



PROTOCOLO

**Para la actuación frente a la  
discriminación, acoso y violencia**

## Preámbulo

Todas las personas tienen derecho a desarrollar sus actividades académicas y laborales libres de discriminación y violencia, con respeto a su privacidad y a su integridad física y emocional. Además, el respeto, la tolerancia y la libertad son requerimientos esenciales para crear un ambiente positivo y motivador para el estudio y el trabajo. Por tanto, está en el interés de la institución forjar un ambiente libre de discriminación y violencia entre los miembros de la comunidad.

El presente Protocolo busca orientar a los miembros de la comunidad CIDE sobre los mecanismos institucionales que protegen sus derechos en materia de un entorno libre de discriminación y violencia, para lo cual retoma los criterios de actuación plasmados en distintos instrumentos en materia de derechos humanos que deben seguirse con el fin de combatir y erradicar las diferentes expresiones de discriminación, acoso y violencia que pueden tener lugar en la comunidad.

## Propósito

**Artículo 1.** El Protocolo tiene como objetivo dar a conocer los derechos de las personas que integran la comunidad del CIDE y los procedimientos institucionales que los protegen de cualquier forma de discriminación, acoso o violencia.

## Definiciones

**Artículo 2.** Queda prohibida la discriminación, entendiéndose por tal la diferenciación entre personas o grupos de personas, con base en el origen étnico o nacional, el sexo, la identidad de género, la apariencia física, la expresión de género, la orientación sexual, el estado civil, la edad, las discapacidades, la condición social, la condición laboral, las condiciones de salud, la religión, las opiniones o cualquier otra categoría similar, que tenga como propósito o resultado el menoscabo de los derechos de las personas o la generación de un ambiente hostil que afecte el desarrollo educativo o laboral de las personas.

**Artículo 3.** Queda prohibido el trato discriminatorio. Se habla de trato discriminatorio cuando a una persona o grupo de personas se les otorgan menos oportunidades educativas o laborales, o son receptores de alguna carga o prejuicio injustificado en el desempeño de su educación o trabajo.

**Artículo 4.** Queda prohibido el acoso, que se define como el comportamiento agresivo o recurrente en contra de una persona o grupo de personas a quienes se les causa malestar por medio del contacto físico, las agresiones verbales, físicas o cibernéticas, o la manipulación psicológica.

**Artículo 5.** Queda prohibida la violencia sexual, entendiendo por tal cualquier acto o comportamiento sexual perpetrado en contra de una persona sin la voluntad de ésta.

**Artículo 6.** La violencia sexual puede tomar distintas formas:

- El acoso sexual que consiste en conductas de naturaleza sexual indeseadas para quien las recibe, que pueden manifestarse de manera verbal o física.
- El abuso sexual es una forma de contacto sexual en contra de y sin el consentimiento de una persona, que puede ir desde el tocamiento sexual indeseado hasta la violación.

## Ámbito de aplicación

**Artículo 7.** El Protocolo será aplicable cuando las conductas listadas del artículo 2 al 6 sucedan dentro de las instalaciones de la institución o cuando la persona acusada pertenezca a la comunidad del CIDE.

## Mecanismos para la presentación y seguimiento de quejas

**Artículo 8.** Cualquier miembro de la comunidad que sienta que ha sufrido discriminación, acoso o violencia en cualquiera de las modalidades enunciadas anteriormente puede recurrir a uno de los canales de apoyo para ser escuchado, guiado y acompañado. Si lo prefiere, puede recurrir directamente a la Comisión de Ética o al Comité de Género, según corresponda.

**Artículo 9.** Los canales de apoyo son personas competentes para conocer, atender, escuchar, orientar, canalizar y acompañar a las personas que crean haber sufrido cualquiera de las conductas señaladas en los artículos 2 a 6 de este Protocolo. Los canales de apoyo no son instancias de denuncia formal, sino de desahogo, contención y canalización.

