

# *“Protocolo Cero”*



Contenido

1. Presentación
  - 1.1 Contexto de la violencia
2. Justificación
3. Objetivos
4. Marco Legal
5. Disposiciones Generales
6. Protocolo
  - 6.1 Organigrama
  - 6.2 Apartado Docentes
  - 6.3 Apartado Alumnos
  - 6.4 Mecanismos de orientación y acompañamiento
  - 6.5 Sanciones
  - 6.6 Procedimientos
  - 6.7 Acciones
7. Directorio de dependencias
8. Bibliografías
9. Anexos
  - Formato de derivación Interna
  - Formato de atención
  - Acta de Hechos

## Presentación

Para RECAB de México, como órgano rector de las Instituciones Educativas Hermosa Provincia y la Universidad Sämänn de Jalisco en sus diferentes campus y niveles educativos, es de suma importancia el bienestar de sus alumnos, docentes y administrativos, así como generar una cultura de paz dentro de sus planteles. Como bien lo expresa dentro de sus valores institucionales, empezando siempre con el **Respeto Absoluto**, el cual es un valor que toda la comunidad educativa debe accionar en su estancia e interacción en las IEHP y USJ.

En su modelo educativo, las Instituciones Educativas Hermosa Provincia y la Universidad Sämänn de Jalisco presentan los ejes de acción a trabajar dentro de sus respectivas instituciones y cada una bajo lineamientos propios y basados en las necesidades particulares de sus alumnos, docentes, administrativos y sociedad, además de los condicionamientos ante los cuales nos enfrentamos como sociedad.

En la sociedad actual los temas de perspectiva de género, nuevas masculinidades, violencia y violencia de género, deben ser considerados en todos los aspectos y retomados en actividades por los gobiernos, asociaciones e instituciones educativas, es por ello que para Recab de México A.C. es de vital importancia la motivación e incitación en sus estudiantes, docentes y personal administrativo para trabajar cada día en la búsqueda de la asimilación eficiente de una cultura de paz.

RECAB de México A.C. no tolera ningún tipo de violencia en sus instituciones educativas, ya sea física, moral, social, sexual o psicológica, ya sea que esta

violencia se produzca por ignorancia o por acciones que puedan parecer benévolas. Este documento proporciona los criterios esenciales para la pronta atención y evaluación de cualquier persona que se sienta afectada por actos de violencia.

Las IEHP y USJ contribuyen en el seguimiento de las obligaciones y facultades del individuo en materia de acceso de las mujeres a una vida libre de violencias apegados a los marcos Normativos Internacionales, Nacionales, Estatales y Municipales. En este tenor se ha dado un retroceso de los derechos humanos de las mujeres a causa de la pandemia COVID-19

### Contexto de violencia.

La falta de valores y la estrecha relación entre los docentes y los alumnos que se generó durante y post pandemia de Covid-19, permitió que esa línea delgada entre ambos fuera aún más estrecha y por ende nos involucramos más como seres humanos, proporcionando información personal y teniendo contacto aun fuera de horarios escolares.

Algunas ocasiones el docente o administrativo cae en el papel de compañero de los alumnos o amigo, lo cual permite entonces que se pierda la línea del respeto y que el alumno no asuma actitud de respeto o de figura de autoridad, ocasionando con esto malas interpretaciones y llegar a un nivel de confianza que se confunde con romanticismo o lazos más allá de los escolares.

## **Justificación:**

En la actualidad la Igualdad de Género es parte de la formación en los alumnos, no sólo impartida como un curso más, sino abordada desde los diferentes enfoques de la institución. A pesar de ser un curso y de las diversas actividades realizadas, se presentan problemáticas de Violencia de Género serán canalizadas a la UNIG.

En las IEHP la frecuencia con que se presenta un caso de Violencia de Género que es documentado son de 3 a 4 casos por semestre, aunque esos son los reportados, pero existen varios casos que no se documentan y algunos que no se dicen, por alguna circunstancia de Violencia Normalizada o por el temor que le ocasiona a la persona.

Realizando un sondeo sobre la Violencia de Género en las IEHP encontramos que el 100 % de las mujeres dice haber sido violentada, no solamente física, sino psicológica y verbal. Siendo la verbal una de las más frecuentes, utilizada en su mayoría por los compañeros de clase, que van desde piropos, palabras en doble sentido, chistes, comparaciones de carácter sexual, entre algunas más.

Los tocamientos de manera inapropiada que se hacen por ser amigos o normalizado por la amistad, que pueden ser desde abrazos incómodos que rozan sus pechos o el golpear sus glúteos, para los compañeros de clase es interpretado como un acto de confianza, aunque para las compañeras sea molestia o no esté de acuerdo; conductas como estas son normalizadas por diversos sexos, tanto hombres como mujeres justifican este tipo de actividades.

