PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
PARA CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

UMAD®
UNIVERSIDAD MADERO

IMM
INSTITUTO MEXICANO MADERO
Sistema Bilingüe ®

Introducción

El presente Protocolo es sustentado en la Normatividad que nos rige como institución, siendo esta, la Ley Federal del trabajo, el Reglamento interior de trabajo y nuestro código de ética y entra en vigor a partir del 1° de junio 2019.

En éste se establecen los lineamientos precisos sobre los pasos y criterios que deberán seguir las instancias correspondientes para la atención y seguimiento que se brindará antes estos casos.

Objetivo General

Establecer un proceso claro de atención y seguimiento a cualquier solicitud, queja o denuncia por violencia de género dentro del Sistema Madero.

Objetivos específicos

1. Asegurar un ambiente libre de violencia de género dentro de la institución.

2. Comunicar nuestra postura de cero tolerancias contra la violencia de género.

Definición de violencia de género

Para la Universidad Madero y el IMM se entiende como violencia de género, toda conducta de maltrato que ejerce una persona sobre otra, basada en su orientación o identidad sexual, sexo o género y que causa un daño físico, psicológico, económico o sexual, tanto al personal como al alumnado. Se consideran manifestaciones de violencia:

1- El acoso sexual, cuando una persona hostiga, persigue o molesta a otra, por su género, incurriendo o no en violencia física.

2- Violencia sexual, cuando se usa coacción o amenazas para obtener una conducta sexual, incurriendo o no en violación.

3- Abuso sexual, cuando se perjudica la salud mental o física por motivos de sexo o género, intimidación o conducta hostil basada en estereotipos de género, aunque no incluyan contacto sexual.

Algunos de los actos que se consideran violencia de género: Chistes sexuales u obscenos; comentarios o bromas acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales de una persona; invitaciones, llamadas telefónicas o mensajes

electrónicos indeseables y persistentes, en la institución o fuera de ésta; seguir a una persona fuera de las instalaciones educativas al hogar (acecho); gestos ofensivos; contactos físicos indeseados; insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales; exhibición de pornografía; pedir favores sexuales a cambio de mantener el trabajo, incrementar una calificación, aprobar una materia o una promesa de cualquier tipo de trato preferencial; amenazar a una persona de reprobarla, disminuirle o quitarle una beca, bajarla de puesto, quitarle el trabajo o cuestiones similares, si se niega a mantener una relación sentimental o sexual**. Así como cualquier acto que viole la intimidad sexual de las personas a través de medios digitales, como compartir fotografías o videos de persona alguna semi desnuda o desnuda a través de redes sociales.**

Campo de acción

La norma aplica para los actos de violencia de género ocurridos dentro y fuera de nuestras instalaciones, en casos que intervenga personal o estudiantes de nuestra institución, que agredan a otra persona de nuestra comunidad educativa y se presente una queja.

La persona que consideré haber sido víctima de un acto de violencia de género, así como terceros que tengan conocimiento de hecho que competa a esta norma, podrán presentar su queja.

Las quejas presentadas serán recibidas por la Comisión de quejas por violencia de género en lo sucesivo "Comisión de Género o CG ". Siendo esta comisión la responsable de iniciar el proceso de atención y seguimiento.

La CG es presidida por la Vicerrectoría académica y la Jefatura de RRHH para la UMAD y por la Dirección de plantel y la Jefatura de RRHH para los IMM. Dentro de la comisión podrá participar el departamento Psicopedagógico, un asesor legal y el coordinador o director de nivel correspondiente, según se requiera.

Proceso inicial:

1. Se presenta la queja por escrito a través del buzón de queja y sugerencias o por correo electrónico.
2. La CG recibe la queja y contacta para realizar una primera entrevista a quien la presenta.
3. Al recabar mayor información, la comisión determina si hay materia o no, para iniciar un proceso, el cual puede ser formal o alternativo.
4. Proceso formal, existe una agresión demostrada, que amerita sanciones.
5. Proceso alternativo, cuando una persona se siente agredida, pero la situación puede ser atendida bajo un enfoque restaurativo.
   Ambos procesos van acompañados del seguimiento correspondiente, siendo prioridad en ambos, tomar las medidas necesarias de protección y contención para quien presenta la queja.

Los elementos a considerar para determinar el proceso a seguir serán:

a. Gravedad considerando los efectos que tiene sobre la persona.
b. Duración en que se ha ejercido la violencia, si ha sido un evento aislado o una serie de eventos.
c. Violencia, categoría en la que recae el hecho.
d. Los daños causados de manera individual, colectiva, inmediata, permanente.
e. Impacto en la comunidad.

Categorías a considerar:

Tabla de categorías de violencia

Categoría 1	Humor o lenguaje sexista
	Bromas hirientes
	Chantajear
	Mentir/ engañar
	Ignorar
	Celar
	Culpabilizar
	Descalificar/despreciar
	Ridiculizar/ofender
	Humillar en público
	Intimidar/ amenazar
	Controlar/ prohibir
	Gritar
Categoría 2	Destruir artículos personales
	Manosear
	Caricias agresivas
	Golpear jugando
	Pellizcar/Arañar
	Empujar/ Jalonear
	Cachetear
	Patear
Categoría 3	Encerrar / aislar/ acechar
	Amenazar con objetos o armas
	Forzar a una relación sexual
	Abuso sexual
	Violar
	Mutilar
	Asesinar

Además las que la comisión considere que forman parte de la violencia de Género.

Requerimientos para atender un proceso alterno o formal.

