# *PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO ESCOLAR Y SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR*

***PER SCIENTIAM AD VERITATEM***

***Ciudad de México, enero 2024***

## INDICE


| | | PÁG |
|---|---|---|
| | PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO ESCOLAR Y SEXUAL EN LA USB | 3 |
| **CAPÍTULO I** | MARCO CONCEPTUAL | 3 |
| **CAPÍTULO II** | OBJETIVOS ESPECIFICOS | 7 |
| **CAPÍTULO III** | COMPONENTES DEL ACOSO SEXUAL | 7 |
| **CAPITULO IV** | CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL | 7 |
| **CAPITULO V** | LEY SOBRE ACOSO SEXUAL | 9 |
| **CAPÍTULO VI** | CULTURA DE PREVENCIÓN | 11 |
| **CAPÍTULO VII** | CANALES DE INFORMACIÓN INTERNA | 13 |
| **CAPÍTULO VIII** | PRINCIPIOS DE INTERVENCION | 13 |
| **CAPÍTULO IX** | PROCEDIMIENTO DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO | 14 |
| **CAPÍTULO TÍTULO ÚNICO DISPOSICIONES GENERALES** | | **15** |

# PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO ESCOLAR Y SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR

## CAPÍTULO I
## MARCO CONCEPTUAL

### Origen de la palabra bullying

A finales de los años 60's surgió en Suecia un interés por los problemas de agresores y víctimas en el ámbito educativo e inmediatamente se extendió este interés por otros países.

Meter- Paul Heinemann (1972-1973) doctor en medicina sueco, fue el primero en describir esta conducta agresiva a partir de sus propias observaciones en patios de recreos. Poco después, el profesor noruego Dan Olweus fue el primero en llevar a cabo estudios sobre la violencia escolar en su país en el año de 1973, pero las autoridades educativas no se comprometieron totalmente ante esta realidad cada vez más evidente, hasta algunos años después (Olweus, s/f).

Es en Finlandia, en el año de 1982, donde se empiezan a realizar una serie de investigaciones sobre el problema, y esto se dio debido a que los periódicos empezaron a hacer públicas algunas de las agresiones como, por ejemplo; la noticia de tres chicos entre los 10 y 14 años que se habían suicidado como consecuencia del grave acoso que recibían por parte de sus compañeros, lo que generó una gran preocupación en la opinión pública (Serrate, 2007).

Estos hechos fueron la causa de una reacción social, cuyo resultado fue una campaña a escala nacional contra los problemas de agresión en las escuelas, lo que origino fue la visualización de una realidad que existía pero que hasta el momento no se mostraba a la sociedad ni tenía nombre, es a partir de este momento cuando se define el problema.

El Ministerio de Educación Noruego ante esta situación convocó a varios expertos, asignando así a Dan Olweus y Roland como investigadores para que diseñasen toda esta campaña a nivel nacional. Un tercer autor a destacar fue el psicólogo Anatol Pikas, que profundizó en el tema con el primer libro escrito sobre la forma de detener el Bullying en 1975-1976.

Es a través de este camino como se da en 1993 una definición al acoso escolar o bullying por parte de Olweus "Una persona es intimidada cuando él o ella está expuesta repetidamente y con el tiempo, a acciones negativas por parte de una o más personas, y él o ella tiene dificultad para defenderse a sí mismo".

Esta definición incluye tres elementos importantes:

- La intimidación es un comportamiento agresivo que implica acciones no deseadas y negativas.
- La intimidación implica un patrón de comportamiento que se repite una y otra vez.
- La intimidación implica un desequilibrio de poder o fuerza.

**Acoso escolar**

Una definición aceptada es la de D. Olweus: "Un estudiante se convierte en víctima de acoso escolar cuando está expuesto, de forma reiterada y a lo largo de un tiempo, a acciones negativas llevadas a cabo por otro u otros estudiantes".