El lenguaje que no suele ser inclusivo es otro punto que también se expresa en el diagnóstico de violencia, existen aun frases que se mencionan en clase que son discriminatorias, algunas más en donde el género no toma importancia, pero cuando se trata de mencionar algún defecto o minimizar la opinión de la mujer entonces si es de importancia mencionar el género, tan simple como "Es mujer,

profe" "Ya sabe que así son ellas", entre otras más que se hacen presentes en los grupos.

Aunque este Protocolo no contempla únicamente el Género Femenino, pues tiene Perspectiva de Género, puesto que también se presentan inconformidades en los hombres, que llegan a sufrir algún tipo de acoso por parte de sus compañeros de clase, como lo es tocar los genitales para causar dolor como parte de juego.

Desde el ciclo escolar 2023-B se comenzó con la campaña de protocolo 0 acoso y hostigamiento de carácter sexual, el cual fue socializado con el 95% de la Comunidad Educativa, teniendo como objetivo principal que la comunidad se relacione con los términos, los procesos y crear normas de convivencia en donde la equidad, el lenguaje, las acciones se ejecuten desde una Perspectiva de Género, sin beneficiar a uno en específico. Esta campaña también recalcó la importancia de conocer lo que se considera como acoso, hostigamiento o violencia, que permitía a la persona reflexionar cuántas de esas acciones había sido víctima y cuántas ella era quien la ejercía a otra persona.

Asimismo establece un primer proceso para informar sobre una situación de esta índole, abriendo espacios para que toda persona presente su queja de carácter de violencia, hostigamiento o acoso sexual; Este Género que actualmente la comunidad educativa presente su queja para seguimiento conforme lo marca el proceso que define el protocolo; Además de desprenderse campañas para generar conciencia en los alumnos sobre la Violencia de Género y lo que conlleva, permitiendo también (en su mayoría a mujeres) expresarse de manera anónima a aquellos que han sido víctima de alguna situación de este tipo.

## Objetivos

- Implementar el Protocolo para la Igualdad de Género, para AtenderPrevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en todas las instituciones de Recab de México, con la finalidad de erradicar el acoso sexual en nuestra comunidad estudiantil.
- Informar a la comunidad educativa sobre los procesos necesarios para levantar la queja sin temor alguno, las evidencias y el seguimiento a los casos.
- Establecer normas y reglas a seguir para una convivencia sana entre el personal docente, administrativo y la comunidad estudiantil.

## Marco Legal

El artículo 1o. De la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que: ***"Todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia."***

Además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley, acorde al artículo 4 de nuestra Carta Magna; también encontramos que en términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está

obligado a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia.

En la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación se encuentra sustentada la normatividad vigente en materia de igualdad y no discriminación a nivel nacional e internacional.

En la normatividad interna de Recab de México A.C., encontramos en el reglamento para los trabajadores, en el Título Quinto Capítulo II que se menciona: ***"Guardar los empleados y hacer guardar entre los trabajadores el debido respeto, propiciando un ambiente laboral sano, evitando el mobbing (Hostigamiento, acoso laboral o violencia) laboral en cualquiera de su vertiente."***

Por parte de la Fiscalía General de la República en el año 2019 -2020 envió recomendaciones a la comunidad educativa puesto que había quejas de los padres de familia contra los docentes por acoso escolar por lo que emitió las siguientes recomendaciones:

1. Establezcan con sus alumnos una relación estrictamente profesional, por ningún motivo intercambien datos personales (Domicilio, e-mail, teléfono, redes sociales). Su labor sustantiva es ser su maestro, con todo lo que ello significa, más no ser su amigo o confidente, no confundirse.
2. Nada les justifica a ustedes el atentar física, psicológica o sexualmente contra sus alumnos o ser omisos para instaurar acciones para prevenir el acoso escolar. No hay ninguna excluyente de responsabilidad que les favorezca porque durante sus clases ustedes son garantes de la seguridad integral de los alumnos.

