



**PROTOCOLO INTERNO PARA
LA PREVENCIÓN Y EL
ABORDAJE DE LA VIOLENCIA
SEXUAL Y POR RAZÓN DE
GÉNERO**

CÓDIGO:	CEEAD-PT-DIR-010
VERSIÓN:	01
EMISIÓN:	21/Julio/2020
PÁGINA:	1 de 12

Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho A.C.

I. IDENTIFICACIÓN DEL PROTOCOLO (NOMBRE):

Protocolo interno para la prevención y el abordaje de la violencia sexual y por razón de género (en adelante, el “Protocolo”).

II. PRESENTACIÓN Y ÁMBITO DE APROBACIÓN.

Desde el Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho (CEEAD) hemos asumido el compromiso de garantizar que todas las personas que colaboramos en esta organización, podamos hacerlo en un espacio seguro, donde se respete nuestra libertad e integridad personal.

En nuestra organización, mantenemos una política de cero tolerancia ante las situaciones de violencia sexual y rechazamos todos los actos de discriminación, así como conductas y actitudes ofensivas.

Por lo anterior, hemos adoptado el presente Protocolo, considerando dos dimensiones estratégicas para lograrlo: la prevención y la actuación.

Para alcanzar los objetivos del presente Protocolo, es necesario el compromiso individual e institucional de todo el equipo CEEAD, por lo que debemos cumplir con lo establecido en el Reglamento interno de trabajo CEEAD (en adelante, Reglamento) y demás normas aplicables.

III. Objetivos.

- Informar y sensibilizar a las personas integrantes del equipo CEEAD en materia de violencia sexual y por razón de género.
- Contar con un procedimiento de intervención y acompañamiento para casos de violencia sexual y por razón de género.
- Fomentar un ambiente laboral con base en el respeto a la dignidad e integridad de quienes integran la comunidad CEEAD.
- Implementar las acciones preventivas que sean necesarias para evitar situaciones de violencia sexual y por razón de género.
- Aplicar la justicia a cada caso concreto, respetando el principio de confidencialidad.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Protocolo será de aplicación general y obligatoria para todas las personas que, conforme al Reglamento, integran la Comunidad CEEAD. La aplicación del mismo no se verá limitada ni por el espacio físico o virtual en el que se hubiere dado el acto de violencia, ni por la fecha u horario en el que hubiera sucedido.

En ese sentido, el CEEAD deberá hacerse responsable en todo momento de la protección de sus integrantes ante conductas de violencia producidas entre personas de la organización o por personas externas en relación con el trabajo de la organización, así como de aquellas personas que conforman la Comunidad CEEAD, sin perjuicio de la relación laboral o contractual o de colaboración que guarden con ellas.



**PROTOCOLO INTERNO PARA
LA PREVENCIÓN Y EL
ABORDAJE DE LA VIOLENCIA
SEXUAL Y POR RAZÓN DE
GÉNERO**

CÓDIGO:	CEEAD-PT-DIR-010
VERSIÓN:	01
EMISIÓN:	21/Julio/2020
PÁGINA:	1 de 12

Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho A.C.

Debido a la naturaleza de este Protocolo, su desconocimiento no podrá, en ningún momento, invocarse como exclusión de responsabilidad por parte de las personas a quien les sea aplicable el mismo.

V. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN GENERAL

Los principios de aplicación general del Reglamento interno de trabajo CEEAD son también aplicables al presente protocolo.

VI. MARCO NORMATIVO

Para lograr un ambiente laboral armonioso y libre de todo acto de violencia sexual y por razón de género es indispensable que todas las personas de la Comunidad CEEAD conozcan y cumplan los derechos y obligaciones que les corresponden según el marco normativo nacional e internacional. El acoso, el hostigamiento y demás actos de violencia sexual son conductas contempladas y penadas por un gran abanico de normas, las cuales son de aplicación directa y obligatoria en todo momento.

VII. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

A fin de que las medidas en contra de la violencia sexual y por razón de género implementadas por el CEEAD sean integrales, se deben fortalecer las políticas de prevención dirigidas a conseguir una igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y participar en la lucha por erradicar la discriminación y violencia de género.