Elementos:

- Ha de darse entre compañeros.
- Una víctima que es atacada por un acosador o grupo de acosadores en un marco de desequilibrio de poder.
- Un desequilibrio de fuerzas entre el/los acosador/es y la víctima que lleva a ésta a un estado de indefensión y por tanto resulta intimidatoria.
- Una acción agresiva que se produce de forma reiterada en el tiempo.

**Tipos de acoso escolar**

A medida que la globalización y los medios de comunicación van cambiando, los tipos de acoso escolar van modificándose, es así como encontramos:

- Acoso físico: Empujones, patadas, zancadillas, golpes, etc.
- Acoso verbal: Motes e insultos, llamadas telefónicas ofensivas, lenguaje sexual indecente, propagación de rumores falsos.
- Acoso no verbal: Incluye desde gestos agresivos y groseros hasta otras estrategias para ignorar, excluir y aislar a la víctima.
- Daños materiales: Romper las ropas, libros, etc., o robar sus pertenencias.
- Ciberacoso – cyberbullyng o grooming: Mensajes de texto, acoso telefónico, a través de fotografías o vídeos, a través de correos electrónicos, de sesiones de chat, a través de programas de mensajería instantánea, a través de páginas web.

Como se puede observar cada una de las acciones u omisiones que se cometen en el acoso escolar, pueden incluir no solo a un grupo de alumnas o alumnos sino a todo el entorno escolar, por lo que las repercusiones pueden ser fatales.

**Acoso sexual**

La violencia de género se distingue de otros tipos de violencia, en tanto que ésta afecta a las personas o a los grupos de personas con base en su sexo o género y puede incluir daños físicos, sexuales y psicológicos.

Cuando se habla de **“sexo”** se hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como “hombre” o “mujer”.

Hay quienes asumen que existen sólo estas dos opciones, sin embargo, hay otras cuyos cuerpos presentan una configuración genética, gonádica, morfológica u hormonal diferente y son llamadas intersex.

**"Genero"** se refiere a los atributos que, social, histórica, cultural y geográficamente, se le han asignado a los hombres y a las mujeres. "Género" se utiliza para referirse a las características que social y culturalmente se consideran identificadas como "masculinas" y "femeninas". Dichas características pueden abarcar desde las funciones que se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs cuidar).

La violencia de género implica una violación a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas.

Por violencia contra la mujer entendemos, según la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer: *"todo acto de violencia basado en la pertenencia del género femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer".*

Dentro de los tipos de violencia contra el género femenino se encuentra el hostigamiento y acoso sexual laboral.

*El hostigamiento sexual* es un problema social que afecta principalmente al género femenino y le impide su desarrollo, viola su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; y que en muchos casos atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general.

Es una conducta que se ejerce generalmente desde una posición de poder, en donde el sujeto pasivo se encuentra respecto al superior en una situación de alta vulnerabilidad. El problema tiene relación directa con los roles que se atribuyen a los hombres y a las

mujeres en la vida social y económica y que afecta directa o indirectamente a la situación de las mujeres en el mercado laboral.

Si bien los hombres también sufren casos de acoso sexual en sus espacios de trabajo, la realidad es que son las mujeres las que mayormente sufren este tipo de agresión.

El acoso sexual se da en un contexto de violencia contra las mujeres o violencia de género. Se puede decir que también se producen otros actos discriminatorios contra las mujeres como las diferencias de salarios, el reparto de tareas por género, entre otros.

A estos se asocian el acoso psicológico o moral, así como abusos de tipo racista y homofóbicos.

El acoso sexual laboral vertical es considerado el más grave –que el ejercido entre compañeros-, puesto que el acosador se aprovecha de una doble posición de ventaja: la que le proporciona ser el jefe y su ventaja de género.

El presente documento titulado **Protocolo para la atención de casos de acoso escolar y acoso sexual en la Universidad Simón Bolívar**, tiene como objetivo general, ser una

herramienta de apoyo que dé una base y guía para manejar de forma adecuada casos que se presenten, enfocados al tema de acoso escolar y acoso sexual.

