



Protocolo de prevención, investigación y resolución en caso de discriminación, violencia sexual y de género en Prepa Ibero

Ciclo escolar 2023 - 2024

Índice

| | |
|-------------|---|
| | 2 Introducción |
| | 5 Carta a Madres, Padres y Tutores Legales |
| | 6 Ámbitos de Aplicación |
| | 7 Política de Prevención de la Violencia de Género |
| | 8 Principios Rectores |
| Pág. | 10 Enfoques |
| | 11 Definiciones |
| | 12 Procedimiento para Casos de Violencia de Género |
| | 14 Etapa II: ¿Qué pasa cuando entrego mi queja? |
| | 15 Sobre la reunión con el primer contacto |
| | 17 Etapa III: ¿Cómo se resuelve mi queja? Mecanismo Restaurativo |

Pág.

18
Restitución

19
Acuerdos

21
Mecanismo Preventivo

22
Mecanismo Obligatorio

23
Sobre las medidas de protección

24
Investigación

25
Resolución

27
II Seguimiento de la resolución

29
Queja del personal Docente, Administrativo y Directivo

31
Vigencia y Actualización del Protocolo

31
Preguntas frecuentes

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESOLUCIÓN EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO EN PREPA IBERO

Introducción

En Prepa Ibero somos conscientes de la discriminación y violencia que se ha perpetrado histórica y sistemáticamente en contra de poblaciones vulnerables por razones de género, identidad de género, orientación sexual, color de piel y/o clase; reconocemos que éste es un obstáculo para la igualdad y lastima la dignidad humana. Dentro de los elementos fundamentales para una educación integral, se encuentran la promoción de relaciones equitativas, la defensa de la justicia y la construcción de un ambiente de paz. En Prepa Ibero, reafirmamos nuestro compromiso por fomentar una cultura equitativa e inclusiva. Como resultado de esta convicción, hemos adoptado el Protocolo de Prevención, Investigación y Resolución en Casos de Discriminación, Violencia Sexual y de Género en Prepa Ibero¹.

Este Protocolo establece los lineamientos generales para la implementación de la política de prevención de discriminación, violencia de género y sexual en Prepa Ibero y define un procedimiento para la atención, investigación y sanción de actos de discriminación, violencia sexual o de género y que involucren a miembros de la comunidad. Atendiendo nuestro compromiso de actualizar el Protocolo con base en las necesidades de la comunidad, se implementaron estudios donde se detectaron contextos y poblaciones que requieren una atención especializada, por lo cual hemos llevado a cabo una tercera reestructuración del Protocolo.

Esta nueva versión del Protocolo tiene cuatro bases fundamentales. En primer lugar, el reconocimiento de la existencia de la diversidad en la comunidad Prepa Ibero; esto implica considerar las diversas experiencias de las personas afectadas no sólo por violencia de género, sino también por discriminación por identidad de género, orientación sexual, racismo o clasismo.

En segundo lugar, el enfoque no punitivo para la resolución de casos, ya que el enfoque punitivo tradicional ha colocado una carga adicional sobre las personas agraviadas y no siempre ha resultado en soluciones efectivas para abordar el problema. En tercer lugar, la participación de testigos proactivos como agentes para detener la violencia de género, ya que sabemos que ésta no sólo afecta a una persona, sino a toda una comunidad. Por último, la importancia de la prevención como un enfoque necesario y fundamental para abordar este problema de manera efectiva.

Estos cuatro fundamentos se traducen dentro del Protocolo como cuatro enfoques principales: (1) interseccional, (2) de justicia restaurativa, (3) participativo y (4) preventivo. De esta manera, el presente Protocolo no sólo buscará atender las situaciones problemáticas derivadas de estos temas, sino que también promoverá una transformación estructural y una educación integral en toda la comunidad.

Debido a que este Protocolo atiende a todas las diversidades sexogenéricas que, por no cumplir con los roles o estereotipos derivados de la construcción cisgénero heterosexual, sufren violencia o discriminación, creemos pertinente precisar las siguientes definiciones:

Sexo: Son las características biológicas bajo las cuales se han definido a los seres humanos. La forma en que tradicionalmente se han interpretado estos criterios biológicos ha dado lugar a sostener que en la especie humana existen básicamente dos sexos: mujeres y hombres. Esta postura, que representa la visión dominante, ha sido debatida a lo largo de las últimas décadas por estudios que sostienen que una distinción planteada de manera tan tajante resulta limitada, toda vez que entre las cuatro áreas fisiológicas que conforman el sexo, existen múltiples combinaciones que no necesariamente dan como resultado sexos masculino y femenino, estrictamente hablando. (SCJN, 2020)².

¹ En adelante Protocolo.

² Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN] (2020). Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género. Sistema Bibliotecario de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Catalogación. <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2020-11/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20%28191120%29.pdf>

Género: El género se conforma por el conjunto de atributos asignados socialmente a las personas a partir de su sexo (Lagarde, 1997, p. 27, citado por la SCJN 2020). Es el que define, de acuerdo con los parámetros que se establecen en cada sociedad, cómo deben ser los hombres y las mujeres, cómo deben verse, cómo deben comportarse, a qué deben dedicarse, cómo deben relacionarse entre sí, etcétera. La división que se hace de las personas en géneros, a partir de su anatomía, supone prescribir formas determinadas de sentir, de actuar y de ser (Lamas, 2013, p. 111 citado por la SCJN 2020)

Violencia de género: Las formas con que se intenta perpetuar el sistema de jerarquías impuesto por la cultura patriarcal. Se trata de una violencia estructural hacia las mujeres, con objeto de subordinarlas al género masculino. Se expresa a través de conductas y actitudes basadas en un sistema que acentúa las diferencias, apoyándose en los estereotipos de género (INMUJERES, 2008)³. La violencia de género es el resultado de una desigualdad, pero también el motor para mantenerla, es decir, funciona como una herramienta de constante subordinación por género. Es un tipo de violencia cuyo impacto afecta en mayor proporción a mujeres, niñas y personas de la diversidad sexual, sin que por ello se sugiera que los hombres se encuentran exentos de tener el carácter de víctimas (SCJN, 2020).

Violencia sexual: es un tipo de violencia de género; son acciones de naturaleza sexual que se cometen contra una persona sin su consentimiento que, además de comprender la invasión física del cuerpo humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno (SCJN, 2018)⁴. Los diferentes tipos de violencia sexual⁵ se definen por la jerarquía de poder que hay entre las partes.

Por ejemplo, el hostigamiento sexual se caracteriza porque se deriva de una relación jerárquica (maestro-alumno, jefe-empleado), mientras que acoso sexual es un acto sexual indeseable que cause daño o sufrimiento, desventaja, indefensión o riesgo inminente sin ese tipo de relación jerárquica (alumno-alumno/colega-colega).

Por el otro lado, el abuso sexual es cualquier tipo de acto sexual que no tenga como intención llegar a la cópula pero que cause daño o sufrimiento, desventaja, indefensión o riesgo inminente o que se ejerza sobre una persona que no tiene capacidad de consentir, por ejemplo, una infancia. **Si bien estas definiciones nos ayudan a comprender los matices de la violencia sexual, reiteramos que no es responsabilidad de la persona agraviada detectar el tipo de violencia que sufrió, sino de las autoridades institucionales, quienes están capacitadas para discernir dichas violencias.**

Orientación erótica afectiva: Este término se utiliza para referirse a “la capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas” (Principios de Yogyakarta, 2007, citado por la SCJN 2020). Es importante recalcar que no existe una orientación “correcta” o “natural”. Asimismo, la orientación erótico afectiva es un componente fundamental de la vida privada que no depende ni del sexo asignado al nacer ni de la identidad o la expresión de género.