Una de las formas más efectivas para materializar la prevención de la violencia es sostener un compromiso institucional firme de cero tolerancia ante la violencia sexual y por razón de género, así como fomentar la consolidación de un marco de relaciones profesionales igualitarias.

En este sentido, la organización pone en marcha tres acciones:

1. Iniciativa y compromiso del CEEAD;
2. Políticas de igualdad y una organización del trabajo que disuadan los actos de violencia sexual y por razón de género;
3. Compromiso de quienes colaboran en la organización.

1. Iniciativa y compromiso del CEEAD.

Poner en marcha un protocolo implica un proceso de cambio importante. Requiere una adaptación de recursos de la organización, acompañada de un cambio de mentalidades, comportamientos, rutinas y hábitos que a menudo se hacen de forma inconsciente o mecánica. Por lo tanto, el compromiso explícito del equipo directivo del CEEAD es esencial y requisito inexcusable para elaborar el Protocolo y ejecutarlo con los recursos humanos y económicos necesarios.



**PROTOCOLO INTERNO PARA
LA PREVENCIÓN Y EL
ABORDAJE DE LA VIOLENCIA
SEXUAL Y POR RAZÓN DE
GÉNERO**

CÓDIGO:	CEEAD-PT-DIR-010
VERSIÓN:	01
EMISIÓN:	21/Julio/2020
PÁGINA:	1 de 12

Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho A.C.

Generar confianza y fomentar la colaboración de todas las personas de la Comunidad CEEAD es de gran ayuda a la hora de poner en marcha las actuaciones del Protocolo. Para generar este consenso, se tiene que empezar por materializar por parte del equipo directivo, de forma clara y concisa, la voluntad de trabajar para erradicar el acoso, la violencia sexual y por razón de género dentro de la organización.

Dado lo anterior, es importante que este compromiso se formalice por medio de documentos torales que expida el CEEAD. Esta medida tiene como propósito mejorar la integración de las estrategias y las decisiones acordadas, para facilitar una actitud favorable y receptiva de parte de las personas responsables de implementarlas.

Algunos de los documentos donde se puede recoger el compromiso pueden ser:

- Carta de la dirección.
- Manuales internos o de bienvenida.
- Informes anuales.
- Comunicaciones institucionales, tanto internas como externas.
- Reglamento Interior.
- Código de ética y conducta.

Es necesario que nuestro compromiso esté acompañado de una difusión interna permanente con el fin de hacer extensivo el inicio del proceso para implementar el Protocolo y las diferentes fases que lo forman.

2. Compromiso de las personas.

Una de las formas más efectivas para prevenir la violencia sexual y por razón de género es promoviendo las relaciones basadas en la libertad y el respeto a la dignidad de las personas que se relacionan por motivos profesionales.

La sensibilización, la información y la formación son estrategias básicas a fin de que quienes integran la organización asuman su responsabilidad, evitando aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas y participando activamente en crear un entorno laboral libre de violencia. Estas estrategias permiten que todas y todos dentro del CEEAD entendamos que determinadas actitudes y comportamientos son inapropiados ya que pudiesen ser ofensivos, sexistas o discriminatorios.

Las acciones de sensibilización, información y formación persiguen los siguientes objetivos:

- Facilitar que mujeres y hombres tomen conciencia de su comportamiento y cada uno asuma parte de su responsabilidad, evitando aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.
- Hacer a las y los integrantes del CEEAD conscientes de sus responsabilidades en la construcción



**PROTOCOLO INTERNO PARA
LA PREVENCIÓN Y EL
ABORDAJE DE LA VIOLENCIA
SEXUAL Y POR RAZÓN DE
GÉNERO**

CÓDIGO:	CEEAD-PT-DIR-010
VERSIÓN:	01
EMISIÓN:	21/Julio/2020
PÁGINA:	1 de 12

Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho A.C.

de un entorno de trabajo respetuoso, seguro e igualitario, en especial a aquellas personas que ocupan puestos de liderazgo dentro de la misma.

- Promover un cambio en las actitudes en relación con el rol de las mujeres en el trabajo.
- Promover entre quienes integran la organización la necesidad de evitar aquellos comportamientos que aporten a que una persona se sienta incómoda o excluida, o que la sitúen en un nivel de desigualdad.
- Construir un lenguaje que transmita ideas de equilibrio e igualdad.
- Lograr identificar situaciones de violencia sexual o por razón de género y conocer las instancias que se establecen dentro del presente Protocolo.