3. Reflexionen que sus actos u omisiones como docentes, directivos, también se califican como delitos, pueden traer consecuencias que les aplique sanciones laborales, administrativas e incluso penales, porque en materia educativa, el "bien jurídico supremo a tutelar" es el bienestar de la integridad de los alumnos más no de los docentes.
4. No creen perfiles de Facebook para el desarrollo de su trabajo docente, no agreguen a sus alumnos como amigos, no envíen o reciban mensajes de texto o WhatsApp con ellos. La creación de un blog es más recomendable. En todos estos casos se requiere de la autorización expresa y por escrito de los padres de familia o tutores.
5. Si toman fotografías de sus alumnos, estas deben de tener finalidad educativa, no pueden subirlas, difundirlas, publicarlas, compartirlas o etiquetarlas por redes sociales, sin autorización expresa y por escrito de ellos, padres de familia o tutores.
6. No comercialicen, compren, vendan, intercambien o transfieran artículos o servicios con sus alumnos, tengan cuidado con los objetos, aparatos o mercancía de dudosa procedencia que reciben de ellos, nada "es más barato" que su propia tranquilidad.
7. Muéstrese como un modelo de persona ante alumnos, padres y docentes, cuide su presentación, vocabulario, imagen, aseo personal y vestimenta. "NO PERMITAN NI PROMUEVAN LA FALTA DE RESPETO ENTRE LOS MIEMBROS DE SU COMUNIDAD EDUCATIVA".

8. La mejor manera de no verse involucrado en procedimientos laborales, administrativos o penales es promover la cultura de la prevención, por lo que no pienses "esto a mí nunca me pasará" la ignorancia de las leyes no excluyen de su cumplimiento, por lo que sólo dependen de ti.

Estimados profesores:

Bajo un enfoque preventivo del marco jurídico que sustenta nuestra labor y derivado de las quejas que los padres de familia presentan ante las Secretarías de Educación Territoriales en contra de los docentes, hago las siguientes recomendaciones.

Así es como comienzan las recomendaciones dadas por la PGR a fin de hacer reflexionar a los docentes sobre su actuar y sus consecuencias aun cuando se dice desconocer los lineamientos.

## Disposiciones Generales

En este apartado daremos a conocer aquellas consideraciones que se utilizan para el protocolo, desde que se entiende como violencia, acoso y hostigamiento sexual, haciendo del conocimiento de todos.

Entiéndase entonces los cuatro conceptos principales para este Protocolo:

- **Acoso Sexual:** La forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. (Inmujeres).
- **Hostigamiento sexual:** Es el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral y/o

escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. (Inmujeres).

- **Violencia:** La Organización Mundial de la Salud define la violencia como el uso intencional de la fuerza, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que es probable que tenga como consecuencia traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte.
- **Violencia de Género:** Todo acto de Violencia basada en el Género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada(Manual Prevención de la Violencia de Género en Diversos Contextos del Gobierno Federal)

Con base en la agenda por el Derecho Humano de las Mujeres a una vida libre de violencia es impulsada desde diversos ámbitos; en el marco internacional la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém Do Pará”, manifiesta que los Estados parte, condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas en prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia.

Aunado a esto, el 24 de Noviembre d 2016, fue publicado en el Periódico oficial de Jalisco el acuerdo sobre la emisión de la Alerta de la violencia contra las mujeres, con el objetivo de cesar la violencia en razón de género y eliminar las desigualdades producidas por la legislación, las normas o conjunto de prácticas sociales que agravan los derechos humanos de las mujeres.

Entendiendo que en nuestro marco legal mexicano, nuestra Carta Magna señala en su artículo 1ero, párrafo segundo que: “Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia”. Por lo tanto, los instrumentos

internacionales de protección y defensa de Derechos Humanos, mencionados en este apartado, tienen carácter rector y aplicables en nuestro sistema legal y sociedad.

## Protocolo

Es de suma importancia hacerles saber que este protocolo está centrado única y exclusivamente para acciones en contra del acoso en carácter sexual, que no solamente puede ser acoso sino hostigamiento, violencia de carácter sexual o con intención lasciva así como la violencia de género en cualquiera de sus tipos.

Este protocolo está diseñado para atender al 100% de la comunidad educativa, entendiéndose como comunidad educativa: personal directivo, administrativo, personal de apoyo y prestadores de servicios, cuerpo docente, alumnos en general. Señalando que el protocolo tendrá vigor con la comunidad educativa y atenderá los casos que se presenten entre las personas que lo integran, ya sea dentro o fuera de la institución, siempre que sean tanto la víctima y el presunto victimario sean de la comunidad educativa.

El protocolo contempla medidas cautelares, sanciones que están marcadas en los reglamentos internos de las instituciones educativas, así como el reglamento del trabajador de Recab de México mencionados ya los artículos aplicables; además de informar a la autoridad competente sobre los casos que deban ser perseguidos de carácter jurídico.

