tanto Federal como de los Estados. También, en la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia³.

La diferencia entre estas conductas según la legislación mexicana es que mientras en el hostigamiento existe una relación de subordinación (se entiende por la posición de jerarquía o de mando, el agresor aprovechando esa posición hostiga sexualmente a una mujer que se encuentra bajo su mando) y lo circunscribe a los ámbitos laborales y escolares, esta condición no se tiene en el acoso sexual, sin embargo, el ejercicio abusivo del poder se encuentra como elemento en ambas situaciones (derivado de la posición que históricamente han tenido las mujeres que se traduce en discriminación).

Al respecto, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia insiste que el acoso lleva a un estado de indefensión y riesgo para la víctima, aunque en realidad esto también ocurre cuando es objeto de hostigamiento sexual.

² *Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970.*

³ *Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007.*

A nivel internacional, el Comité de la CEDAW (Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer) en su Recomendación General No. 19 define al hostigamiento sexual como:

“El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas.”

De la definición del Comité de CEDAW podemos encontrar los siguientes elementos que constituyen el hostigamiento sexual:

- Comportamiento de tono sexual como contacto físico e insinuaciones;
- Observaciones de tipo sexual;
- Exhibición de pornografía;
- Exigencias sexuales verbales o, de hecho;
- Constituye discriminación cuando la mujer cree que su negativa trae consecuencias, y
- Creación de un entorno hostil.

En este mismo aspecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera la definición del Comité de la CEDAW antes referida sobre hostigamiento sexual, pero construye una definición en donde utiliza como sinónimo el término acoso u hostigamiento sexual.⁴

“Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo.”

La definición de la OIT considera necesario que el comportamiento sexual de quien lo genere (agresor) sean para quien lo recibe (víctima):

- No deseado, y
- Ofensivo.

⁴ *ídem.*

Si éstos dos supuestos no se cumplen, entonces no hay hostigamiento o acoso sexual.

La OIT⁵ al ahondar en el tema, considera que el acoso sexual puede presentarse como chantaje cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral –aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo– para que acceda a comportamientos de connotación sexual.

Los comportamientos que califica como acoso sexual pueden ser de naturaleza:

- Física: violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios;
- Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas y,
- No verbal: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

La OIT ejemplifica el acoso u hostigamiento sexual en conductas como:

- Contacto físico innecesario y no deseado;
- Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal;
- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad;
- Petición de favores sexuales;
- Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual;
- Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales;
- Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual;
- Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual;
- Propagar rumores sexuales acerca de la víctima;
- Jalar la ropa de manera sexual;
- Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales;
- Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.;
- Forzar a besar a alguien o a algo más que besar;

⁵ Organización Internacional del Trabajo. *Género, Salud y Seguridad en el Trabajo, Hoja Informativa 4 El Hostigamiento o Acoso Sexual, Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana.*

- Llamar a la víctima “gay” o “lesbiana”;
- Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario, y
- La utilización o exhibición de material pornográfico.

El impacto del acoso y hostigamiento sexual en la víctima:

El acoso u hostigamiento sexual constituyen violaciones a los derechos humanos de las mujeres, ya que las acciones que acompañan al acoso u hostigamiento llegan a tener impactos en la vida privada, profesional y pública de la víctima, constituye un obstáculo para la igualdad y para el libre ejercicio de sus derechos.

Según la OIT, el hostigamiento sexual tiene efectos perjudiciales para la salud de la víctima⁶ en lo físico y/o emocional, tales como:

- Sufrimiento psicológico como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima;
- Cambio de comportamiento, entre los que se encuentran el aislamiento o deterioro de las relaciones sociales;
- Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso llegar al suicidio;
- Riesgo de pérdida de trabajo;
- Aumento de la accidentalidad, y
- Dolor de cabeza, tensión muscular, trastornos gastrointestinales, alergias, depresión, consecuencias del maltrato físico o abuso sexual, ansiedad, angustia, irritabilidad, agresividad, insomnio, enfermedades psicosomáticas, baja autoestima, etc.⁷

Para las víctimas en lo laboral se presentan las siguientes⁸:

- Limitaciones en el desarrollo profesional y económico;
- Concentración de las mujeres en empleos con malas condiciones laborales, y
- Falta de oportunidades.