**Tipos de acoso sexual**

El acoso sexual se puede clasificar de la siguiente manera, tomando en cuenta el grado de agresión a la que es sometida la persona que lo padece:

- Acoso verbal se da a través de acciones específicas cuando el acosador externa Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, llamadas telefónicas.

- Acoso no verbal y sin contacto físico se da cuando hay acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas.

- Acoso verbal y con contacto físico se da cuando hay abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roses, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y calificaciones aprobatorias.

## CAPÍTULO II
## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Dar a conocer el concepto y lo que conlleva el acoso escolar y acoso sexual.

- Dar a conocer las Leyes existentes en México relacionadas con el acoso sexual.

- Brindar información necesaria para la promoción y desarrollo de una cultura de prevención y denuncia en contra del acoso escolar y acoso sexual.

- Dar a conocer un mecanismo para el manejo y trato adecuado de casos de acoso escolar y acoso sexual.

- Brindar información para analizar las tendencias de las situaciones de los casos de acoso escolar y acoso sexual.

## CAPÍTULO III
## COMPONENTES DEL ACOSO SEXUAL

***Acciones Sexuales No Reciprocas:*** Son aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.

***Coerción Sexual:*** Se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales

propuestas, lo que manifiesta una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos.

***Sentimientos de Desagrado:*** Son los sentimientos de malestar que esta experiencia produce, las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión, que son consecuencia de las acciones sexuales no reciprocas. Tales conductas ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas.

## CAPÍTULO IV
## CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL

El acoso sexual afecta negativamente a la persona afectada, ya que repercute en el ámbito de sus actividades tanto laborales como educativas, aumenta el ausentismo, disminuye el ritmo de trabajo debido a la falta de motivación.

Sobre la persona afectada tiene consecuencias psicológicas, estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, desesperación, impotencia, y consecuencias físicas como: trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, entre otros.

Específicamente en las consecuencias psicológicas, las victimas desarrollan el trastorno del estrés postraumático, ansiedad y rechazo al trabajo; depresión, pérdida de interés en lo que antes les parecía atractivo; además de que el impacto psicológico crece cuando la víctima calla y oculta el acoso por miedo a represalias o a la falta de credibilidad.

Generalmente las consecuencias afectan fundamentalmente a la persona que sufre el acoso, sin embargo, también incide sobre las personas que pudieran ser testigos o conozcan la situación.

La ansiedad y el estrés que produce esta vivencia, muchas veces provoca en las personas la necesidad de pedir baja escolar, laboral, abandono de su área de trabajo debido a no poder afrontar el problema o puede también derivar en un despido por negarse a someterse a cualquier tipo de acoso.

En el aspecto social, un marco más amplio de las consecuencias, podrían ser que el acoso sexual impide el logro de la igualdad, condona la violencia sexual y tiene efectos negativos sobre la eficiencia académica o laboral, lo cual entorpece la productividad y el desarrollo.

La Universidad Simón Bolívar, en apego a los derechos humanos, los derechos de las niñas, niños y adolescentes ha creado en conjunto con un grupo multidisciplinario que permita y promueva el respeto a la dignidad humana, así como la salvaguarda de la integridad de todos los miembros de su comunidad, para un libre desarrollo psicosocial.

Por lo anterior ha creado un PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO ESCOLAR Y SEXUAL, dentro del marco jurídico, enfocada a garantizar la adecuada atención a víctimas de dichas conductas, con la debida diligencia, discreción y acceso a la justicia.

Este protocolo favorecerá la cultura de la prevención y en los casos necesarios la denuncia, logrando un acercamiento estrecho del personal que forma parte de las Comisiones creadas para tal efecto.

MARCO JURÍDICO

Para el presente Protocolo, nos hemos apoyado en diversos ordenamientos jurídicos, por lo que se describen a continuación.

1.- Declaración Universal de los Derechos Humanos.