³ Instituto Nacional de las Mujeres (2008). *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública*. México. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100975.pdf

⁴ “Sabías que”. *Cumbre Judicial Iberoamericana*. <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/relaciones-institucionales/documentos/sabias-que/Sabi%CC%81as%20que%20-%20Violencia%20sexual-junio.pdf>

⁵ Estas se pueden consultar en el Artículo 269 Bis y 270 del Código Penal de Estado de México, así como en el Artículo 176, 179 y 179 Bis del Código Penal para el Distrito Federal.

Identidad de género: Este término se utiliza para hacer alusión a “la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente” (Principios de Yogyakarta, nota al pie 2, 2007, citado por la SCJN 2020). Se trata del género con el que cada persona se identifica, el cual puede o no ser coincidente con el sexo que le fue asignado al nacer. Así, habrá personas que, al ser asignadas al nacer como mujeres u hombres, en efecto se identifiquen con ese género, o bien, quienes a pesar de sus características físicas y fisiológicas se identifiquen con el sexo opuesto o que, incluso, no se sientan identificadas con alguno de ambos sexos.

El término utilizado para aquellas personas cuya identidad de género coincide con el sexo que les fue asignado al nacer es el de personas cisgénero (CIDH, 2015, nota al pie 125, citado por la SCJN 2020). En cambio, se ha recurrido al término personas trans para describir las diferentes variantes de las identidades de género, cuyo denominador común es que el sexo asignado al nacer no concuerda con su identidad de género (CIDH, 2015, párrs. 20-21, citado por la SCJN 2020). En ese supuesto se encuentran las personas transexuales, travestis, personas que no se identifican con la categorización binaria hombre/mujer, por ejemplificar algunas.

Pero aun cuando existe esta distinción terminológica, el criterio más importante al momento de identificar a una persona es la forma en la que se describe a sí misma, es decir, la manera en la que se autoidentifica. Por último, la expresión de género también se remite a vivencias internas. Sin embargo, se diferencia de identidad de género ya que se refiere a la forma en que cada persona elige y manifiesta su género, mediante la apariencia o el comportamiento (INMUJERES)⁶.

Discriminación: La discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento hemos causado o recibido. Hay grupos humanos que son víctimas de la discriminación todos los días por alguna de sus características físicas o su forma de vida.

El origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social o económica, la condición de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, las orientación sexual, el estado civil y otras diferencias pueden ser motivo de distinción, exclusión o restricción de derechos. Los efectos de la discriminación en la vida de las personas son negativos y tienen que ver con la pérdida de derechos y la desigualdad para acceder a ellos; lo cual puede orillar al aislamiento, a vivir violencia e incluso, en casos extremos, a perder la vida (CONAPRED)⁷.

La estructura del Protocolo consta de ocho secciones. En la primera sección, el preámbulo, donde se establecen las razones de la actualización del Protocolo. En la segunda sección, se explican los ámbitos de aplicación; es decir, para quién es aplicable el Protocolo y cuáles son sus alcances. En la tercera sección, se aborda la prevención de la violencia de género y las acciones que se llevarán a cabo para prevenirla. En la cuarta sección, se describen los principios que guían la atención que se debe brindar a las partes. En la quinta sección, se establecen los cuatro enfoques que atienden a las necesidades de la población. En la sexta sección, se comparten algunas definiciones indispensables para comprender este Protocolo. En la séptima, se detalla el procedimiento que se llevará a cabo para atender los casos; en esta sección también se establece el procedimiento tanto para estudiantes como para personal docente, administrativo, de seguridad, limpieza y mantenimiento. Por último, en la octava sección, se mencionan las disposiciones generales relativas a la vigencia y actualización del Protocolo.

⁶ Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES]. *Glosario para la igualdad*. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/identidad-de-genero>

⁷ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED]. *Discriminación e igualdad*. https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142

Carta a Madres, Padres y Tutores Legales

Estimados madres, padres y tutores legales.

Desde el profundo deseo de que Prepa Ibero sea un lugar seguro para todas las personas, reconocemos que el centro de nuestro quehacer debe de estar en el bienestar y desarrollo integral de cada estudiante. Por ello, hemos instaurado el presente Protocolo, apostando a un abordaje adecuado y sensible ante cualquier forma de discriminación o violencia que pudiera presentarse en nuestra comunidad.

Este Protocolo no sólo se enfoca en la atención, prevención y sanción de las discriminaciones y violencias antes mencionadas, sino que su principal objetivo es fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso en el que el estudiantado pueda desarrollarse plenamente. Si bien nuestra propuesta nace desde las paredes de nuestra institución, creemos firmemente en que ustedes –madres, padres y tutores legales– son el primer y más importante aliado/a de sus hijos, hijas e hijes en su formación integral. Valoramos profundamente el papel fundamental que desempeñan en la vida de nuestros, nuestras y nuestros estudiantes, y es por ello que queremos invitarles a ser parte activa del proceso de atención y prevención de la violencia de género y la discriminación.

A pesar de que el abordaje de temas vinculados a la educación sexual integral puede ser una tarea difícil para llevar a cabo en casa, resulta indispensable abrir espacios de diálogo seguros y honestos en el hogar para fomentar confianza y autoestima en sus hijos, hijas e hijes. Hablar sobre la discriminación, violencia sexual y de género no solo sensibiliza a todas las personas que integran el núcleo familiar, sino que también proporciona las herramientas necesarias para enfrentar y atender estas situaciones, en caso de que sucedan. Al proporcionarles este espacio seguro para el diálogo en casa, brindan una oportunidad invaluable a sus hijos, hijas e hijes para crecer como personas conscientes y responsables, capaces de luchar por la igualdad y el respeto en su entorno.

Agradecemos su compromiso y apoyo en este importante proceso. En conjunto, como comunidad educativa, podemos lograr un cambio significativo y construir un mundo más equitativo, igualitario y respetuoso para nuestros hijos/as/es.

Atentamente,

Prepa Ibero

Ámbitos de Aplicación

¿Para quién es el Protocolo?

El presente Protocolo es de aplicación sin distinciones para todas las personas integrantes de la Comunidad Prepa Ibero. Se entiende por comunidad Prepa Ibero a las personas que forman parte del alumnado, cuerpo docente, personal académico y administrativo, es decir, a todas aquellas personas que tienen o tuvieron una relación académica, laboral o civil con Prepa Ibero.

El alcance físico de este Protocolo está compuesto por Prepa Ibero y sus inmediaciones, así como los espacios en los que se realicen actividades escolares. De igual forma, el Protocolo tendrá alcance si se llegasen a generar situaciones en espacios en los que no se realicen actividades directamente ligadas a la academia que puedan, posteriormente, afectar las actividades y la convivencia en Prepa Ibero.

Las investigaciones, resoluciones y/o sanciones, están sujetas al alcance legal y facultades que tiene la institución dentro de su marco normativo. El procedimiento que se lleva en el Protocolo se limita a identificar conductas inapropiadas, pero no es una autoridad judicial, por lo que no emite juicios de carácter jurídico para determinar si la conducta es o no un hecho delictivo.

Si así lo consideras pertinente, te invitamos a que, además de activar el Protocolo ante cualquier situación de violencia de género, denuncies ante la autoridad competente.

¿Quién puede interponer una queja?

Persona agraviada: cualquier miembro de la Comunidad Prepa Ibero que considere haber sufrido discriminación, violencia sexual y de género.