⁶ Organización Internacional del Trabajo. *Género, Salud y Seguridad en el Trabajo, Hoja Informativa 4, El Hostigamiento o Acoso Sexual, Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana.*

⁷ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Trabajo de Mujeres: Cuestión de Género.*

⁸ *ídem*

Para la sociedad:

- Costos a largo plazo para la reintegración de las víctimas;
- Incremento de la violencia de género, violencia laboral, discriminación en el empleo, segregación ocupacional;
- Gastos en procesos legales y penales, y
- Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por los hombres.

Generalmente existen barreras, temores y creencias que pueden tener las personas víctimas de acoso u hostigamiento sexual, que en ocasiones les impiden realizar la denuncia, entre las que destacan⁹:

- Temor para hablar de lo ocurrido: la sexualidad humana sigue siendo un tema tabú del que no se quiere hablar ni reflexionar;
- Temor a ser victimizada: por negligencia, indiferencia, torpeza de quien recibe la demanda o denuncia;
- Temor a la crítica de los compañeros de trabajo: presión de sus superiores y compañeros y compañeras de trabajo por presentar la queja interna o denuncia judicial;
- Desconocimiento de sus derechos o desconocimiento o inciertas referencias de los procedimientos que se deben seguir;
- Temor a no encontrar medios probatorios, dificultades probatorias y eventual costo alto de los trámites ulteriores;
- Desconfianza en los mecanismos, por desconocimiento o desprestigio de estos;
- Temor a la no confidencialidad ni reserva del hecho como puede ser la publicidad de los sucesos en el lugar de trabajo, que expone la intimidad de quien ha sido objeto de acoso;
- La mala interpretación de los hechos ocurridos;
- Sentimiento de culpa y dudas sobre si no propiciaron el acoso sexual por la forma amable de relacionarse o por la vestimenta, actitudes, etc.;
- La incomprensión del hecho al no haber comprendido o interpretado erróneamente el límite de la tolerancia entre la torpeza y el acoso sexual;

⁹ Organización Internacional del Trabajo. *Género, Salud y Seguridad en el Trabajo, Hoja Informativa 4, El Hostigamiento o Acoso Sexual, Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana.*

- La relación con quien acosa al precisar la situación actual cuando hubo alguna relación anterior con quien acosa;
- El temor a las represalias, tanto las represalias abiertas o encubiertas, incluso a que haya más acoso;
- Pérdida de oportunidad o pérdida de condiciones laborales, obstáculos futuros para ascensos o el despido, y
- Pérdida de derechos ya sea por negación, peligro, afectación o pérdida de derechos adquiridos o en expectativa.

Cuando el hostigamiento sexual se convierte en abuso sexual

En ocasiones se tiende a incluir en las conductas de hostigamiento o acoso sexual, los tocamientos o manoseos, obligar a las personas a presenciar actos sexuales o a exhibir su cuerpo, entre otros. Todo ello en la legislación penal mexicana se considera otro delito, denominado abuso sexual. Este delito atenta contra la libertad sexual, tiene una pena de prisión de seis a diez años que puede agravarse cuando se hace uso de la violencia física o psicológica y puede alcanzar hasta quince años de prisión.

E) De la Atención y Seguimiento a Quejas

Con el fin de asegurar que ninguna de las conductas señaladas con anterioridad se manifiesten y toleren, así como la necesaria atención a las personas, en especial a las mujeres que han sido objeto de las mismas, se requerirá de personas especializadas para dar la atención y seguimiento según lo establecido en el presente Protocolo, por lo que la Rectoría designará, con aprobación de la Junta Directiva, a la persona titular de la Unidad de Atención de Quejas por Posibles Conductas contra de la Dignidad de las personas, Discriminación del alumnado y Violencia hacia las Mujeres, en los sucesivo Unidad de Atención, quien podrá recibir las quejas por conductas que puedan afectar la dignidad e integridad física o sexual del alumnado o profesorado. La Unidad de Atención está obligada a guardar la absoluta confidencialidad respecto de las quejas que reciba y el trámite de éstas. Dicha confidencialidad se delimitará en el apartado H) del presente Protocolo.