2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 3º y demás relativos y aplicables.

3.- Ley Federal del Trabajo.

4.- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

5.- Código Penal Federal.

6.- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

7.- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas (*1979*).

8.- Reglamento General de la Universidad Simón Bolívar.

## CAPÍTULO V
## LEY SOBRE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual en México se ha tipificado como delito del orden Federal:

El hostigamiento sexual está penado con base al *Art. 259* bis del Código Penal Federal que cita:

"Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida".

En la **Ley Federal del Trabajo**, este tema se aborda en el Artículo 3° Bis, inciso b:

Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

(Artículo adicionado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012).

El Artículo Primero de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas (*1979*), dice:

*A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basado en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o civil o en cualquier otra esfera.*

Sobre este tema, el Código Penal de la Ciudad de México, tipifica el delito de acoso sexual:

**Artículo 179**. A quien solicite favores sexuales para sí o para una tercera persona o realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad, se le impondrá de uno a tres años de prisión.

Cuando además exista relación jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación entre la persona agresora y la víctima, la pena se incrementará en una tercera parte de la señalada en el párrafo anterior.

Si la persona agresora fuese servidor público y utilizará los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior se le destituirá y se le inhabilitará para ocupar cargo, empleo o comisión en el sector público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

Este delito se perseguirá por querella.

El Instituto Nacional de las Mujeres en el marco de la presentación del Protocolo de Intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual (*abril, 2010*), señaló que las empleadas de las dependencias de gobierno prefieren quedarse calladas por temor a perder su empleo o incluso prefieren ceder a las pretensiones de sus jefes.

La cultura de la denuncia comienza a penetrar lentamente y para bien, entre las mujeres que son acosadas sexualmente, se están dando los primeros pasos para la solución del problema y la erradicación de los casos de acoso sexual en los centros de trabajo, los cuales se convierten en lugares indeseables y hostiles para las personas que sufren este tipo de acoso.

Es fundamental la denuncia por parte de las personas acosadas –hombres o mujeres- solo así podremos contar con estadísticas confiables de la magnitud del problema real al que la sociedad se enfrenta.

Debemos estar conscientes que la información es poder, debemos ofrecer y contar con espacios dentro de la Institución Universitaria donde los integrantes de la comunidad afectada por este tipo de violencia puedan acudir y denunciar el acoso escolar o sexual, no

debemos quedarnos con las manos cruzadas y ciegos ante una realidad que viven un considerable número de personas, mayormente mujeres, una realidad que las confina a la desesperación, al abandono de clases y trabajo.

¿Qué tan preparada estamos como sociedad económicamente activa a demandar un caso de acoso sexual y llevarlo hasta sus últimas consecuencias?

Lo primordial es la confianza, de saber que contamos con el respaldo necesario en nuestra institución académica, la denuncia es obsoleta cuando cae en saco roto.

Es por esto que debemos de crear las condiciones necesarias para que la voz de las personas afectadas de acoso sexual sea escuchada, crear los marcos y espacios específicos y sumamente aplicables para su respaldo y apoyo.

Debemos considerar que este aspecto va directamente relacionado con un aspecto cultural que se debe fomentar, en donde se debe promover la aceptación y denuncia de los casos de acoso escolar y acoso sexual.

El hostigamiento y acoso sexual es una realidad a la que se enfrentan miles de personas, mujeres en su mayoría, pues por regla general se encuentran en situaciones laborales.

La Universidad Simón Bolívar debe impulsar la cultura de la denuncia, ofrecer espacios que apoyen las denuncias y a sus denunciantes, se debe promover una verdadera igualdad entre hombres y mujeres.

## CAPÍTULO VI
## CULTURA DE PREVENCIÓN
## TOLERANCIA CERO.

La prevención es el mejor instrumento para eliminar el acoso escolar y sexual en la Institución Universitaria. Para ello debemos alentar a la Comunidad Universitaria a tomar los pasos necesarios para impedir que ello ocurra. Un programa de prevención eficaz, deberá incluir una política explícita contra el acoso escolar y sexual en el que se comunique de forma clara y precisa a estudiantes, empleados y comunidad la existencia de normas que sancionan este comportamiento.