## Organigrama

Para la Aplicación de este protocolo se establece el siguiente organigrama, detallando las personas que participan en la ejecución del mismo. (Imagen 1)

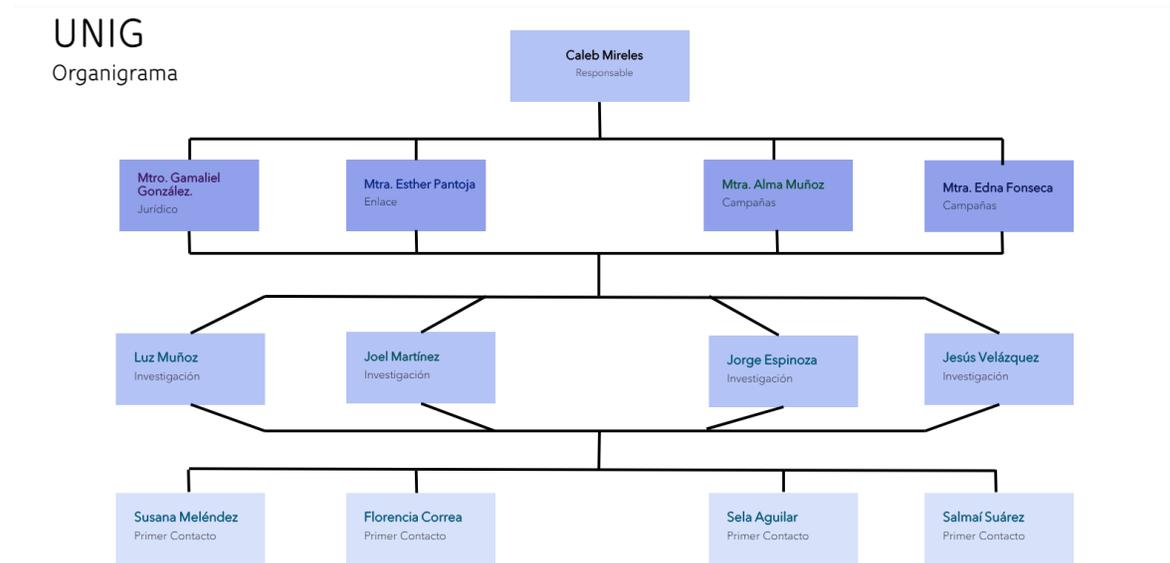


Imagen 1

### La unidad para la igualdad de género (UNIG)

La UNIG es un órgano auxiliar de Recab de México que se encarga de prevenir, erradicar y sancionar todo acto de violencia que vulnere los derechos que garantizan la igualdad de género, tomando como base su protocolo y las normativas institucionales.

Este órgano auxiliar tiene las siguientes funciones:

Puesto	Funciones	Observaciones
Primer contacto Perfil: Licenciatura en Psicología, trabajo social o relacionadas al área.	Son las personas que tomarán la queja de las víctimas y abrirán los expedientes correspondientes.	El primer contacto
Investigadores Perfil: Académicos	Encargados de la investigación, declaraciones, búsqueda de pruebas, etc. Dan continuidad al expediente agregando las pruebas e informes de investigación.	Los investigadores son asignados por el comité de la UNIG y deben ser siempre de diferente sexo.
Comité de la UNIG Perfil: Personal Administrativo	Son los encargados de sesionar para emitir una solución a la queja emitida.	El comité está conformado por personal administrativo de ambos sexos y sesionará estando el 50%
Organismo Sancionador Perfil: Jefe de Recursos Humanos, Abogado General, Directores.	Son los encargados de ejecutar las sanciones correspondientes y declaradas por la UNIG.	El organismo será definido dependiendo del victimario, si es un alumno será la dirección del plantel quien ejecute la sanción, en caso de ser un docente o administrativo deberá ser Recursos Humanos.

En la implementación del protocolo es necesario reconocer que los servicios que ofrece la UNIG son:

- Atención a la queja presentada
- Seguimiento, investigación y resolución de la denuncia de carácter institucional
- Acompañamiento del área psicológica.
- Canalización a externos para atención psicológica.

- Apoyo para presentar la denuncia de carácter legal.
- Campañas de socialización, sensibilización e informativas para la comunidad educativa.

Referente a los expedientes que elabora la UNIG estos tendrán las siguientes características:

- Deben ser resguardados en físico en la oficina de la UNIG
- Toda denuncia debe tener fecha y firmas
- Los expedientes deben ser escaneados y guardados en la nube del correo electrónico de la unidad: [unidad.igualdaddegenero@iehp.edu.mx](mailto:unidad.igualdaddegenero@iehp.edu.mx)
- Cada caso será una carpeta y debe contener:
  - Denuncia presentada
  - Informe de investigación
  - Evidencias
  - Informe final
  - Informe de sanción
- Será nombrado con escuela + nombre y apellido + folio del caso.