Con independencia de las facultades derivadas del Protocolo que ejerza la Unidad de Atención, los y las afectadas podrán acudir directamente a las autoridades escolares y hacer de su conocimiento aquellas conductas que consideren transgreden sus derechos. El trámite de estas se hará conforme lo disponga la Junta Directiva o la Rectoría de acuerdo con las condiciones del caso.

La Unidad de Atención tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Solicitar a las autoridades, por conducto de la Rectoría, el cumplimiento del orden legal escolar cuando estudiantes, profesoras, profesores y colaboradores invoquen violaciones a sus derechos por conductas u omisiones indebidas.
- II. Conocer de las quejas que se presenten y actuar de inmediato en ejercicio de sus facultades en lo que considere necesario;
- III. Orientar a la persona que presente la queja, a través de los mecanismos de asistencia jurídica o psicológica que disponga;
- IV. Respetando los principios de defensa de toda persona, solicitar a la Rectoría el establecimiento de las medidas disciplinarias necesarias para la conservación de los derechos de la comunidad escolar;
- V. Admitir o rechazar las quejas que se presenten, previo procedimiento correspondiente;
- VI. Solicitar los informes correspondientes a la persona respecto de la cual se presente la queja, mantener la confidencialidad de la identidad de la persona que ha presentado la queja y allegarse de las pruebas que considere necesarias para conocer la verdad de los hechos;
- VII. Formular a la Rectoría las recomendaciones que considere necesarias para imponer las medidas, en relación con las violaciones de derechos que identifique la propia Unidad de Atención;
- VIII. Rendir un informe semestral a la Junta Directiva sobre las quejas que haya tramitado, a fin de que se incluyan en el informe anual de actividades que se rinda a la Junta General de Profesores;
- IX. Divulgar entre la comunidad escolar las funciones de la Unidad de Atención, así como la información que la Junta Directiva considere necesaria para fomentar una cultura de respeto en la comunidad; y
- X. Las demás que sean indispensables o complementarias para alcanzar eficientemente los fines del Órgano de Atención.

El procedimiento de queja por violaciones de derechos presentados ante la Unidad de Atención, por las o los estudiantes, profesoras, profesores y colaboradores se seguirá conforme a los principios establecidos en el presente protocolo.

La Unidad de Atención es competente para conocer de las quejas por hechos y omisiones de profesores, profesoras, estudiantes, colaboradores y autoridades escolares que vulneren los derechos del alumnado que pueden afectar su dignidad e integridad física o sexual. Tendrá libertad de acción en el ejercicio de sus funciones, no recibirá instrucciones de ninguna clase en relación con las recomendaciones que formule, no podrá ser disminuida su remuneración sin previa justificación exclusivamente de carácter económico y su titular sólo podrá ser removido por la Junta Directiva.

En cuanto a las personas que mantienen una relación laboral con la Escuela se seguirá lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y los lineamientos que para tal efecto se expidan.

F) Guía para la atención y seguimiento de Quejas

Se recomienda durante la atención de quejas considerar los siguientes puntos:

- Escuchar con atención y respeto a la persona que presenta una queja o que solicita información u orientación sobre los hechos que puedan ser constitutivos de discriminación, en especial por hostigamiento o acoso sexuales u otra forma de violencia contra las mujeres que la Leyes mexicanas sancionan;
- Informarle sobre sus derechos a la dignidad, no discriminación y la no violencia contra las mujeres, en particular sobre los delitos y las sanciones en que pueden incurrir quienes violenten, hostiguen o abusen sexualmente de una mujer o quienes las discriminen o amenacen;
- Las medidas que la institución está promoviendo para prevenir esas conductas, y
- Hacer de su conocimiento que contará con el apoyo necesario para presentar su queja, la orientación y apoyo jurídico si decide denunciar a las instancias correspondientes y promoverá la asistencia psicológica.

Para el trámite de una queja deben realizarse las siguientes acciones:

1. Las quejas por violaciones a derechos ocurridas en el ciclo escolar, a la entrada en vigor del presente Protocolo, se podrán presentar por escrito o de forma verbal señalando:
 - I. El nombre de la persona que presenta la queja;
 - II. El nombre de la persona contra la cual se presenta la queja;
 - III. Los hechos, señalando en la medida de lo posible las circunstancias;
 - IV. Las pruebas con las que cuenta;
 - V. Los derechos que se consideran vulnerados, y
 - VI. Los puntos petitorios.
2. Se solicitará a la persona que presenta la queja que para la elaboración de esta tome en cuenta, en lo que corresponda, lo siguiente:

a) ¿Cuándo iniciaron las conductas motivo de la queja?