Testigo proactivo: una tercera persona de la Comunidad Prepa Ibero que tiene conocimiento directo de los hechos de discriminación, violencia sexual y de género.

¿Cuándo puedo interponer una queja?

No existe un plazo, a partir de los hechos, para poder iniciar un procedimiento de violencia de género.

Política de Prevención de la Violencia de Género

La Política de Prevención de la Violencia de Género de Prepa Ibero se refiere a las actividades que se planean y llevan a cabo para prevenir la ocurrencia de la violencia de género en la comunidad, a través de difusión de información, sensibilización, capacitación y formación en género, igualdad, no discriminación y temas afines. La Política de Prevención de Violencia de Género buscará promover una cultura de respeto a la igualdad de género y contribuir en la construcción de un ambiente no violento.

La Comisión de Género es el órgano encargado de planear y llevar a cabo la política de prevención de la violencia de género de Prepa Ibero. Cada inicio de ciclo escolar la Comisión de Género deberá presentar su plan de trabajo, y darle seguimiento periódicamente. Dicho plan podrá incluir, de manera enunciativa, mas no limitativa:

- i. Realización de diagnósticos sobre violencia de género dentro de la Comunidad Prepa Ibero.
- ii. Organización de actividades extracurriculares de promoción de la igualdad.
- iii. Revisión de los contenidos curriculares para proponer modificaciones que promuevan la igualdad de género y la prevención de la violencia de género.
- iv. Campañas informativas sobre igualdad y violencia de género.
- v. Creación de espacios académicos que permitan la discusión de temas relacionados con género e igualdad.
- vi. Colaboración con organizaciones e instituciones públicas y privadas para realizar proyectos integrales sobre temas de género, diversidad y/o no discriminación.
- vii. Promoción de la paridad en los procesos de contratación.
- viii. Capacitación del personal que labora en Prepa Ibero sobre perspectiva de género, diversidad y no discriminación.

Principios Rectores

Las autoridades responsables, y cualquier otra autoridad de Prepa Ibero que intervenga en los procedimientos previstos en este Protocolo o en las actividades de la Política de Prevención de Violencia de Género, deben actuar bajo los siguientes principios:

Accesibilidad

Se deberá articular un procedimiento sencillo que facilite a las personas agraviadas obtener la protección inmediata que requiere su situación.

Adecuado desarrollo evolutivo de la personalidad

Protege la libertad de elegir durante todas las etapas del desarrollo de los menores, pues la personalidad depende también de las experiencias e historias personales, siendo un asunto integral relacionado con aspectos biológicos, psicológicos y sociales de la vida humana.

Confidencialidad

Toda la información y actividad administrativa relacionada con el ámbito de protección de las personas, debe ser reservada para los fines de la investigación o del proceso respectivo, con el fin de proteger a las partes.

Debida diligencia

La obligación de las autoridades institucionales para dar respuesta eficiente, eficaz, oportuna y responsable.

Dignidad

La dignidad humana es un valor, principio y derecho fundamental base, y condición de todos los demás. En virtud de la dignidad humana de la persona agraviada, todas las autoridades institucionales deben en todo momento respetar su autonomía y considerarla y tratarla como fin de su actuación. Igualmente, todas las autoridades institucionales están obligadas a garantizar que no se vea disminuido el mínimo existencial. En cualquier caso, todo acto que se desprenda del presente Protocolo será aplicado siempre con la resolución más benéfica para la persona.

Enfoque diferencial y especializado

Este Protocolo reconoce la existencia de grupos de población con características particulares o con mayor situación de vulnerabilidad en razón de su edad, género, orientación sexual, color de piel, condición de discapacidad y otros; en consecuencia, se reconoce que ciertos daños requieren de una atención especializada que responda a las particularidades y grado de vulnerabilidad de las personas agraviadas. Las autoridades institucionales que deban aplicar este Protocolo ofrecerán, en el ámbito de sus respectivas competencias, medidas de protección a los grupos expuestos a un mayor riesgo, como mujeres, personas en situación de discapacidad, miembros de pueblos indígenas y personas LGBTQI+.

Este principio incluye la adopción de medidas que respondan a la atención de dichas particularidades y grado de vulnerabilidad, reconociendo igualmente que ciertos daños sufridos por su gravedad requieren de un tratamiento especializado para dar respuesta a su rehabilitación y reintegración a la sociedad.

Enfoque Transformador

Las autoridades que deban aplicar el presente Protocolo realizarán, en el ámbito de sus respectivas competencias, los esfuerzos necesarios encaminados a que las medidas de ayuda, protección, atención y asistencia que contribuyan a la eliminación de los esquemas de discriminación y marginación que pudieron ser la causa de los hechos victimizantes.

Igualdad y no discriminación

Las autoridades institucionales se conducirán sin distinción, exclusión o restricción, ejercida por razón de sexo, color de piel, orígenes étnicos, sociales, nacionales, lengua, religión, opiniones políticas, ideológicas o de cualquier otro tipo, género, edad, preferencia u orientación sexual, condiciones de salud, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio y discapacidades, o cualquier otra que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. Todo mecanismo especial deberá fundarse en razones de enfoque diferencial.

Interés superior del menor

La niñez tiene derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral. Asimismo, se debe considerar la opinión de las niñas, niños y adolescentes en cualquier decisión que les afecte, y se acentúa la obligación de las autoridades institucionales de examinar las circunstancias específicas de cada asunto para poder llegar a una solución estable, justa y equitativa especialmente para la niña, niño o adolescente.

Participación conjunta

Para superar la vulnerabilidad de las personas agraviadas, las autoridades institucionales deberán implementar medidas de ayuda, atención, asistencia con el apoyo y colaboración de la sociedad civil, incluidos los grupos o colectivos. La persona agraviada puede colaborar con las investigaciones y las medidas para lograr superar su condición de vulnerabilidad, atendiendo al contexto.

Perspectiva de género

Visión crítica, explicativa, analítica y alternativa que aborda las relaciones entre los géneros y que permite enfocar y comprender las desigualdades construidas socialmente entre géneros y establece acciones para disminuir las brechas de desigualdad.

Pro persona

En caso de duda con relación a la situación de violencia, se resolverá según lo más favorable para la persona agraviada.

Enfoques

Con base en el diagnóstico realizado en 2023 sobre la población de Prepa Ibero, se han identificado las principales necesidades que deben abordarse en relación a la violencia sexual y de género, así como de discriminación. Como resultado de este diagnóstico, se han seleccionado los siguientes enfoques para incorporar en el procedimiento del Protocolo:

Enfoque Interseccional⁸

Este enfoque permite reconocer y visibilizar la experiencia de aquellos grupos sociales que están expuestos a mayores riesgos de violencia de género y discriminación: las mujeres jóvenes, lesbianas, bisexuales, transgénero, no binarias, con diversidad funcional, indígenas y afrodescendientes; mientras que aquellos hombres que cuestionan y no se adaptan a las exigencias de la masculinidad hegemónica (heterosexual, cisgénero, blanca) también podrán ser parte de la categoría. Como aumenta el riesgo de que estas poblaciones sean vulneradas, reconocemos que también debe aumentar la responsabilidad institucional por tomar medidas para proteger a estos grupos.

Enfoque de Justicia Restaurativa

Este enfoque se centra en la experiencia de la persona agraviada, volviéndose así una alternativa a la justicia penal punitiva. A través de diálogos equitativos y respetuosos, se busca la reparación integral y restitución de la personas afectadas. De esta manera, contribuye a transformar las condiciones sociales y los factores de riesgo, resultando más idóneos para atender las diferentes manifestaciones de violencia de género y discriminación que están enraizadas en la cultura social.