### **Apartado Docentes**

Las acciones que fortalecen el protocolo de prevención, erradicación y sanción de la violencia con los docentes son las siguientes:

#### **1. Abordar en las capacitaciones docentes los siguientes temas:**

- a) Cero tolerancias a las conductas de hostigamiento y acoso sexual;
- b) Perspectiva de género.
- c) Violencia de género.
- d) Masculinidades Alternativas.
- e) Equidad e igualdad de género.
- f) Acceso a la justicia
- g) Pro persona
- h) Confidencialidad
  - i) Presunción de inocencia
- j) Respeto, protección y garantía de la dignidad
- k) Prohibición de represalias
  - l) Integridad personal
- m) Debida diligencia
- n) No revictimización
- o) Transparencia

## **2. Consideraciones sobre el acoso u hostigamiento, y la violencia de género:**

Ante de hablar sobre lo que, si se considera acoso o no, debemos ser conscientes por qué ocurre en la sociedad y es que hay factores que influyen para que las personas se comporten de tal manera y otras lo aceptan sin decir, por ejemplo:

- Machismo: Se cree que por el hecho de ser hombre se tiene el dominio sobre la mujer.
- Estereotipos sobre la sexualidad: Los hombres pueden observar, tocar y expresar en forma violenta a las mujeres pues es parte de halagos y gustos.
- Poca cultura de denunciar: Las personas que se enfrentan ante esta situación lo dejan pasar por pena y por ser tratadas como provocadoras.
- 

Es por ello que estos temas deben ser socializados entre las comunidades educativas de Recab de México A.C. insistiendo por medio de capacitaciones, talleres, conferencias y charlas reflexivas sobre el respeto absoluto.

### **2.1 ¿Qué es acoso u hostigamiento sexual?**

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define al hostigamiento sexual como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Mientras que, el acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Acoso y Hostigamiento sexual escolar

- Insistir en citas
- Incitar a verse no como personal y alumnos
- Hacer comentarios inapropiados de una persona enfrente de la clase
- Cortejar por medio de palabras, regalos o caricias.
- Acariciar o tocamientos de parte del cuerpo
- Acercamientos de las partes íntimas
- Invadir el espacio vital entre las personas
- Seguir o perseguir a una persona sin su consentimiento
- Solicitud e insinuación de favores sexuales a cambios de calificación
- Enviar mensajes por alguna red social, sobre temas que no son escolares

- Envío de fotografías sexuales sea de su cuerpo u tomado de la red.
- Insinuaciones sobre temas sexuales como parte de la clase o tema de conversación con los alumnos.
- Preguntar sobre la vida sexual de las personas para difundir morbo entre los estudiantes.
- Familiaridades innecesarias que permiten el acercamiento de los cuerpos (abrazos, besos, etc.)

## **2.2 ¿Qué es la perspectiva de género?**

La perspectiva de género es una **metodología y una serie de mecanismos** que permiten **identificar la discriminación, la desigualdad y la exclusión que sufren las mujeres**. También establece las acciones que deben emprenderse para crear condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad entre mujeres y hombres. ( Ley Federal de la Secretaría Sustantiva entre Hombres y Mujeres)

## **2.3 ¿Qué son las Masculinidades Alternativas?**

Las Masculinidades Alternativas son un conjunto de modelos sociales alternativos a la masculinidad tradicional o hegemónica. Estos modelos se basan en la igualdad de género, el respeto a las mujeres y la diversidad.

## **2.4 ¿Qué es la Violencia de Género?**

La Violencia de Género es un tipo de agresión física o psicológica ejercida contra cualquier persona o grupo de personas basada en su orientación o identidad sexual, sexo o género.

De igual manera, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), de observancia general en la República Mexicana, en su artículo 4º, fracción IV, establece como violencia contra la mujer cualquier acción u omisión, basada en su género, que le cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

## **3. Establecer medidas para prevenir, erradicar y sancionar la violencia, la violencia de género así como el acoso u hostigamiento sexual.**

Para poder prevenir estas acciones que perjudican es importante considerar las siguientes medidas:

- a) Siempre respeta la integridad de las personas, evitando comentarios fuera de lugar como "qué bonita es usted, es muy guapo" "tiene buen cuerpo" etc. enunciados que incomodan a las personas.
- b) La relación entre "ADMINISTRATIVO" (Director, subdirector, Rector, coordinador, prefecto, profesor, asistentes, etc.) — Alumnos deben ser profesionales, si bien es cierto intervienen sentimientos y relaciones sociales con nuestros alumnos nunca deben de propasarse de la línea del respeto y profesionalismo.
- c) Evitar caer en compañerismo para relajar el ambiente de clase y dar entrada a camaradería.
- d) Los saludos deben ser formales y anteponiendo el respeto a las personas.
- e) Recordar que no todas las buenas intenciones son consideradas como buenas por todas las personas, en varias ocasiones esto permite que se malinterpreten las acciones.
- f) Informar siempre a su superior sobre alguna situación que se perciba como errónea o falta de respeto a la persona.
- g) Evita acceder a chantajes con los alumnos, socializar demasiado con ellos nos puede provocar conflictos.
- h) El uso de redes sociales para las clases, debe ser exclusivo para ello, previniendo mensajes personales.
- i) Evita comentar sobre tu vida privada y sexual en las clases.