- b) ¿Cómo se dieron esas conductas?
- c) ¿Fueron a través de palabras o tocamientos?
- d) ¿Le entregaron o enviaron imágenes de índole sexual, pornografía?
- e) ¿Se han dado tocamientos físicos?, ¿dónde? ¿cuándo?
- f) ¿Se han presentado ofrecimientos sexuales a cambio de un beneficio escolar?
- g) ¿Ha sido humillada y ofendida? ¿a solas o frente a otras personas?
- h) ¿Ha sido amenazada?
- i) ¿Ha sido ridiculizada por su apariencia, vestir o arreglo personal?
- j) ¿Con qué frecuencia han ocurrido estos comportamientos?
- k) ¿La persona que la ha agredido es estudiante, maestro o colaborador de la institución? ¿es alguien con mayor jerarquía?
- l) ¿Hasta donde es su conocimiento, estas conductas también se han presentado contra otras personas? ¿alguien ha protestado por ello?
- m) ¿Considera que las personas que están en la misma clase participan de esas conductas?
- n) ¿Alguna vez le ha pedido a la persona que la ha ofendido o hostigado que no lo haga? ¿le ha dicho que le molesta? ¿ha comentado con otras personas que parean esas conductas o comentarios?
- o) ¿Cómo se ha sentido desde que esas conductas iniciaron?
- p) ¿Cómo ha cambiado su vida y sus costumbres?
- q) ¿Ha pedido ayuda? ¿a quién, dentro o fuera de la Escuela?
- r) ¿Qué le gustaría que se hiciera para evitar esos tratos y conductas?
- s) ¿Qué tipo de apoyo requiere?

3. Una vez recibido el relato, podrá solicitarle que amplíe o aclare algunas dudas si las hubiera, con el fin de que quede lo más completo posible. Terminado lo anterior se solicitará que firme la solicitud para que se inicie formalmente la queja.

4. Es importante reiterarle que puede hablar abiertamente de lo sucedido y a buscar junto con él/ella, cuáles serían las acciones urgentes para apoyarlo/a, algunas pueden aplicarse inmediatamente, de tal suerte que sienta confianza y apoyo. También hay que recomendar que no confronte ni reclame a quien la hostigó o agredió, ya que se tomarán las medidas necesarias para evitar nuevas agresiones.

5. Se deberán tomar medidas inmediatas, entre las que se destacan:

- i. Confidencialidad, procurar que los nombres de las personas señaladas en la queja no sean divulgados, en particular la persona que presente la queja, todo ello con el fin de evitar represalias, ofensas o calumnias contra ellas.
 - ii. Si así lo solicita la persona que presente la queja, se podrá cambiar de grupo.
6. Se deberá notificar por escrito a la persona acusada que existe una queja contra ella y que se solicita su comparecencia de manera inmediata.
7. Haciendo de su conocimiento los motivos de la queja presentada, se le deberá solicitar por escrito que dé respuesta a los contenidos de esta.
8. Se le hará saber que las conductas motivo de la queja no son permitidas ni toleradas por la Escuela y que durante el tiempo que dure la investigación no deberá acercarse, reclamarle, o agredir a la persona que presentó la queja.
9. Todo ello se llevará a cabo dentro de los tres días siguientes en los que la queja quedó presentada formalmente.
10. Al analizar la queja se deben considerar todas las circunstancias alrededor de los hechos, el contexto en el que ocurrieron y tener presente que las mismas podrían ser ocultas, sin testigos. Por lo que podrá solicitarse información de las personas cercanas, ya sea que se encuentren en el mismo salón de clase o que acostumbren a convivir.
11. Si durante el análisis se encuentran testigos o se tiene noticias de que alguna persona conoce de los hechos, se le pedirá que comparezca. Además, se corroborará si ocurrieron quejas o denuncias anteriores contra la persona señalada.
12. Si la persona que presenta la queja no da continuidad se debe averiguar el motivo, si fue amenazada o intimidada se tomarán las medidas para protegerla y apoyarla.
13. La Unidad de Atención analizará la queja dentro de los 10 días hábiles siguientes a la presentación. En caso de que los hechos u omisiones expuestos no caractericen una violación de derechos, presentará su informe

a la Rectoría y notificará a las personas involucradas dando por concluido el trámite. Si se trata de una cuestión estrictamente académica o diferente a las que son objeto de este protocolo será competencia exclusiva de la Junta Directiva.