VIII. PROCESO DE INTERVENCIÓN

En caso de presentarse un acto de violencia sexual o de género dentro ámbito de aplicación de este Protocolo, existirán dos vías de acción, la externa y la interna.

La vía externa comprende todos los procedimientos ante autoridades administrativas o judiciales, incluyendo procedimientos de naturaleza penal, laboral, administrativa o de cualquier otra, establecidos en las leyes o reglamentos aplicables. La vía interna comprende el procedimiento de atención que se detalla en el presente apartado. Optar por una de las vías en ningún caso significará renunciar a la otra y ambas podrán correr en distintos momentos o de manera simultánea. En caso de que una persona desee denunciar por medio de la vía externa, el CEEAD le proporcionará toda la información y documentación que obre en su poder que sea necesaria o pertinente para comprobar su estado laboral en la organización o para evidenciar la conducta de violencia sexual o por razón de género de la que fue afectada.

Primera Parte De los Órganos Competentes

Los órganos competentes para intervenir en el procedimiento interno de atención en caso de violencia sexual o por razón de género (en adelante, el “Procedimiento de Atención”) son el Órgano Orientador y el Comité de Conducta CEEAD establecido en el Reglamento CEEAD (en adelante, el “Comité”), mismos que cumplirán con distintos propósitos durante el proceso, siempre cumpliendo con los principios rectores del presente Protocolo y el resto de la legislación aplicable y normativa interna del CEEAD.

Capítulo I Del Órgano Orientador

1. El Órgano Orientador estará integrado por no más de cuatro personas integrantes de la organización que soliciten de manera escrita al Comité su deseo de ser consideradas para involucrarse en la etapa de orientación del proceso, siempre y cuando cumplan con los



**PROTOCOLO INTERNO PARA
LA PREVENCIÓN Y EL
ABORDAJE DE LA VIOLENCIA
SEXUAL Y POR RAZÓN DE
GÉNERO**

CÓDIGO:	CEEAD-PT-DIR-010
VERSIÓN:	01
EMISIÓN:	21/Julio/2020
PÁGINA:	1 de 12

Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho A.C.

siguientes requisitos:

- a. Ser integrante del CEEAD;
- b. No haber sido sancionadas por cualquier tipo de conducta establecida en el presente Protocolo o cualquier conducta grave establecida en el Código de Conducta del CEEAD;
- c. Tener formación en temas de Perspectiva de Género;
- d. Tomar capacitaciones sobre el Procedimiento de Atención, el presente Protocolo, así como de habilidades necesarias en la atención a víctimas;
- e. No formar parte del Comité;
- f. Comprometerse a guardar total confidencialidad en caso de formar parte del órgano.

La solicitud de parte de la persona interesada deberá contener un listado detallando los motivos por los que quiere pertenecer al Órgano Orientador, así como las razones por las cuales considera que cumple con los requisitos expuestos anteriormente. El Comité resolverá en un periodo de 10 días hábiles después de la presentación de solicitud.

En caso de que una persona que integre el Órgano Orientador sea denunciada formalmente por una conducta de violencia sexual o por razón de género, será suspendida de su cargo dentro del órgano hasta que se resuelva su caso. Si se le encuentra responsable de esa conducta, será expulsada del Órgano Orientador y ya no podrá participar en ninguno de los órganos competentes del Procedimiento de Actuación.

2. El Órgano Orientador cumplirá con las siguientes funciones:
 - a. Llevar a cabo la promoción del Protocolo con el resto de las personas integrantes del CEEAD, para que conozcan el alcance de éste, el Procedimiento de Atención, a los Comités involucrados en el mismo y los mecanismos de retroalimentación, seguimiento y modificación del presente Protocolo, a través de capacitaciones, material gráfico o audiovisual, entre otros recursos;
 - b. Coordinar la difusión del apartado sobre violencia de género del informe anual del Comité, para dar a conocer el estado de la organización en la implementación de las políticas en contra de la violencia sexual y por razón de género;
 - c. Brindar asesoría a las personas de la Comunidad CEEAD para resolver dudas sobre el Protocolo, su Procedimiento de Actuación o sus mecanismos de seguimiento, evaluación o modificación.
 - d. De igual manera, en dado caso que alguna persona afectada por una conducta de violencia sexual o por razón de género solicite asesoría o acompañamiento durante el Procedimiento de Actuación, las personas integrantes del Órgano Orientador serán las encargadas de brindar este servicio a la parte solicitante.