### **Apartado Alumnos**

Como bien lo mencionamos en el apartado de marco teórico con la GPR como Directivos, administrativos y docentes, nos corresponde también informar y parar en los alumnos la situación de acoso sexual que se da entre ellos mismo o que ellos ejercen contra algún personal de la institución educativa es por ello que este apartado es para Alumnos:

1. Involucrar en los programas de tutorías las siguientes temáticas para abordar en plenaria o taller:

- Masculinidades Alternativas.
- Perspectiva de género.
- Equidad e igualdad de género.
- Sexualidad.
- ¿Qué es intimidad?
- Sanas relaciones

- Valores universales
- Identidad educativa
- El papel del docente
- Acoso y hostigamiento sexual
- Violencia de Género.
- Cultura de Paz
- Denuncias por acoso y hostigamiento
- Autoestima

2. Además de establecer actividades de carácter familiar las charlas o reuniones con padres de familia y trabajar los temas de:

- La función del docente / tutor
- Identificando las emociones que viven mis hijos en su comunidad educativa.
- Sanando relaciones familiares (Padres- hijos)
- Acoso, hostigamiento sexual, acciones para prevenir, combatir y denunciar.

1. Establecer Normas de Sana Convivencia

- a) Mantén tu distancia personal entre los compañeros de clase y profesores
- b) Considera la relación que tiene entre el profesor y compañeros de clase, no debe ser violenta o que los haga sentir incómodos.
- c) Avisar a la instancia correspondiente si alguna persona genera incomodidad, acoso u hostigamiento.
- d) Los profesores no son tus padres de familia, amigos, ni parejas.

### Mecanismos de orientación y acompañamiento

Para la Atención, la Escucha y Resolución de los casos de Violencia de Género existe la UNIG.

- Los Directores junto con su personal administrativo de cada institución son responsables de supervisar la actividad de profesores y alumnos dentro de las aulas de clases, monitoreando así cualquier situación de acoso entre la comunidad educativa.
- La Comisión de Primer Contacto se encarga de atender de manera inmediata, realizar el expediente y derivar a la Comisión de Investigación de la UNIG.
- La Comisión de Investigación de la UNIG es el organismo encargado de investigar, comprobar y dar seguimiento a todas las quejas

presentadas. Después de recibir el expediente de la Comisión de Primer Contacto tendrá un plazo de tres días hábiles , con la posibilidad de prolongarse hasta 5 días hábiles , según sea el caso.

- La UNIG Deberá de emitir su resolución al caso en un lapso de 2 días hábil, después de recibir la investigación
- La UNIG remitirá, para su Vo.Bo., al Consejo de Recab de México la resolución emitida para su ejecución.

### Sanciones

Las sanciones que aplica Recab de México A.C. y que están contempladas en su reglamento interno del trabajador son:

- Amonestaciones escritas
- Actas administrativas
- Quitar carga horaria
- Recesión del contrato laboral
- Las sanciones que se contemplan se encuentran en la Normativa de cada Institución.

Considerando las acciones cometidas, serán las sanciones, delimitadas por la Unidad Para la Igualdad de Género para que le haga llegar el acta de hechos con las observaciones y recomendaciones apegado al flujograma

# Procedimiento de denuncia por violencia de genero.

01

## PRESENTAR LA DENUNCIA

Buscar al primer contacto para presentar la queja e iniciar el proceso de la denuncia.

02

## PRIMER CONTACTO ABRE EXPEDIENTE

Primer contacto abre el expediente y elabora el documento de la denuncia, la Lee en presencia de la victima y se firma de que procede con la denuncia

03

## UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO (UNIG)

Primer contacto envía el expediente a la Unidad de igualdad de género para su proceder.

04

## INVESTIGACIÓN

La UNIG define si la denuncia procede y en caso de proceder se asignará a dos investigadores para documentar el expediente. En caso de que no proceda, se notificará al denunciante.

05

## SESIÓN DE LA UNIG

La comisión de investigación presenta su informe al comité sancionador para su evaluación y resolución del caso

06

## RESOLUCIÓN DEL CASO

La UNIG sesiona para tomar en consenso la resolución del caso, levantar el documento correspondiente, he informa la sanción.

07

## APLICACIÓN DE LA SANCIÓN

El organismo sancionador aplica la sanción enviada por la UNIG

## Procedimientos

A continuación, se mencionan los procesos a seguir cuando se presenta una situación de acoso u hostigamiento sexual.