14. En caso de que los hechos narrados caractericen preliminarmente una violación de derechos, la Unidad de Atención de Quejas hará del conocimiento de la persona contra quien recae la queja y le fijará un plazo de 3 días hábiles para que informe por escrito lo que a su derecho corresponda.
15. Recibida la información y pruebas de ambas partes, la Unidad de Atención analizará el caso. Para ello, podrá solicitar a las partes o a terceros la información o pruebas adicionales que considere necesarias; así como allegarse de los elementos que considere precisos para resolver y emitirá un informe que incluirá sus conclusiones y recomendaciones. Presentará dicho informe a consideración de la Rectoría quien determinará lo conducente, en términos de lo dispuesto en el punto 18 del presente protocolo.
16. Si las conductas señaladas pueden ser constitutivas de un delito se le informará a la persona, exhortándola a presentar la denuncia penal. Tratándose de un delito que se persigue de oficio, se pondrá en conocimiento de la autoridad competente. Asimismo, la Unidad de Atención deberá informarlo de manera inmediata a la Rectoría para lo conducente y le hará saber a la presunta víctima que contará con la orientación y el apoyo de la Institución, a través de personas expertas pro bono. El órgano de atención deberá respetar en todo momento las esferas competenciales de las autoridades ministeriales.
17. Si la persona motivo de la queja tiene una relación laboral con la Escuela se seguirá el procedimiento establecido en la Ley Federal del Trabajo.
18. La Unidad de Atención en cualquier momento y al emitir su dictamen podrá solicitar a la Rectoría la aplicación de medidas a favor y en protección de la persona que presenta la queja, así como medidas disciplinarias contra la persona que cometió alguna conducta en contra de la dignidad de cualquier persona y/o violencia hacia las mujeres.
19. La Rectoría dentro de sus facultades de gobierno interno podrá imponer como medidas disciplinarias, entre otras:
 - a) Amonestación verbal;
 - b) Amonestación escrita, misma que será integrada a su expediente;

- c) Capacitación y, en su caso, trabajos de investigación en materia de derechos humanos, dignidad de las personas, no discriminación, género y erradicación de la violencia contra las mujeres.
- d) Suspensión temporal, que no podrá exceder de dos meses, en caso de considerarse que la suspensión debe ser por un plazo más amplio, la decisión será de la Junta Directiva en términos del párrafo 22 siguiente.

20. La Rectoría podrá imponer cualquiera de las medidas anteriores o podrá, con aprobación de la Junta Directiva concluir el asunto previa audiencia de la persona titular de la Unidad de Atención si considera que no existen elementos suficientes para la imposición de alguna medida, de lo cual dará cuenta a la Junta Directiva.

21. Si la Rectoría considera que la conducta en contra de la dignidad de las personas o de violencia hacia las mujeres es grave podrá incluir en la orden del día de la siguiente sesión de Junta Directiva una propuesta para la suspensión o la cancelación de matrícula de la persona que la haya cometido. La Junta Directiva determinará lo conducente previa audiencia de la persona que haya cometido tales conductas.

22. La Unidad de Atención rendirá a la Junta Directiva un informe semestral de las acciones realizadas y quejas resueltas, así como el resultado de estas. La Junta Directiva podrá ordenar la difusión de este informe con el debido resguardo de la confidencialidad de los asuntos y datos personales de cada persona y caso.

G) Asistencia Jurídica y apoyo a la persona que presentó la queja

La Escuela promoverá la asistencia jurídica pro-bono en caso de solicitarse, también dará seguimiento a los casos denunciados. En cuanto a la atención psicológica, se promoverán convenios de colaboración con instituciones públicas o privadas que los proporcionen, también se dará seguimiento a la atención recibida. En ambos casos se estará a los Lineamientos que se emitan al respecto.

Con la puesta en práctica del presente Protocolo, la Escuela Libre de Derecho expresa y ratifica su compromiso de Cero Tolerancia a la discriminación y la violencia hacia las mujeres.