**PROTOCOLO INTERNO PARA
LA PREVENCIÓN Y EL
ABORDAJE DE LA VIOLENCIA
SEXUAL Y POR RAZÓN DE
GÉNERO**

CÓDIGO:	CEEAD-PT-DIR-010
VERSIÓN:	01
EMISIÓN:	21/Julio/2020
PÁGINA:	1 de 12

Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho A.C.

Capítulo II
Del Comité

1. El órgano encargado de la investigación y deliberación de los casos en materia de violencia sexual y por razón de género será el Comité de Conducta establecido en el reglamento CEEAD.
2. Las personas designadas para formar el Comité, tanto de forma anual como *ad hoc* para la atención de casos de violencia sexual o por razón de género deberán tomar capacitaciones sobre el Procedimiento de Atención, el presente Protocolo, así como de las habilidades necesarias para la eficiente investigación de casos de violencia sexual y por razón de género libre de revictimización;

Segunda Parte
Del Procedimiento de Atención
Capítulo I
De las Denuncias

El Procedimiento de Atención siempre comenzará con una denuncia. Existen tres tipos de denuncias posibles para acceder al mismo:

1. Denuncias personales: son aquellas que se presentan por la persona integrante del CEEAD que haya sido afectada por una conducta considerada violencia sexual o por razón de género, a través de la plataforma establecida para ello, cometida ya sea por la institución, integrantes del CEEAD, o por personas externas que hayan colaborado con la organización en uno o más proyectos, eventos, publicaciones, o cualquier otra tarea o actividad. Esta denuncia tendrá como consecuencia la apertura de un expediente por parte del Comité, así como el inicio, desarrollo y desenlace del Procedimiento de Atención. De igual modo, la información de los casos que surjan a través de esta vía de denuncia deberá ser anotada en el registro que para tal efecto lleve el Comité.
2. Denuncias anónimas: son aquellas que se presentan por la persona integrante del CEEAD que haya sido víctima de una conducta considerada violencia sexual o por razón de género, sin mencionar su nombre, a través de la plataforma establecida para ello. Esta denuncia puede ser presentada por conductas cometidas tanto por integrantes del CEEAD como por personas externas que hayan colaborado con la organización en uno o más proyectos, eventos, publicaciones, o cualquier otra tarea o actividad. La información de esta denuncia deberá ser



**PROTOCOLO INTERNO PARA
LA PREVENCIÓN Y EL
ABORDAJE DE LA VIOLENCIA
SEXUAL Y POR RAZÓN DE
GÉNERO**

CÓDIGO:	CEEAD-PT-DIR-010
VERSIÓN:	01
EMISIÓN:	21/Julio/2020
PÁGINA:	1 de 12

Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho A.C.

anotada en el registro que para tal efecto lleve el Comité, con el propósito de que forme parte de la estadística publicada en el Informe Interno en Materia de Violencia de Género.

3. Denuncias por parte de personas que integran la Comunidad CEEAD: son aquellas que se presentan a título personal por una persona que no sea integrante del CEEAD, pero sí de la Comunidad CEEAD y que haya sido afectada por una conducta considerada violencia sexual o por razón de género, cometida tanto por integrantes del CEEAD, como por personas externas que también hayan colaborado en proyectos con la organización. Esta denuncia se deberá presentar a través del correo electrónico que se cree con ese fin y que será publicado en la página de internet de la organización. Su presentación tendrá como consecuencia la apertura de un expediente por parte del Comité, así como el inicio, desarrollo y desenlace del Procedimiento de Atención. De igual modo, la información de los casos que surjan a través de esta vía de denuncia deberá ser anotada en el registro que para tal efecto lleve el Comité.