Enfoque Participativo

Este enfoque promueve la participación colectiva frente a la violencia de género y discriminación, en lugar de enfocarse en la experiencia y responsabilidad individual de las personas agraviadas, evitando así el fenómeno de la revictimización. Todas las personas integrantes de la institución pueden prevenir casos, desde cuestionar los estereotipos de género y conductas machistas, hasta identificar y denunciar situaciones que podrían llevar a la violencia antes de que sucedan.

Enfoque Preventivo

Este enfoque busca implementar acciones anteriores a la aparición de un caso para remover factores de riesgo a través de las Comisión de Género. Asimismo, cuando existe un caso y la queja proviene por un testigo proactivo, se implementan medidas institucionales para evitar mayor daño en la comunidad Prepa Ibero.

⁸ El INMUJERES define la interseccionalidad como una categoría de análisis para referir los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por tanto, el abordaje de dicha realidad. Por ejemplo, las mujeres pertenecientes a algunos grupos, además de sufrir discriminación por el hecho de ser mujeres, pueden ser objeto de otras múltiples formas de discriminación por otras razones, como el color de piel, el origen étnico, la nacionalidad, la religión, la discapacidad, la edad, la clase, u otros factores. Es un término que fue acuñado por la abogada afroamericana Kimberlé Crenshaw. https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/relaciones-institucionales/documentos/sabias-que/Sab%C3%ADas_que_Interseccionalidad_abril.pdf

Definiciones

Como institución educativa, Prepa Ibero no tiene un rol judicial ni puede determinar acciones delictivas. Por lo tanto, en este Protocolo para abordar la violencia de género, adoptamos definiciones y enfoques alternativos que se ajustan a nuestra realidad y marco jurídico.

Por ejemplo, la palabra “víctima” puede tener interpretaciones y significados diversos: reconocemos que algunas personas que han experimentado violencia sexual se identifican más con el término “sobreviviente”, el cual refleja una visión de fortaleza y resiliencia, especialmente en el contexto estadounidense.

En Prepa Ibero, valoramos el derecho de cada individuo a elegir cómo desea ser nombrado. Si bien, en México, el término “víctima” se asocia con la violación de los derechos de una persona y tiene implicaciones legales específicas, reiteramos que este Protocolo no es un proceso judicial, por lo que para las personas involucradas en un proceso de queja se denominan de la siguiente manera:

Persona agraviada: miembro de la Comunidad Prepa Ibero que considera haber sufrido violencia de género y decide iniciar una queja a través del Protocolo. Generalmente la persona agraviada coincide con la persona que inicia la queja, a excepción de cuando una tercera persona tiene conocimiento directo de los hechos de violencia de género e inicia la queja.

Persona implicada: miembro de la Comunidad Prepa Ibero que es señalado como responsable por actos de violencia de género en un procedimiento.

Comunidad Prepa Ibero: a todas aquellas personas que tienen o tuvieron una relación académica, laboral o civil con Prepa Ibero.

Primer Contacto: es la persona responsable de dar seguimiento a las personas involucradas durante la activación Mecanismo Obligatorio en el Protocolo. La comunicación de notificaciones a las partes involucradas es estrictamente por correo electrónico, y las citas presenciales sólo son informativas.

Persona Facilitadora: es la persona responsable del caso durante la activación del Mecanismo Restaurativo. Tiene como objetivo darle seguimiento a ambas partes para llegar a una resolución. La comunicación de notificaciones a las partes involucradas es estrictamente por correo electrónico, y las citas presenciales sólo son informativas. En algunos casos, es posible que la Persona Facilitadora sea el Primer Contacto.

Así como la palabra “víctima” responde a una serie de derechos otorgados, la palabra “denuncia” y “demanda” corresponden a inicios de procedimientos judiciales ante el Estado. De nuevo, debido a la naturaleza jurídica y educativa de Prepa Ibero, los registros de los testimonios recopilados durante este Protocolo se denominan de la siguiente manera:

Escrito de Queja: es el texto que la persona agraviada hace llegar al Comité de Género con el propósito de dar información y narrar los sucesos acontecidos en un presunto acto por razones de discriminación, violencia sexual y de género. Éste es el escrito que se tomará en cuenta para la admisión y el posible inicio del procedimiento. Existen tres formas de hacer llegar este documento al Comité de Género: escrito libre digital, escrito libre físico y mediante el Formato de Queja Digital.

El enlace para la Queja Digital es el siguiente: <https://forms.office.com/r/NhNiZBNzJE>

Las autoridades que tienen funciones durante este proceso se denominan de la siguiente manera:

Comisión de Género: órgano encargado de planear y llevar a cabo las actividades que conforman la Política de Prevención de Violencia de Género de Prepa Ibero.

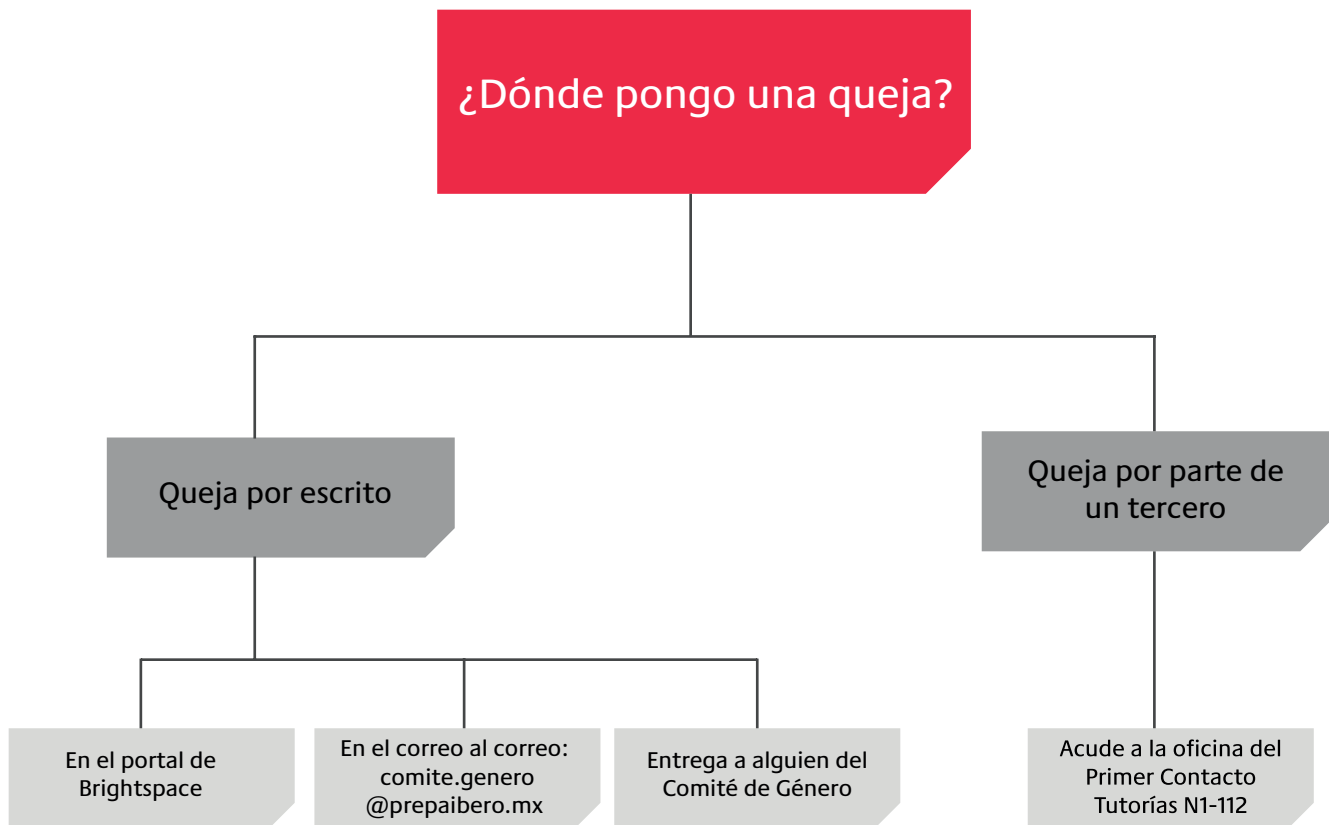
El Comité de Atención a Casos de Violencia de Género de Prepa Ibero (Comité de Género): autoridad máxima encargada de atender y resolver las quejas en materia de género.