***Código de ética y de conducta****:* Creación y/o revisión del código de ética y de conducta de la Universidad. Este código es una herramienta en la que estarán plasmadas las normas y actividades que, en práctica, garantizarán que la comunidad universitaria vivirá laboralmente libre de casos de acoso escolar y sexual en la institución, prohibiendo comportamientos que incluyan manifestaciones y conductas que lo provoquen.

Este código una vez creado debe darse a conocer a todo el personal. De igual manera es importante y clave que se desarrollen los indicadores pertinentes para monitorear el cumplimiento del código de ética, conocer acerca de los desvíos, tendencias, causas de incumplimientos y áreas involucradas.

***Campañas de sensibilización***: Las campañas de sensibilización traerán como beneficio no solo que la comunidad universitaria conozca más a detalle del tema, si no el cambio de

cultura, el cual, si se vive internamente en la Institución, facilitará que de la costumbre pasen a lograr un hábito con el tiempo, con la finalidad de que también la Comunidad Universitaria pueda vivirlo fuera de la dependencia.

Estas campañas permitirán discusiones, visualizaciones, así como mejorar y contar con los mecanismos adecuados para combatir los casos de acoso escolar y sexual en la USB.

La forma de realizarlas es por medio de pequeñas pláticas que se den del tema en cuestión, publicaciones o envío de boletines a toda la comunidad universitaria con reflexiones o textos del tema, cursos y conferencias periódicas, propagandas internas a favor de la salud y seguridad en contra del acoso laboral y sexual.

***Política de control y vigilancia constante y permanente****:* El(la) empleador(a) quien verifica si en su entorno se produce este comportamiento, puede observar detenidamente si existe:

1. Invitación a festejos a la Comunidad Universitaria.

2. La existencia de bromas, observaciones y chistes con intensa carga de intencionalidad sexual y la crisis probable a la llegada de un nuevo miembro al sector, cuando tal costumbre no resulta de su agrado o le resulta francamente turbadora.

3. Las críticas acentuadas al trabajo o comportamiento de determinadas(os) empleadas(os), cuando objetivamente no se corresponde con lo verificado desde el nivel de supervisión, por las calificaciones o el rendimiento de la persona observada.

4. La negativa a trabajar con determinadas personas.

5. Cuando el diagnóstico médico de las justificaciones a las inasistencias, tienen relación con la presencia de estrés en el(la) empleada.

6. Pérdida repentina de motivación, actitud ansiosa, verificación de torpeza o errores inexplicables en la ejecución de las tareas habituales.

7. Se detecta un conflicto serio pero el personal trabajador responde con el silencio.

## CAPÍTULO VII
## CANALES DE INFORMACIÓN INTERNA

A todo la Comunidad Universitaria es necesario dar a conocer lo siguiente:

1. Información en qué consiste el acoso escolar y acoso sexual y bajo qué circunstancias se puede presentar. Esto con la finalidad que no haya confusión o duda de haber malinterpretado los sucesos.

2. Las leyes actuales existentes en la Ciudad de México y políticas internas en la USB para la atención de casos de acoso escolar y acoso sexual.

3. El código de ética y conducta interna de la USB.

4. Que existe un procedimiento y mecanismo tanto para denuncia, como para atender los casos de acoso escolar y acoso sexual.

5. Los medios de comunicación internos necesarios existentes en la USB, así como las personas encargadas y horarios de atención.

6. La protección con la que goza la persona afectada mientras se estudia a detalle el caso.

7. Sanciones administrativas para los encargados de los casos que muestren negligencia, falta de profesionalismo, imparcialidad y favoritismo con el acosador en contra de la persona afectada.

8. Que cuentan con el apoyo y asesoramiento jurídico adecuado por personal interno con experiencia y conocimientos sobre el tema.