**Artículo 10.** Las personas que no hayan sufrido algunas de las conductas señaladas en los artículos 2 a 6, pero que han presenciado o tienen conocimiento de conductas que encuadran en esos supuestos, pueden acudir a los canales de apoyo para ser escuchadas y recibir asesoría sobre el curso de acción que se puede tomar.

**Artículo 11.** Los canales de apoyo están obligados a preservar la privacidad y confidencialidad de las personas que ahí acudan buscando orientación o ayuda.

**Artículo 12.** Los canales de apoyo a los que pueden acudir la planta estudiantil, la planta de profesores y la planta administrativa son los siguientes:

*Planta estudiantil:* pueden acudir con cualquiera de las/los titulares de las coordinaciones de programa docente y/o con la/el titular de la Coordinación General de Docencia. Tratándose de estudiantes de Región Centro, también pueden acudir con el/la director/a académico/a de la sede.

*Planta académica:* pueden acudir con la/el titular de la Secretaría Académica.

*Planta administrativa:* pueden acudir con la/el titular de la Secretaría General.

**Artículo 13.** Los canales de apoyo pueden sugerir desde un intento de diálogo entre las partes hasta la presentación formal de una denuncia ante el órgano que corresponda. Si las partes involucradas están de acuerdo y lo solicitan, el CIDE facilitará los mecanismos que permitan el diálogo o el ejercicio de mediación entre ellas.

En ningún caso la persona que haya acudido con cualquiera de los canales de apoyo está obligada a seguir el camino que le haya sido sugerido y puede, en cualquier momento, recurrir a la presentación formal de una denuncia ante el órgano correspondiente.

**Artículo 14.** Cualquier persona que sienta que ha sufrido una de las conductas a las que hace referencia este protocolo puede presentar una denuncia formal sin tener que haber acudido antes con alguno de los canales de apoyo.

**Artículo 15.** Los órganos ante los cuales se puede presentar una denuncia formal son, según se pertenezca a la planta estudiantil, académica o administrativa, los siguientes:

*Planta estudiantil:* Comisión de Ética

*Planta académica:* Comisión de Ética

*Planta administrativa:* Comité de Género

**Artículo 16.** La Comisión de Ética y el Comité de Género deberán informar a la persona acusada que ha sido denunciada, para que alegue lo que a su derecho convenga.

**Artículo 17.** La persona o grupo de personas que presenten la queja tienen derecho a lo siguiente:

- Ser escuchada, y que su queja sea tratada con seriedad, confidencialidad y rapidez.
- Ser acompañada por una persona de su confianza durante la presentación de la queja y el proceso que siga.
- Recibir información sobre el desarrollo de la queja.
- Recibir un trato justo y equitativo.

**Artículo 18.** La persona acusada de cualquiera de las conductas a las que alude este Protocolo tiene derecho a lo siguiente:

- Ser informada de que existe una queja en su contra.
- Ser escuchada y tener la posibilidad de presentar su versión y respuesta a los hechos presentados por la parte quejosa.
- Ser acompañada de una persona de su confianza durante el proceso.
- Ser informada sobre el desarrollo del proceso y las implicaciones que éste pueda tener.
- Recibir un trato justo y equitativo.

**Artículo 19.** El proceso debe ser ágil y debe ofrecer credibilidad, transparencia y trato igualitario para ambas partes, así como proteger la privacidad y confidencialidad de las personas involucradas en el proceso.

**Artículo 20.** Una vez finalizado el procedimiento, se comunicará lo siguiente a las personas involucradas:

- Si la queja procede o no, de acuerdo a la evidencia recabada, y
- Las decisiones que la institución haya tomado, así como las razones que las sustentan.

**Artículo 21.** En su caso, el CIDE procurará tomar las medidas provisionales y temporales para resguardar el bienestar físico y psicológico de la persona que sufrió la conducta para que pueda continuar con sus estudios o sus labores profesionales.