Procedimiento para Casos de Violencia de Género

ETAPA I. ¿DÓNDE PONGO UNA QUEJA?

1. En el momento en que una persona de la comunidad Prepa Ibero identifique que se cometió una conducta de discriminación, violencia sexual y/o de género en su contra, podrá emitir una queja en uno o más de los siguientes medios que ofrece el Protocolo:
 - Escrito de Queja Digital o Físico por Brightspace
 - Escrito de Queja Digital o Físico por correo
 - Queja por parte de un tercero
 - » Testigo proactivo
 - » Madre, padre o tutor legal
2. Para levantar un **Escrito de Queja Digital o Físico por Brightspace**, ingresa a la plataforma institucional Brightspace, da clic en el botón de género en el menú principal y selecciona la opción “Iniciar Queja”. O bien, ingresa al siguiente enlace: <https://forms.office.com/r/NhNiZBNzJE>
3. Para levantar un **Escrito de Queja Digital o Físico por correo**, envía un escrito libre en formato digital al correo comite.genero@prepaibero.mx, o entrega un **escrito libre (elaborado a mano)** a cualquier persona que forme parte del Comité de Género.
4. Una vez enviado el Escrito de Queja, el Comité debe:
5.
 - Contestar de recibido en un plazo no mayor a diez días hábiles.
 - Convocar a una reunión para determinar si el caso procede en el Protocolo.
6. En caso de que una tercera persona, testigo proactivo, detecte una conducta de discriminación, violencia sexual y de género, la persona puede acudir al Primer Contacto para dejar un antecedente y/o activar el Mecanismo Preventivo. **El Primer Contacto se encuentra en la oficina de Tutorías N1-112, con Valentina Guadalupe Macías Preza.**
7. Una vez que la tercera persona, testigo proactivo, acuda al Primer Contacto para dejar un antecedente, el Primer Contacto debe:
 - Levantar Escrito de Queja (testimonio).
 - Convocar a una reunión para determinar si el caso procede en el Protocolo.

8. Si madre, padre o tutor legal detecta una conducta de discriminación, violencia sexual y/o de género, la persona puede acudir con el Primer Contacto para recibir asesoría para redactar el Escrito de Queja correspondiente.
9. Una vez que madre, padre y/o tutor legal acuda al Primer Contacto para meter un Escrito de Queja, el Primer Contacto debe:
 - Levantar un Escrito de Queja (testimonio).
 - Convocar a una reunión para determinar si el caso procede en el Protocolo.
10. Con el fin de priorizar la autonomía de las personas agraviadas, los Escritos de Quejas elaborados por terceras personas o testigos proactivos se resuelven a través del Mecanismo Preventivo.



Etapa II: ¿Qué pasa cuando entrego mi queja?

1. Recibido el Escrito de Queja, el Comité de Género se reúne a leer el Escrito de Queja (testimonio) y determina la admisión, rechazo o canalización del acto o actos narrados en el mismo.
2. Si la queja no se admite dentro del Protocolo, se debe canalizar con otra instancia institucional como Piscoped, Comité de Ética, Coordinación de Grado de Tutoría. Las razones por las cuales no se acepta una queja pueden ser, de manera enunciativa más no limitativa, que no sea un caso de violencia de género, violencia sexual y/o discriminación o que la persona implicada y/o agraviada no sea parte de la Comunidad Prepa Ibero.
3. Si la queja se admite dentro del Protocolo, el Primer Contacto procede a solicitar una cita con la persona agraviada para informarle acerca del alcance y los pasos del Protocolo, así como compartir vías alternativas de denuncia; posteriormente, se registran las expectativas que tiene la persona agraviada.
4. Tras la cita del Primer Contacto con la persona agraviada, el Primer Contacto procede convocar a una reunión con el Comité de Género, en un plazo no mayor de diez días hábiles contados a partir de la reunión, para:
 - Asignar un número de expediente para registrar y abrir una carpeta en el archivo digital del Comité de Género.
 - Compartir la información recopilada para elegir uno o más mecanismos de actuación: Mecanismo Obligatorio, Mecanismo Restaurativo y/o Mecanismo Prevención.
5. El Primer Contacto tiene 10 días hábiles para informar vía correo electrónico la admisión, rechazo o canalización del caso.
6. En caso de la admisión del caso, el Primer Contacto cuenta con 10 días hábiles para compartir los Mecanismos elegidos para resolverlo.

Sobre la reunión con el primer contacto

7. El Primer Contacto tiene como objetivo:

- Informar a la persona que emite la queja sobre el proceso que ha iniciado en el Protocolo.
- Mostrar todas las alternativas posibles de queja dentro y fuera de la institución.
- Registrar expectativas de la persona que mete la queja y compartirlas con el Comité de Género.
- Dar seguimiento a la persona agraviada durante el proceso.

8. Tras emitir una queja que es procedente en el Protocolo, el Primer Contacto debe:

- Elegir un lugar propicio (dentro de las instalaciones de Prepa Ibero) y agendar el día para informar a la persona agraviada sobre el procedimiento que se ha iniciado.
- Explicar a la persona que emite la queja sobre las posibles alternativas de queja dentro y fuera del Protocolo.
- Referir a la persona, en caso de ser necesario, con instancias pertinentes para realizar una denuncia en el aspecto legal (sin que esto signifique una representación legal) o recomendar instancias que brinden apoyo para la contención psicológica o atención médica.
- Escuchar las expectativas y registrarlas sobre el modo en que la persona que levanta la queja se sentiría resarcida. Es importante aclarar que, una vez que se haga la investigación correspondiente, las medidas finales podrían ser distintas a las sugeridas por quien presente la queja.
- De ninguna manera es necesario revictimizar a la persona que metió la queja y hablar sobre los hechos.
- Es responsabilidad del Primer Contacto dar seguimiento a la persona que emitió la queja sobre dudas o información del proceso de manera presencial o por el correo electrónico: comite.genero@prepaibero.mx

¿Qué pasa cuando entrego mi queja?

El Comité de Género se reúne para determinar la admisión, rechazo o canalización

Admisión

Rechazo

Se abre expediente

Primer Contacto solicita cita con persona agraviada

Primer Contacto registra expectativas de persona agraviada

Reunión del Comité de Género para compartir expectativas y determinar Mecanismo

Primer Contacto notifica Mecanismo

Se notifica vía correo electrónico junto con opciones de canalización

Piscoped, Comité de Ética, Coordinación de Grado de Tutoría

Etapa III: ¿Cómo se resuelve mi queja?