Capítulo II

De las Etapas del Procedimiento de Atención

El Procedimiento de Atención consta de tres etapas:

1. La Etapa de asesoría y orientación, misma que estará a cargo del Órgano Orientador. Su finalidad es brindar acompañamiento a las personas denunciantes de actos de violencia sexual y por razón de género que así lo deseen. El acompañamiento no será obligatorio en ningún caso y éste no tiene como propósito persuadir a la persona afectada para que presente una denuncia formal y someta su caso al Procedimiento de Atención, sino de fungir de apoyo antes, durante, o después de la conclusión del Procedimiento de Atención, por lo cual empezará con el acercamiento de la parte afectada y terminará cuando ésta lo desee, sin importar si se presentó o no denuncia o en qué momento de la etapa de Investigación o Sanción se encuentre su caso.

Por la naturaleza del órgano, sus miembros se comprometerán a guardar total confidencialidad con respecto al resto de la comunidad CEEAD y en dado caso que alguna persona afectada solicite que solo una integrante del Órgano Orientador conozca su testimonio, ésta deberá guardar también total confidencialidad con respecto del resto del Órgano.

2. La Etapa de investigación y dictamen, misma que estará a cargo del Comité. Ésta seguirá el procedimiento establecido en el Reglamento CEEAD.
3. La Etapa de seguimiento hace referencia a la continuidad que debe darse a los casos concretos que se presenten por denuncias de conductas de violencia sexual y por razón de género, misma



**PROTOCOLO INTERNO PARA
LA PREVENCIÓN Y EL
ABORDAJE DE LA VIOLENCIA
SEXUAL Y POR RAZÓN DE
GÉNERO**

CÓDIGO:	CEEAD-PT-DIR-010
VERSIÓN:	01
EMISIÓN:	21/Julio/2020
PÁGINA:	1 de 12

Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho A.C.

que estará a cargo del Comité, que deberá revisar periódicamente lo siguiente:

- a. El cumplimiento de las sanciones impuestas a las personas responsables;}
- b. La integridad física, psicológica y emocional de quienes hayan sido afectadas por una conducta de violencia sexual o por razón de género;
- c. La implementación de medidas para garantizar la no repetición de la conducta de violencia sexual o por razón de género;

Con la finalidad de lograr los anteriores objetivos, el Comité revisará que las sanciones establecidas hayan sido cumplidas y enviará una encuesta a la persona afectada por una conducta de violencia sexual y por razón de género el día después de la conclusión del Procedimiento de Actuación, así como después de 1 mes de ésta, a fin de conocer sus opiniones acerca de la atención que recibió y del procedimiento al que estuvo sujeta. De igual modo, se le pedirá retroalimentación para conocer si el procedimiento cumple con el principio de no revictimización. El Órgano Orientador dará seguimiento y acompañamiento emocional y personal a la afectada hasta que ésta lo necesite.

Durante todas las etapas del procedimiento deben evitarse los careos o confrontación entre las partes.

IX. EVALUACIÓN

Es imprescindible que el protocolo cuente con una fase de evaluación, misma que se refiere a los mecanismos establecidos con el objetivo de favorecer la mejora continua de las políticas a favor de la erradicación de la violencia sexual y por razón de género y los procedimientos internos para su atención.

La Fase de Evaluación estará a cargo del Grupo de Investigación de Género, en coordinación con el Comité, quienes deberán llevar a cabo las siguientes acciones:

- Llevar a cabo reuniones anuales de retroalimentación abiertas a todas las personas integrantes del CEEAD;
- Difundir el apartado sobre violencia de género del informe anual del Comité, así como crear y difundir material audiovisual que refleje los mecanismos de modificación del Protocolo y el avance de su implementación;
- Crear un canal de comunicación a través de un correo institucional del Comité para que las personas integrantes del CEEAD puedan enviar sus comentarios y sugerencias;

Los resultados del apartado sobre violencia de género del informe anual del Comité deberán ser accesibles para todos las y los trabajadores del CEEAD.

X. INFORMACIÓN A COMUNIDAD CEEAD



**PROTOCOLO INTERNO PARA
LA PREVENCIÓN Y EL
ABORDAJE DE LA VIOLENCIA
SEXUAL Y POR RAZÓN DE
GÉNERO**

CÓDIGO:	CEEAD-PT-DIR-010
VERSIÓN:	01
EMISIÓN:	21/Julio/2020
PÁGINA:	1 de 12

Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho A.C.