### Denuncia Personal

La persona se percibe violentada y toma la decisión de presentar su denuncia.

1. Atención y derivación a Primer Contacto
2. Primer contacto abre el expediente
3. Primer Contacto envía expediente a la UNIG para su seguimiento
4. La UNIG define si procede la denuncia, de ser afirmativo se asignará a los investigadores para documentar el expediente. De no proceder, se notificará al denunciante y se le expondrán los motivos por el cual procede la denuncia.
5. La comisión de Investigación de la UNIG, presenta su informe al órgano sancionador para evaluación y resolución del caso
6. La UNIG sesiona en colegiado la resolución del caso levantando, el documento correspondiente y dando a conocer la conclusión del caso.
7. Informar a la instancia correspondiente aplica la sanción que la UNIG da en el oficio de resolución

Ante toda queja se debe resguardar la integridad de la víctima o posible víctima, deben cuidarse los tiempos y siempre dar aviso a los padres de familia o tutores según sea el caso; el reporte documentado debe ser notificado a las autoridades competentes.

La investigación debe llevarse sin causar conflicto entre los involucrados, buscando siempre el bienestar de los menores, sin prejuicios y de manera clara.

En este caso el personal que atendió, debe ser discreto y sólo realizar la canalización correspondiente sin divulgar la situación o comentar que él lo resolverá, todos deben ajustarse a este procedimiento.

### Acciones para la Comunidad Educativa

- Campañas para fortalecer los valores
- Folletos informativos

- Talleres para crear conciencia entre la comunidad sobre el acoso sexual.
- Charlas con expertos sobre temas de esta índole.
- Cultura de Paz y el buen trato

## Directorio de dependencias

- Protocolo Cero  
protocolocero.sisemh@jalisco.gob.mx
  - Unidad Especializada de Ética  
unidadetica.ce@jalisco.gob.mx
  - CECOVIM  
cecovim.sisemh@jalisco.gob.mx  
30304717
  - Dirección de Atención a Mujeres Víctimas de Violencias  
36583170
  - Dirección de Acceso de las Mujeres a la Justicia de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres
  - InMujeresGDL Calle Mitla 386, Col Monumental  
3336385287
- DEAVIM (Unidad Especializada en la Atención a la Violencia contra las Mujeres) Real de Minas 3076, Zona Industrial Sur  
331201650

**(De los derechos de los estudiantes)**

## **DE LAS SANCIONES**

- I. Amonestación verbal o escrita.
  - I. Suspensión del goce de sus derechos escolares, según la gravedad de la falta cometida, con una sanción mínima de 30 días naturales.
  - II. Expulsión temporal de 16 a 30 días naturales de un curso.
  - III. Expulsión temporal o definitiva de uno o varios cursos.
  - IV. Expulsión definitiva de la Universidad.

#### CLAUSULA V. DE LAS FALTAS

##### Faltas Leves

Artículo 59. Falta leve: Es una infracción a la reglamentación institucional que se hace de manera espontánea, sin dolo y que no atenta contra la integridad física, psicológica y moral de las personas y/o bienes de la escuela. Se sanciona con un reporte disciplinario, sin embargo, la reincidencia en este tipo de faltas que se considerará falta grave.

Artículo 60. Son faltas leves las siguientes:

7. El uso de palabras altisonantes y/ o actos y señas obscenas dentro de la escuela.
9. Manifestaciones de noviazgo dentro de la escuela y sus alrededores en el horario de clases.

##### Faltas Graves

Artículo 61. Falta grave: Es toda infracción a la reglamentación institucional que se hace con premeditación y alevosía, ocasionando el daño moral, físico o psicológico a la comunidad escolar o a los bienes de la escuela.

Artículo 62. Son Faltas Graves las siguientes y se sancionan con suspensión temporal de 2 días:

2. La introducción al plantel de revistas, objetos, fotografías o material pornográfico y/o satánico o de cualquier otra índole que atente contra la integridad física, moral y psicológica de la comunidad escolar. Además de la sanción correspondiente, se confiscarán los objetos.

6. La acción dolosa y/o reincidencia en cualquiera de las faltas leves.

11. La complicidad con el infractor en las faltas graves.

14. Proporcionar información falsa (mentir) para obtener beneficio o perjuicio propio o de otro miembro de la comunidad escolar.

Artículo 63. Las siguientes son faltas graves y se sancionan con suspensión temporal por 3 días y carta de condicionamiento:

1. La manifestación de incultura u obscenidad traducidas en rayado, grabado, pintura o escritura y grafiti Además de la sanción correspondiente, se obligará al infractor a reparar el daño como lo determine el consejo sancionador.

2. La desobediencia y la falta de respeto al personal docente, administrativo, a cualquier miembro de la comunidad escolar o a los visitantes del plantel.