El presente Protocolo cuenta con tres mecanismos de resolución para abordar las quejas presentadas:

1. Mecanismo Restaurativo
2. Mecanismo Preventivo
3. Mecanismo Obligatorio

Cada mecanismo se rige por distintos principios y enfoques de justicia. A continuación, se describen detalladamente los pasos a seguir en cada mecanismo para lograr una resolución efectiva y justa. Dependiendo del caso, es posible aplicar uno o más mecanismos en función de las características y necesidades de cada queja presentada.

Mecanismo Restaurativo

El Mecanismo Restaurativo se establece en casos donde ambas partes demuestren voluntad de participar en un proceso de justicia alternativa. En este enfoque, se busca, primordialmente, reparar el daño causado a la persona agraviada y brindar espacios formativos a la persona implicada, de manera que ésta comprenda el impacto negativo de sus acciones y realice correcciones. Este mecanismo no implica una investigación y se fundamenta en los principios de justicia victimal, justicia restaurativa y justicia no punitiva. Por eso, el consentimiento y la participación de ambas partes es crucial para su ejecución.

Este Mecanismo requiere de una persona facilitadora que tiene como objetivo acompañar a ambas partes, persona implicada y persona agraviada, durante todo el proceso.

El Comité de Género tiene la posibilidad de activar este mecanismo únicamente en casos que considere pertinentes de acuerdo los hechos en el Escrito de Queja. El procedimiento consta de tres etapas: Verificación, Restitución y Acuerdos. A continuación, se detallan los pasos a seguir en cada etapa del proceso.

VERIFICACIÓN

1. La persona facilitadora cita a la persona agraviada y a la persona implicada de manera separada, para asegurarse de que ambas partes involucradas manifiesten su voluntad de participar en este procedimiento de justicia alternativa, y verifica que estén dispuestas a colaborar de manera constructiva en el proceso.
2. En caso de que la persona implicada o la persona agraviada no manifiesten su voluntad de participar en este mecanismo, se activa el Mecanismo Obligatorio de manera automática.
3. En caso de que ambas partes manifiesten su voluntad de participar en este mecanismo, la persona facilitadora procede a proporcionar información clara sobre el propósito y los pasos del proceso, así como las responsabilidades de las partes involucradas.

4. La persona facilitadora envía una notificación oficial por correo electrónico a la persona agraviada, a la persona implicada y a sus respectivas madres, padres y/o tutores legales, informando sobre el inicio del Mecanismo Restaurativo.
5. Durante todo el proceso, es obligatorio que ambas partes tengan seguimiento del área de Psicopedagogía, así como de su tutor o tutora de grupo.
6. Cuando las partes involucradas así lo requieran, podrán solicitar una cita al Comité de Género para ampliar la información de las notificaciones y/o aclarar el procedimiento del Protocolo.

Restitución

7. La persona facilitadora se reúne presencialmente por separado con cada una de las partes involucradas para identificar y comprender sus necesidades, preocupaciones y perspectivas con relación a los hechos en la queja.
8. La persona facilitadora debe crear un espacio seguro y confidencial para que las personas afectadas expresen sus emociones y experiencias, fomentando la empatía y la escucha activa.
9. La persona agraviada, con la guía de la persona facilitadora, debe elaborar una propuesta de restitución considerando sus necesidades y preocupaciones, así como los principios de justicia restaurativa y el bienestar de la comunidad.
10. Una vez realizada la propuesta de restitución, la persona facilitadora presenta la propuesta de las acciones de restitución y reparación ante la persona implicada.
11. En caso de que la persona implicada no acepte la propuesta, con el apoyo de la persona facilitadora, se debe ajustar y reelaborar una contrapropuesta para alcanzar un acuerdo mutuamente satisfactorio.
12. Se contempla un máximo de tres contrapropuestas en este mecanismo.
13. En caso de que no se llegue a un acuerdo entre ambas partes, automáticamente se activa el Mecanismo Obligatorio.

Acuerdos

14. Los Acuerdos de Resolución no están enfocados en el castigo, sino en la restauración de la dignidad de la persona agraviada y en la prevención de los actos para cuidar el tejido social de Comunidad Prepa Ibero.
15. Algunas de las resoluciones que se podrán imponer son las siguientes, y se enumeran de manera enunciativa más no limitativa:
 - Una disculpa, reconocer el hecho y las consecuencias en la persona agraviada y la Comunidad Prepa Ibero.
 - De resarcimiento, retribuir en alguna medida las oportunidades perdidas.
 - De responsabilidad, hacerse cargo de la violencia ejercida a través de un acompañamiento psicológico o social.
 - De garantías de no repetición, que implican cambios institucionales y estructurales.
16. Queda estrictamente prohibido restituir el daño de manera económica.
17. Cuando la persona agraviada acepte la propuesta, con el apoyo de la persona facilitadora, se establecen compromisos claros y realistas que promuevan la responsabilidad, el respeto y la prevención de futuros episodios de violencia.
18. El acuerdo alcanzado se documenta por escrito y se firma por ambas partes involucradas, así como por la persona facilitadora y los testigos presentes, garantizando la validez y el compromiso con los términos acordados.
19. El registro del acuerdo se guarda de manera confidencial y se comparte únicamente con las partes involucradas, así como con aquellos responsables de hacer seguimiento al cumplimiento de las medidas establecidas.
20. En caso de que no se cumplan los acuerdos propuestos por ambas partes, se procede a utilizar el Mecanismo Obligatorio para imponer una sanción.

Mecanismo Restaurativo

Verificación

La persona facilitadora cita a ambas partes para reafirmar compromiso con el Mecanismo

Se notifica por correo electrónico a todas las partes del inicio del proceso

Restitución

La persona facilitadora realiza propuesta con persona implicada

La persona facilitadora presenta propuesta ante persona implicada

Restitución

Persona implicada acepta propuesta y se establecen acuerdos de resolución

Se documenta el acuerdo por todas las partes

Mecanismo Preventivo

El Mecanismo Preventivo se establece para abordar situaciones en las que se detecte la presencia de violencia de género normalizada en la comunidad y se requiera de una atención generalizada. Su objetivo principal es detener la violencia antes de que se intensifique, reduciendo así el número de personas afectadas.

Se utiliza en casos donde un testigo proactivo identifique una situación de discriminación, violencia sexual y/o de género, y la persona agraviada no desee iniciar un proceso formal en el Protocolo.

Este mecanismo prescinde de investigaciones y acuerdos entre las partes involucradas, por lo que se resuelve por la Comisión de Género y no por el Comité de Género. El procedimiento consta de tres etapas: Activación, Análisis y Resolución. A continuación, se describen los pasos a seguir en cada etapa del proceso.

ACTIVACIÓN

1. El Comité de Género registra los hechos y asigna un número de carpeta, que más adelante pueden fungir como antecedente, y se activa el Mecanismo Preventivo correspondiente.
2. Se canaliza el caso a la Comisión de Género para dar seguimiento al caso.

ANÁLISIS

3. La Comisión de Género realiza un análisis exhaustivo de la situación, considerando todos los elementos relevantes y las circunstancias particulares para diseñar una estrategia de política institucional enfocada en la prevención.

RESOLUCIÓN

4. La Comisión de Género es responsable de llevar a cabo la implementación de la estrategia diseñada, siguiendo los lineamientos y procedimientos establecidos.