1. La queja debe tener los datos generales de contacto de quien la presenta. (Nombre completo, carrera o nivel al que pertenece, matrícula, teléfono y correo electrónico)
2. Deber ser presentada de inmediato y hasta 6 meses subsecuentes al hecho, **para los casos que caen en proceso alternativo. En los casos que entran en un proceso formal, no hay prescripción.**
3. El presunto agresor o la víctima deben formar parte de la Comunidad Maderista, **en calidad de alumno o colaborador.**
4. Los hechos señalados en la queja deberán ser parte de los señalados en la tabla de categorías de este protocolo.

Las medidas de protección y contención que se podrán adoptar:

a. Evitar la comunicación directa.

b. Cambio de grupo

c. Apoyar en temas académicos, para que quien presenta la queja no se vea afectado

d. Intervención psicológica en caso de encontrarse en estado de alteración, lo cual implica escuchar a la persona, apoyarla a contener sus emociones para que pueda expresarse.

d. las medidas que se consideren necesarias de acuerdo al caso.

Etapas del proceso

1. Se presenta la queja y cumple con los requerimientos antes mencionados
2. La jefatura de RRHH recibe la queja a través de los medios establecidos (buzón de quejas o correo electrónico) e informa a la Vicerrectoría Académica o Dirección de plantel, según corresponda.
3. La Jefatura de RRHH y Vicerrectoría Académica o Dirección de plantel, según corresponda, llevará acabo la entrevista inicial, recolecta de los datos sobre los hechos y determinarán, basados en la información obtenida el proceso a seguir: formal o alterno.

a) Formal.

Teniendo al presunto agresor debidamente identificado y conociendo cuál es su relación con la institución (alumno, docente, administrativo) y su relación con quien presenta la queja (alumno – alumno, docente - alumno, colaborador – colaborador), se da a conocer al comité correspondiente:

IMM

En caso de ser alumno – alumno, la comisión será presidida por el director de plantel y podrá solicitar la participación del director de nivel correspondiente, el área de psicopedagógico y legal.

En caso de ser colaborador – alumno, la comisión será presidida por el director de plantel y RRHH y podrán solicitar la participación del director de nivel correspondiente, el área de psicopedagógico y legal.

En caso de ser colaborador – colaborador, la comisión será presidida por RRHH y el director de plantel y podrán solicitar la participación del área de psicopedagógico, legal y jefe inmediato.

UMAD

En caso de ser alumno – alumno, la comisión será presidida por el Vicerrector Académico y podrá solicitar la participación del coordinador correspondiente, el área de psicopedagógico y legal.

En caso de ser colaborador – alumno, la comisión será presidida por el Vicerrector académico y RRHH y podrán solicitar la participación del coordinador correspondiente, el área de psicopedagógico y legal.
En caso de ser colaborador – colaborador, la comisión será presidida por RRHH y el Vicerrector correspondiente y podrán solicitar la participación del área de psicopedagógico, legal y jefe inmediato.

En caso de conflicto de intereses de quienes presiden la CG, no podrá participar el mismo funcionario y el Rector o consejo de directores, definirán quién se agrega.

La comisión determinará las medidas de protección, contención y sanción, después de revisar la información y pruebas, si se requieren entrevistas adicionales y después de realizar la entrevista a quien fue señalado como presunto agresor, determinará la acción o sanción correspondiente

b) Proceso Alterno

Teniendo al presunto agresor debidamente identificado y conociendo cuál es su relación con la institución también se realizan las entrevistas para recabar información y determinar acciones, siendo su principal propósito detener, restaurar y restituir a la persona agraviada a través de las medidas y acciones necesarias, teniendo en todo momento el uso de medidas de protección y contingencia si así se requiere, así como la supervisión y acompañamiento.

Lineamientos para llevar acabo las entrevistas

Contar con espacio libre de interrupciones y que genere una atmósfera neutral.

Levantar un acta de hechos de toda la sesión, para dejar la información de lo sucedido por escrito, es importante declarar el estado en el que se encuentra quien presenta la denuncia.

Asegurar la confidencialidad de la queja y las medidas de resguardo para proteger contra cualquier represalia.

Recordar los lineamientos y políticas que se tienen dentro de la institución respecto a la violencia de género, donde la postura es de cero tolerancia contra la violencia de género.

En todo momento mostrar empatía y respeto a la persona entrevistada.

El entrevistador deberá en todo momento ser imparcial, evitar expresiones de aprobación o desaprobación, juzgar, etc.

Tipos de sanciones a aplicar cuando el agresor pertenece a la Comunidad en calidad de alumno.

- Amonestación verbal
- Cambio de grupo si procede
- Amonestación por escrito
- Aviso a su familia
- Suspensión
- Expulsión
- Denuncia ante autoridades externas.

Tipos de sanciones a aplicar cuando el agresor pertenece a la Comunidad en calidad de trabajador

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito (acta en expediente)
- No renovación de contrato
- Recisión de contrato

Estas sanciones son impuestas al interior de la Institución y no se contraponen ante cualquier caso que deba ser atendido por la vía legal o penal.

Seguimiento de las sanciones

Los presidentes de la CG (Jefatura de Recursos Humanos y Vicerrectoría Académica y Dirección de plantel, según corresponda) deberá vigilar la eficiencia de las medidas adoptadas para evitar problemas de reincidencia.

Dará un seguimiento de 6 meses a los acuerdos o sanciones ejecutadas.

En caso de que la persona que haya presentado una queja, este siendo víctima de represalias, atender y tomar medidas contra estos hechos.

Elaborado por: Lic. Adriana Valderrábano Rodríguez y Mtro. Job César Romero
Fecha de elaboración: 13 mayo de 2019
Fecha de última actualización: 09 noviembre de 202