Una de las herramientas más importantes para garantizar la correcta implementación de lo dispuesto en el presente Protocolo es su difusión con la totalidad de las personas integrantes del CEEAD. En este apartado se plantean las actividades que se llevarán a cabo para dar a conocer el

presente Protocolo y su impacto en la lucha de la organización a favor de la erradicación de la violencia sexual y por razón de género.

- Habrá sesiones presenciales y virtuales informativas para todo el equipo, en donde se enseñarán conceptos importantes y se dará una explicación detallada de lo dispuesto en el presente Protocolo.
- Se realizarán actividades de reflexión para concientizar a todos y todas sobre temas relacionados con la igualdad de género, la erradicación de la violencia sexual y por razón de género, entre otros.
- Se enviará de forma virtual el presente Protocolo a cada persona que actualmente trabaje en el CEEAD y se entregará de forma física a las personas que ingresen a éste al momento de firmar el contrato laboral.
- Después de las sesiones informativas, todas las personas integrantes del Centro lo firmarán, comprometiéndose a acatar todo lo establecido en el Protocolo.
- El documento del Protocolo también se publicará en la página oficial de Internet del CEEAD, junto con un vídeo informativo donde se expliquen los puntos más importantes del mismo, con la idea de que las personas internas, pero también externas al Centro puedan ver que estos temas son de suma importancia para el CEEAD y conozcan los mecanismos establecidos para combatir la violencia sexual y por razón de género dentro de la organización.
- Se pegarán en las oficinas de CEEAD tabloides o carteles impresos donde se resuma el Protocolo, utilizando imágenes e ideas cortas y fáciles de entender sobre las medidas de prevención y el Procedimiento de Actuación.
- Anualmente, el Comité realizará dentro de su informe anual establecido en el Reglamento CEEAD un apartado sobre violencia de género, en el cual dará seguimiento a las políticas establecidas en el presente Protocolo, evaluando el impacto de las medidas de protección y los mecanismos de atención. De igual manera, dicho apartado comprenderá información estadística sobre los casos que hayan surgido en el año y la forma en que se resolvieron, a fin de contar con una referencia comparativa para evaluar el impacto de las presentes políticas a través del tiempo, así como una valoración sobre la necesidad de implementar otro tipo de medidas de prevención o etapas en el Procedimiento de Actuación. Dicho apartado será difundido por el Órgano Orientador a todas las personas integrantes de la organización.



**PROTOCOLO INTERNO PARA
LA PREVENCIÓN Y EL
ABORDAJE DE LA VIOLENCIA
SEXUAL Y POR RAZÓN DE
GÉNERO**

CÓDIGO:	CEEAD-PT-DIR-010
VERSIÓN:	01
EMISIÓN:	21/Julio/2020
PÁGINA:	1 de 12

Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho A.C.

XI. ANEXO A – GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acoso laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral- profesional.

Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.

Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia: Es el derecho a ser libre de toda forma de discriminación y a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Discriminación: Es toda distinción, exclusión, restricción que tenga por objeto o resultado restringir, impedir, o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, ya sea por: origen, apariencia, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, religión, situación migratoria, embarazo, lengua, preferencias sexuales, o cualquier otro motivo.

Empoderamiento de las mujeres: Es un proceso por medio del cual, las mujeres pasan de cualquier situación de desigualdad, discriminación, o exclusión a un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía, que se manifiesta en el ejercicio pleno de sus derechos y libertades.

Estereotipos de género: Son concepciones de las creencias sociales y culturales, acerca de cómo son y cómo deben comportarse las mujeres y los hombres; así como las actividades, roles y características de cada uno.

Género: Categoría que designa los atributos, acciones u oportunidades que social, histórica, cultural y geográficamente se le atribuyen a las mujeres y a los hombres, identificados como femeninos o masculinos.

Misoginia: Son conductas de odio y desprecio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella, por el simple hecho de ser mujer.

Modalidades de violencia: Son las formas, manifestaciones y ámbitos de ocurrencia en que presenta la violencia, por ejemplo: familiar, laboral, docente, comunitaria y política.