Mecanismo Obligatorio

El Mecanismo Obligatorio se aplica en situaciones en las que sea necesario llevar a cabo una investigación exhaustiva de los hechos y se requiere imponer sanciones en la resolución. Cuando sea necesario implementar medidas de protección, se debe optar por la utilización del Mecanismo Obligatorio. El procedimiento tiene tres etapas: Activación, Investigación y Sanción. Los pasos a seguir son los siguientes:

ACTIVACIÓN

21. Se notifica vía correo electrónico a la persona agraviada y a la persona implicada el inicio del procedimiento, así como de las siguientes etapas.
22. Si la persona implicada aún no cumple con la mayoría de edad, el Comité de Género debe notificar a madre, padre y/o un tutor legal de la persona implicada del inicio del procedimiento.
23. Si la persona agraviada no ha cumplido la mayoría de edad, el Primer Contacto debe buscar el consentimiento de la persona agraviada antes de informar a su madre, padre y/o tutor legal sobre el inicio del procedimiento.
24. En caso de que la persona agraviada no desee compartir los detalles de la queja con su madre, padre y/o tutor legal, se deben escuchar sus motivos y registrarlos en un Escrito de Motivos. El Primer Contacto debe convocar a una reunión con el Comité de Género donde se lee el Escrito de Motivos y se toma una decisión al respecto, siempre teniendo como prioridad la protección del interés superior del menor.
25. El Comité de Género se reserva el permiso de notificar a madre, padre y/o tutores legales en caso de que se identifiquen riesgos potenciales para la persona agraviada.
26. Cuando las partes involucradas así lo requieran, podrán solicitar una cita al Comité de Género para ampliar la información de las notificaciones y/o aclarar el procedimiento general.
27. A partir del inicio del procedimiento y hasta la conclusión de éste, el expediente respectivo quedará bajo resguardo del Comité de Género y estará disponible para su consulta, por parte de la persona agraviada y/o implicada. Esta consulta deberá de hacerse de forma física, con previa cita, en las instalaciones y horarios habituales de Prepa Ibero.

Sobre las medidas de protección

28. Este Protocolo contempla las medidas de protección. Estas son acciones para casos específicos que tienen el objetivo de preservar la integridad de la persona agraviada y prevenir la repetición de los actos de violencia de género, la revictimización de la persona agraviada, y las represalias en contra de testigos. Las medidas de protección otorgadas serán mantenidas por el tiempo necesario para garantizar la seguridad de la persona agraviada y de testigos para evitar la obstaculización del procedimiento.
29. Las medidas de protección urgente son medidas preventivas y no significan, en ningún caso, prueba de culpa.
30. El Comité de Género es el único organismo que tiene la facultad de otorgar medidas de protección. Toda autoridad no facultada expresamente por el Comité de Género que intervenga dentro de un procedimiento regulado por el presente Protocolo, abierto o cerrado, podrá ser acreedor a las sanciones que dicho Comité, de la mano con la Dirección y el departamento de Recursos Humanos, considere pertinentes.
31. Algunas medidas de protección que podrán emitirse hacia la persona agraviada, e incluso hacia la persona implicada, son:
- Prohibición de la comunicación directa o indirecta entre las partes.
 - Separación de las personas involucradas en espacios compartidos.
 - Acompañamiento integral para evitar afectaciones en su desarrollo.
 - Separación temporal de la comunidad.
 - Todas las demás que considere pertinentes el Comité de Género.
32. Para el otorgamiento de medidas de protección, el Comité de Género hará las gestiones relevantes dependiendo de la naturaleza de la medida, y especificará las implicaciones de las medidas y su temporalidad. De igual manera, el Primer Contacto dará la notificación a las instancias correspondientes por correo electrónico.

Investigación

33. El objetivo de la etapa de investigación es reunir la mayor cantidad de elementos probatorios sobre lo establecido en el Escrito de Queja para determinar si la conducta descrita constituye un acto de discriminación, violencia sexual y/o de género y si la persona implicada es responsable.
34. Una vez que todas las partes estén notificadas y que se implementen las medidas de protección (en caso de ser necesarias), el Comité de Género se reúne para lo siguiente:
- Leer escrito de queja.
 - Detectar necesidades particulares y modificar partes del proceso que considere pertinentes para cumplir con el enfoque diferencial y especializado.
 - Definir la ruta de investigación.
 - Designar a una o más personas encargadas de realizar la investigación del caso.
35. Algunas directrices que deben guiar la investigación son:
- El valor preponderante del dicho de la persona agraviada.
 - La intención de la persona implicada.
 - La existencia de relaciones de poder.
 - El contexto de los hechos.
36. Para realizar la investigación sobre los hechos de violencia de género, la persona encargada del caso puede:
- Recopilar evidencias (videos, capturas de pantalla, mensajes, etc.).
 - Citar de manera presencial a la persona agraviada para esclarecer dudas sobre el Escrito de la Queja.
 - Citar de manera presencial a la persona implicada para responder al Escrito de la Queja.
 - Citar de manera presencial a posibles testigos o testigos mencionados en el Escrito de la Queja.

37. La persona agraviada y la persona implicada podrán, durante la etapa probatoria del procedimiento, sugerirle al Comité de Género, la recaudación del testimonio de alguna o algunas personas en particular.
38. Las partes podrán entregar al Comité de Género los medios de prueba que tengan en su posesión y que quieran que sean considerados en la investigación, siempre y cuando hayan sido obtenidos de forma lícita.
39. En caso de que, durante la investigación realizada, se descubra que algún miembro de la comunidad de Prepa Ibero realizó una infracción en el marco normativo institucional, la persona responsable de la investigación tiene la obligación de notificar a las autoridades institucionales correspondientes para que éstas apliquen las sanciones que se consideren pertinentes.
40. Al finalizar la investigación, la persona responsable de la investigación tendrá la obligación de presentar los resultados al Comité de Género.

Resolución

41. La etapa de resolución de un procedimiento de violencia de género tiene el objetivo de evaluar los actos y responsabilidades de las partes involucradas, tomando en consideración las etapas previas del procedimiento, se determina:
 - Si la conducta constituye discriminación, violencia de género y/o sexual.
 - Si la persona implicada es responsable de los actos de discriminación, violencia de género y/o sexual.
 - Si existieron más personas agraviadas y/o implicadas.
 - Las recomendaciones respectivas a la Dirección..

42. Para determinar si un acto u omisión constituye discriminación, violencia de género y/o sexual, el Comité de Género tomará en cuenta:
 - Las pruebas y las posibles faltas cometidas utilizando la perspectiva de género y el enfoque interseccional.
 - El daño sufrido por la o las personas agraviadas.
 - La asimetría de poder entre persona agraviada y persona implicada.
 - Consecuencias derivadas de los actos.
 - Contexto en que sucedieron los hechos.
 - Estructuras de poder que afectan a las poblaciones vulnerables.

43. Si el Comité de Género determina que la conducta presentada en el Escrito de Queja no constituye discriminación, violencia sexual y/o de género, o la persona implicada no es responsable de los hechos de violencia de género, dará por terminado el procedimiento.
- Si el Comité de Género determina que la conducta presentada en el Escrito de Queja no constituye violencia de género, pero sí una falta ética, se podrá emitir una recomendación a la o las instancias correspondientes de Prepa Ibero encargadas de atenderla.
 - Cualquiera de estas resoluciones será notificada por escrito inmediatamente a todas las partes por medio del dictamen correspondiente.
44. Las recomendaciones aplicables serán específicas para distintos miembros de la comunidad. De manera enunciativa mas no limitativa, éstas podrán ser para estudiantes:
- Amonestación verbal.
 - Observación.
 - Reporte.
 - Suspensión temporal.
 - Expulsión definitiva de Prepa Ibero.
 - O cualquier otro que el Comité de Género determine.
45. El Comité de Género podrá emitir recomendaciones que tiendan hacia la reeducación y reparación del daño. Éstas pueden sustituir o acompañar las previstas en este Protocolo y deberán incluirse en el dictamen, tales como:
- Atender a cursos sobre no violencia, igualdad, género y no discriminación dentro o fuera de Prepa Ibero.
 - Asistir a sesiones de seguimiento y acompañamiento emocional y formativo que ofrezca el departamento de Psicopedagogía.
 - Las que el Comité de Género considere apropiadas.
46. El Comité de Género puede solicitar asesoría externa del Comité de Atención de la Violencia de Género de la Universidad Iberoamericana, o cualquier otro grupo o individuo especializado que considere, para que auxilie en la resolución del caso. Dicha asesoría debe apegarse estrictamente al principio de confidencialidad que rige este Protocolo.
47. La etapa de resolución concluirá con la emisión del dictamen, en donde se determinará si existen o no elementos suficientes para acreditar que la persona implicada ha efectuado el acto que se le atribuye.
48. Una vez emitido el dictamen, se citará por correo electrónico a las partes involucradas para la lectura de éste, que se realizará de manera presencial. Al término de la lectura del dictamen, las partes involucradas, así como las autoridades institucionales, deberán firmar de conformidad.