## Anonimato y confidencialidad

**Artículo 22.** Las resoluciones de la Comisión de Ética y del Comité de Género serán públicas, preservando la confidencialidad respecto de las personas involucradas, en los términos de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

## Prohibición de represalias

**Artículo 23.** La institución tomará las medidas necesarias para evitar cualquier represalia académica o laboral en contra de quien haya presentado la queja.

## Prevención

**Artículo 24.** El CIDE organizará actividades que promuevan entre la comunidad la concientización en torno a los diversos temas que atañen la discriminación, la violencia y el acoso, con el fin de prevenir tales conductas y fomentar la cultura en pro de un entorno libre de discriminación, acoso y violencia.

**Artículo 25.** Los anexos que acompañan este Protocolo tienen como propósito orientar y ejemplificar, pero en ningún caso tendrán carácter normativo.

## Transitorios

**Primero.** Las autoridades del CIDE presentarán este Protocolo a todas las personas que forman parte de esta comunidad, así como a las que en un futuro se incorporen a ella.

**Segundo.** Este protocolo deberá ser revisado por el Consejo Académico Administrativo antes de que transcurra un año tras su aprobación.



## Anexo 1:

### Ejemplos de conductas que podrían constituir trato discriminatorio, acoso y violencia

La siguiente es una lista de ejemplos de conductas que resultan problemáticas desde la perspectiva de este Protocolo. La lista es enunciativa, no limitativa.

#### • **Acoso sexual**

- Avances sexuales indeseados.
- Llevar a cabo represalias en el ámbito académico o laboral por la negativa a los avances sexuales.
- Solicitar favores sexuales.
- Generar y difundir rumores sobre la vida sexual de una persona, o amenazar con hacerlo.
- Difundir información sexual privada (fotos, correos, mensajes) sin el consentimiento de la persona.
- Enviar cartas, correos electrónicos, notas, imágenes o cualquier otro contenido sexual no solicitado a una persona.
- Hacer gestos obscenos para intimidar a otra persona.
  - Silbidos, gestos o gritos con contenido sexual, que menoscaben el ambiente académico y/o laboral.
    - Hacer comentarios y preguntas indebidas sobre el aspecto y el estilo de vida de la persona.
      - Otorgar privilegios académicos o laborales no solicitados porque se espera alguna recompensa
    - El contacto físico no consentido o no solicitado e inapropiado.
  - Acorralar a una persona para intentar establecer contacto físico o verbal indeseado.
  - Tocar, manipular, jugar con la ropa o vestimenta de una persona sin su consentimiento (ejemplo: levantar la falda, bajarle la blusa, etc.).
- Solicitar favores sexuales con el uso de coerción física.

#### • **Abuso sexual**

- Violación, entendida como el acto en el que, por medio de la violencia física o moral, una persona introduce el miembro viril en el cuerpo de otra por vía vaginal, anal u oral. También se considera violación la introducción, por medio de la violencia física o moral, de cualquier instrumento por vía vaginal o anal.
  - Tocar de manera no consentida partes del cuer-



po de otra persona, por medio de la violencia física o psicológica.

- Obligar una persona a hacer contacto físico a través de cualquier tipo de tocamiento sin o en contra de su consentimiento.

- **Trato discriminatorio**

- Distribuir tareas académicas o laborales con base en estereotipos que emanan de alguna de las categorías enunciadas en el artículo 2.
- Otorgar acceso diferenciado a derechos o prestaciones laborales con base en estereotipos que emanan de alguna de las categorías enunciadas en el artículo 2.

- **Acoso**

- Referirse a una mujer u hombre cuya expresión de género no se adecúa a los estándares sociales de feminidad / masculinidad, con adjetivos alusivos a su expresión de género.
  - Burlarse del acento o la forma de hablar de una persona, de sus costumbres, o de su forma de vestir.
  - Utilizar insultos o apodos hirientes para referirse a una persona.
  - Hacer falsas acusaciones.
  - Enviar mensajes no deseados de manera persistente.
  - Acechar a una persona.
  - Difundir una imagen o información que pueda perjudicar o avergonzar la persona aludida.
- 