Perspectiva de género: Es una herramienta que permite comprender y analiza las diferencias culturales que se asignan a los seres humanos según su sexo u orientación sexual; estudia principalmente la desigualdad en los derechos, en el bienestar y en la justicia, debida a estas diferencias; y promueve la igualdad entre géneros a través de la equidad.

Roles de género: Son actividades estereotipadas destinadas a que las realicen las personas, según el sexo asignado al momento de su nacimiento.



**PROTOCOLO INTERNO PARA
LA PREVENCIÓN Y EL
ABORDAJE DE LA VIOLENCIA
SEXUAL Y POR RAZÓN DE
GÉNERO**

CÓDIGO:	CEEAD-PT-DIR-010
VERSIÓN:	01
EMISIÓN:	21/Julio/2020
PÁGINA:	1 de 12

Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho A.C.

Identidad de género: de acuerdo a la opinión consultiva OC-24/17 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, esta es la "(...)vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales. La identidad de género y su expresión toman muchas formas, algunas personas no se identifican ni como hombres ni como mujeres, o se identifican como ambos."

Sexismo: Es una discriminación basada en el sexo de las personas, beneficiando a un sexo sobre el otro. Resulta importante recalcar que, sistemáticamente, se ha posicionado a las mujeres en una posición de inferioridad con respecto a los hombres.

Sexo: Término que hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas, es decir, las características biológicas y fisiológicas que definen a una mujer y a un hombre. Reconocemos el desarrollo del componente sexo como construcción social dentro de la teoría académica queer e intersex, donde el sexo no es un hecho biológico, sino que a las personas se les asigna socialmente un sexo al nacer con base en la percepción que otras personas tienen sobre sus genitales.

Violencia contra la mujer: Es una forma de violencia que inhibe la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre y tiene como consecuencia, el menoscabo o anulación de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito político, económico, social, cultural y civil o en cualquier otro; así como daños y sufrimientos físicos, sexuales o psicológicos. La violencia podrá manifestarse de cualquier forma de las definidas en el artículo 6 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Violencia económica: Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima, como las limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

Violencia física: Es cualquier acto que cause daño, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda o no provocar lesiones.

Violencia laboral: Está constituida por acciones en las que las personas integrantes sufren abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, que pongan en peligro directa o indirectamente su seguridad, su bienestar o su salud física, psicológica o emocional.

Tiene tres características principales:

1. Está en juego un ejercicio desigual de poder formal o informal. El poder formal es el que se presenta en una relación jerárquica, o sea que hay una persona subordinada, mientras que el poder informal se da entre personas que están en la misma posición jerárquica, pero existe una



**PROTOCOLO INTERNO PARA
LA PREVENCIÓN Y EL
ABORDAJE DE LA VIOLENCIA
SEXUAL Y POR RAZÓN DE
GÉNERO**

CÓDIGO:	CEEAD-PT-DIR-010
VERSIÓN:	01
EMISIÓN:	21/Julio/2020
PÁGINA:	1 de 12

Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho A.C.

manera diferente de ejercer poder, como el poder en función de género.

2. Son acciones u omisiones sistemáticas y persistentes.
3. Tiene efectos devastadores a nivel físico y psicológico en las personas que la padecen, además causan daños sociales y económicos para las instituciones.

Violencia patrimonial: Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima: bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer necesidades.

Violencia psicológica: Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, puede consistir en: humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, rechazo, etc.

Violencia sexual: Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y la sexualidad de la víctima y atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Algunas formas de violencia sexual son:

- Abuso sexual: Es toda actividad sexual que sucede entre dos personas sin que medie el consentimiento de alguna de ellas. Abarca conductas como: cualquier tipo de penetración, exposición a materiales sexualmente explícitos, tocamiento corporal, masturbación forzada, exhibicionismo y prostitución forzada.
- Acoso sexual: Es una forma de violencia en la que, no existe la subordinación, pero hay un ejercicio abusivo de poder, de índole sexual, que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- Hostigamiento sexual: Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

XII. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	CAMBIO	MOTIVO/ SOLICITUD
01	15/05/2019	NA	Creación del documento