II Seguimiento de la resolución

49. Una vez que se emita el dictamen con la resolución, el Comité de Género debe informar a las autoridades institucionales correspondientes acerca de las medidas que se deben implementar y asegurar su implementación.
50. La Comisión de Género procede a realizar una encuesta de finalización dirigida a la persona agraviada para recopilar su opinión y retroalimentación sobre el proceso de atención. Esta encuesta tiene como objetivo evaluar la eficacia del Protocolo y brindar a la persona agraviada la oportunidad de expresar su experiencia y sugerencias de mejora.
51. El Primer Contacto procede a registrar y archivar todos los documentos relevantes relacionados con el caso en un expediente confidencial. Esto incluye informes de la queja, resultados de la investigación, acciones tomadas, resoluciones y cualquier otra documentación pertinente. Este registro garantiza la integridad y confidencialidad de la información recopilada.
52. El tutor o la tutora del grupo donde están la persona agraviada y la persona implicada debe implementar una encuesta de seguimiento al final del semestre para evaluar el desarrollo en clases de las partes y detectar cualquier posible afectación para atenderla. Esta acción también permite detectar cualquier signo de recurrencia de la violencia o situaciones de riesgo.
53. El Comité de Género se compromete a publicar una numeralia anual con los casos atendidos. Esta numeralia ofrece información estadística sobre el número de casos reportados, investigados y resueltos en el período anual. La publicación de esta información busca fomentar la transparencia y rendición de cuentas, así como crear consciencia sobre el abordaje de la violencia de género en la comunidad Prepa Ibero.

Mecanismo Obligatorio

Activación

Se notifica a las partes sobre el inicio del proceso

Investigación

El Comité de Género lee el Escrito de Queja y define ruta de investigación.

El Comité de Género designa a una o más personas para realizar la investigación

Se realiza la investigación

Se presentan los resultados de la investigación ante el Comité de Género.

Resolución

Comité de Género emite recomendación a Dirección

Se notifica a las partes sobre la resolución

Vigencia y Actualización del Protocolo

El presente Protocolo podrá ser reformado y/o actualizado por el Comité de Género, por unanimidad, cuando éste lo considere pertinente, atendiendo a las necesidades del contexto histórico, cultural y social, y a las líneas institucionales e integrales de la comunidad Prepa Ibero.

Cualquiera de estas modificaciones y/o actualizaciones serán dadas a conocer, de manera oportuna, por los canales institucionales correspondientes para el pleno conocimiento de la comunidad.

El presente Protocolo es la tercera versión que incorpora las actualizaciones solicitadas por el Comité de Género, basadas en estudios estadísticos cuantitativos y cualitativos donde se identificaron las necesidades de la población de Prepa Ibero. Asimismo, la institución reconoce las deficiencias del Protocolo anterior en relación a la responsabilidad de la persona agraviada y las soluciones punitivas ineficientes. En consecuencia, se establecieron enfoques y mecanismos para abordar de manera adecuada las problemáticas específicas de la población, priorizando la autonomía de las personas afectadas y promoviendo la responsabilidad social.

El presente Protocolo contará con plena vigencia a partir del día 5 de septiembre de 2023.

Preguntas frecuentes

¿Cómo se evitan las quejas falsas?

Las quejas en este Protocolo no son anónimas, sino confidenciales. Esto quiere decir que quienes atienden el caso tienen la información de las personas involucradas y de esta manera se evitan las quejas falsas.

El mismo carácter de confidencialidad establece que las autoridades institucionales deben preservar la privacidad de la información en todas las etapas del procedimiento con la finalidad de no revictimizar, con excepción de lo establecido en las leyes vigentes del país, y de la necesidad de compartir información con el departamento de seguridad, los asesores legales o los expertos en la materia. También cuando sea requerido formalmente y por escrito por la autoridad competente.

¿Puedo solicitar que una persona que no sea parte del Comité de Género atienda mi proceso?

Sí, en caso de que una persona del Comité de Género tenga algún conflicto de interés debe retirarse del caso voluntariamente. También la persona agraviada puede informar a los demás miembros del Comité de Género a través de una carta escrita o acercándose a hablar personalmente para plantear la situación. Posteriormente, la persona con conflicto de interés debe retirarse del caso y ser suplido por otra persona capacitada.

¿Cuáles son el tipo de sanciones que puede emitir el Comité cuando hay una violencia?

Las sanciones que puede implementar Prepa Ibero se apegan a sus facultades legales y el tipo de Mecanismo elegido para el caso. Los tipos de sanciones en el Mecanismo Obligatorio están señalados en el Protocolo de manera enunciativa y no limitativa. La sanción máxima que se puede implementar es la expulsión o rescisión del contrato, esto quiere decir que ya no forme parte de la Comunidad Prepa Ibero.

¿Las personas mayores de edad podemos decidir no hablar con nuestros papás sobre el proceso que se inicie por parte del Comité?

En caso de que la persona agraviada explícitamente solicite no hacerlo, deberá presentar un Escrito de Motivos firmado ante el Comité de Género expresando sus razones para no hacerlo. Esta carta se lee en el Comité de Género, donde se evalúan las razones y, velando siempre por el interés y bienestar de la persona agraviada, se toma la decisión que favorezca más el bienestar físico y emocional de la persona agraviada.

¿El personal docente y administrativo puede meter quejas en el Protocolo?

Sí, reconocemos que el personal docente, administrativo y directivo también puede ser susceptible a la violencia de género y/o discriminación. Asimismo, reconocemos que el personal docente, administrativo y directivo requiere de una atención especializada para evitar el conflicto de interés de las partes, por ende, las instancias que atienden las quejas de esta población son la Clínica del Bienestar, el Área de Dirección y Rectoría. Tanto el Mecanismo Restaurativo como el Mecanismo Preventivo aplican de la misma manera para estudiantes como para personal docente, administrativo y directivo. En caso de que la persona agraviada sea personal docente, administrativo y directivo y no opte por estos dos mecanismos, los pasos a seguir en el Mecanismo Obligatorio están desglosados dentro de este Protocolo.

¿Por qué el Protocolo es de naturaleza flexible?

La violencia es un fenómeno social complejo, cada caso tiene particularidades y cada persona tiene necesidades específicas. En este Protocolo se utiliza un método casuístico y con enfoque diferenciado por caso; esto quiere decir que utilizamos medidas distintas adecuándose a las necesidades de las personas.

La naturaleza flexible del Protocolo permite que éste sea vigente y responda a las necesidades de la población.