H) Confidencialidad

La Escuela Libre de Derecho, alienta a las víctimas de toda forma de discriminación, acoso y hostigamiento sexual a buscar apoyo y asesoramiento de parte de la Unidad de Atención o de algún testigo proactivo, para poder recibir la asistencia adecuada y para que la Escuela Libre de Derecho pueda responder apropiadamente frente a la discriminación, el acoso y el hostigamiento sexual.

Esta guía tiene como objetivo que todas las personas que estudian o de alguna manera forman parte de la comunidad de la Escuela Libre de Derecho, conozcan las diferentes opciones de confidencialidad para que puedan tomar decisiones informadas en caso de ser víctimas de discriminación, de acoso y hostigamiento sexual.

La correcta regulación de la confidencialidad es fundamental para garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la privacidad a lo largo de todo el procedimiento de investigación. Además, la confidencialidad es un factor clave del proceso para garantizar la integridad de la investigación y prevenir que ninguna de las personas que participa en el procedimiento sea sujeta a intimidación, persecución, discriminación o represalia alguna.

Reglas básicas de confidencialidad entre la presunta víctima y la o el testigo proactivo:

- Cuando la presunta víctima busca apoyo y asistencia de un testigo proactivo, la o el testigo deberá explicarle con claridad a la víctima que la información será totalmente confidencial, a menos que la presunta víctima autorice que se revele su identidad y datos personales ante la Unidad de Atención.
- Si la víctima no desea o no está segura de presentar una denuncia ante la Unidad de Atención, la o el testigo proactivo debe siempre respetar la voluntad de la víctima.
- De cualquier manera, la o el testigo proactivo deberá informar a la Unidad de Atención sobre la conducta, el contexto, fecha y lugar, preservando rigurosamente la confidencialidad de la víctima, para que la Unidad de Atención pueda evaluar la gravedad del problema y detectar patrones, con el objetivo de tomar medidas preventivas para evitar la repetición de la conducta.

Reglas básicas de confidencialidad entre la presunta víctima y la Unidad de Atención:

Para generar confianza en el proceso de investigación, la Unidad de Atención, deberá notificar con claridad a la presunta víctima antes de recibir su testimonio, qué tipo de información será revelada, a quién y porqué:

- 1) La Unidad de Atención deberá explicar con claridad que la Escuela Libre de Derecho no puede prometer ni garantizar confidencialidad total, porque es necesario un grado mínimo de intercambio de información con las personas que conforman la Unidad de Atención para poder llevar a cabo la investigación efectiva y sancionar la conducta denunciada, aclarando que esta información nunca se difundirá fuera de la Unidad de Atención mientras dure la investigación y hasta que se resuelva de manera definitiva el caso.
- 2) La Unidad de Atención deberá informar a la presunta víctima que, para poder sancionar la conducta denunciada, su nombre y una descripción básica de los hechos quizá deba ser revelada a la persona denunciada en algún punto del proceso, para que ésta tenga la oportunidad de responder y defenderse.
- 3) La Unidad de Atención deberá informar a la presunta víctima que la Escuela Libre de Derecho no tolerará ningún tipo de represalia, que tomará medidas para prevenirlas y que cualquier represalia será rigurosa y estrictamente sancionada.
- 4) Si la presunta víctima insiste en la opción de la confidencialidad total para proteger el anonimato, se le deberá reiterar que el anonimato limitará la habilidad de la Escuela Libre de Derechos, para investigar el hecho y sancionar al presunto agresor.
- 5) La Unidad de Atención, a pesar de las limitaciones que impone la confidencialidad total, deberá aprovechar y usar la información disponible para poder diagnosticar el problema y tomar medidas preventivas efectivas para evitar la repetición de la conducta.

I) Artículos transitorios

PRIMERO. El presente instrumento entrará en vigor el 1 de enero de 2021.

SEGUNDO. Se derogan los lineamientos para la atención de casos de transgresión de derechos de la comunidad escolar.

TERCERO. Los casos pendientes de resolver conforme a dichos lineamientos terminarán bajo la vigencia de dichas reglas.

CUARTO. Las conductas cometidas, pero no denunciadas en el ciclo escolar 2020-2021 podrán ser objeto de la queja prevista en el presente protocolo.