3. La realización de actos que comprometan la salud de algún miembro de la comunidad escolar.

5. Las conductas o actos inmorales de cualquier índole dentro del plantel y en los alrededores.

8. Cualquier intento de agresión física a algún miembro de la comunidad escolar.

Artículo 64. Las siguientes son faltas graves y se sancionan con suspensión definitiva:

4. La lesión o agresión física a cualquier miembro de la comunidad escolar, ya sea dentro o fuera del plantel. Además de la sanción correspondiente, el agresor se obliga a cubrir o reparar los daños que ocasione.

6. Las conductas perniciosas que buscan denigrar la imagen de la Institución, y en las que incitan a agredir física a algún miembro de la misma.

7. Formar o participar grupos dentro o fuera del plantel con el fin de afectar a la comunidad escolar y/o la imagen institucional.

9. Robo, falsificación, alteración y mal uso de los documentos escolares oficiales.

10. Participar en actos dirigidos contra la Secretaría de Educación Jalisco.

11. Pedir y/o recibir de los académicos o colaboradores de la institución, ayuda indebida para aumentar calificaciones, reducir el número de faltas de

asistencia a clase, o gozar de privilegios en el curso, ofreciéndoles gratificaciones de cualquier especie.

12. La agresión verbal o física al personal administrativo o académico del plantel. Además de la sanción se cubrirán los daños que este ocasione.

## **CLÁUSULA VI. LAS SANCIONES**

Artículo 65. Las faltas leves serán sancionadas a través de un apercibimiento y un reporte que deberá estar de preferencia firmado por el alumno infractor. La acumulación de 3 faltas de este tipo se sancionará con 1 o 2 días de suspensión temporal. La reincidencia de faltas leves será considerada como falta grave.

Artículo 67. Las faltas graves serán sancionadas con suspensión temporal o suspensión definitiva.

Artículo 68. La complicidad o encubrimiento de una falta grave será sancionada de la misma forma que al infractor.

Artículo 69. Las medidas y sanciones disciplinarias que podrán emplear las autoridades escolares, considerando el orden que a continuación se establece serán las siguientes:

I. Amonestación en forma verbal. (Cualquier Autoridad Escolar)

II. Retirar a un alumno (a) de la escuela por indisciplina. (Coordinador Disciplinario y/o Prefecto.)

III. Amonestación por escrito o reporte. (Coordinador Disciplinario o Prefecto)

IV. Suspensión temporal o parcial de sus cursos o materias. (Coordinador Disciplinario o Prefecto)

V. Carta de condicionamiento disciplinario, a los alumnos que así lo ameriten. (Coordinador Disciplinario o Prefecto con visto bueno de Subdirección para su validez.)

VI. Retención por 6, 12 y hasta 24 meses de la carta de buena conducta. (Personal Directivo).

VII. Expulsión definitiva de la escuela. (Personal Directivo).

Apercibimiento: Es la notificación que se hace al alumno(a) acerca de la (s) falta (s) cometida y de la forma en que proceden los reportes.

Reporte: Es la evidencia por escrito que el prefecto o docente levanta por una infracción al reglamento disciplinario.

Suspensión temporal: Es la sanción que se aplica por la acumulación de 3 reportes en faltas leves; o también por falta grave. Si esta sanción se aplica por falta grave, se levantará una carta de condicionamiento, donde se especificarán las disposiciones que el alumno se obliga a cumplir a fin de permanecer en la Institución. Dicha carta deberá ser firmada por el alumno. El consejo sancionador puede suspender a los alumnos como lo crea conveniente.

Suspensión definitiva: Es la expulsión definitiva e irrevocable del alumno de la institución, por haber cometido una falta de consideración grave, la cual será aplicable para cualquiera de las Instituciones Educativas Hermosa Provincia.

#### Bibliografía

INMujeres (2015) Cero Tolerancia. Recuperado de:

<http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx/#:~:text=Una%20primer%20medida%20que%20establece,socializarlo%20entre%20todo%20el%20personal>

Secretaria de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres (S.F.) Guía de aplicación de protocolo 0. Recuperado de:

[https://ssj.jalisco.gob.mx/sites/ssj.jalisco.gob.mx/files/guia\\_de\\_aplicacion\\_del\\_protocolo\\_cero.pdf](https://ssj.jalisco.gob.mx/sites/ssj.jalisco.gob.mx/files/guia_de_aplicacion_del_protocolo_cero.pdf)

Art. 7 de la Convención. Adoptada en Belem Do Para, Brasil; el 06 de septiembre de 1994 y ratificada por México el 19 de junio de 1998

Artículo 2 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia

PADSE GDL Gaceta Municipal. Tomo IV. Ejemplar 7. Año 106. 11 de julio de 2023