## CAPÍTULO VIII
## PRINCIPIOS DE INTERVENCION

Los principios generales aplicables a las relaciones, situaciones y procesos de acoso escolar y sexual son los siguientes:

**Dignidad y Defensa de la Persona*:*** La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de acoso escolar y sexual dañan la dignidad de la persona.

Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

**Ambiente Saludable y Armonioso*:*** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de acoso escolar y sexual son contrarios a este principio.

**Igualdad de oportunidades sin discriminación*:*** Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.

**Confidencialidad:** Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de

investigación hasta su conclusión, que implica el derecho a la confidencialidad y a la inviolabilidad.

**Debido proceso*:*** Tanto el(la) agresor(a) como la persona afectada deben de gozar de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y mostrar pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, a solicitar medidas de protección y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

## CAPÍTULO IX
## PROCEDIMIENTO DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

**1.- EL PROTOCOLO SE ACTIVARÁ EN CUANTO SE TENGA CONOCIMIENTO DE UNA DENUNCIA INTERNA DE UN CASO DE ACOSO ESCOLAR Y SEXUAL EN LA USB.**

1.1- Quien recibe de primera mano, la queja, en contra de algún alumno, personal docente, personal administrativo, de servicios generales o Director de Facultad y/o Coordinador deberá, podrá optar por lo siguiente:

a) Sí la queja es de un alumno, puede escuchar la queja, y deberá de realizar un reporte por escrito de lo que el alumno refiere y entregar dicho reporte a Rectoría, de inmediato.
b) O en ese momento canalizarlo directamente con la Psicóloga
c) Sí la queja es de cualquier miembro de la comunidad, puede escuchar la queja, de igual manera realizar un reporte por escrito y entregar dicho reporte a la Rectoría.
d) O en ese momento canalizarlo directamente a Recursos Humanos.

1.2- Debe portarse con apertura y credibilidad al escuchar al denunciante, siempre respetuosa, cálida y libre de juicios, recordando que será el momento de investigar o conocer a fondo la verdad de los hechos y circunstancias, ya que esto corresponderá a otras instancias, y tiempos.

1.3. La persona que recibe la denuncia, deberá solicitar en ese mismo momento la narración por escrito de los hechos, pues debe hacerle tomar conciencia al denúnciate, la importancia de dar a conocer los hechos al Comité para la activación del Protocolo.

1.4- Quien recibió la denuncia, deberá de inmediato hacerlo de conocimiento al responsable del Comité y entregar la denuncia por escrito.

1.5- Inmediatamente después de lo señalado en el punto anterior, el responsable del Comité convocará a una reunión para dar a conocer los hechos y el modo en que hasta entonces se haya actuado y se coordinará para:

1.5.1- Tomar las medidas necesarias para que el denunciante quede seguro que su integridad y denuncia quedará en resguardo y confidencialidad del comité.

1.6- Se iniciará la investigación con las partes involucradas.

1.7.- Se apoyará en todo momento al denunciante, y a la persona que de acuerdo a la investigación sea responsable, la USB, lo suspenderá de inmediato hasta que:

1.7.1.- El denunciante realice la formal denuncia ante la autoridad competente, para dar paso a las acciones legales que determine la autoridad legal.

1.8.- Dentro de este proceso también se le debe hacer de conocimiento al denunciante que, de manera independiente, sí solo es denuncia interna o ante la autoridad legal competente, para el caso de no contar con los elementos y pruebas idóneas, será expulsado definitivamente de esta Institución, dejando a salvo los derechos de la persona a la que señaló como agresor, para las acciones legales que a este correspondan por los daños causados.

## TÍTULO ÚNICO
## DISPOSICIONES GENERALES

### CAPÍTULO I
### DEL OBJETIVO

**Artículo 1.** El presente protocolo es de observancia general dentro de la Universidad Simón Bolívar y sus disposiciones tienen por objeto la protección de los derechos humanos de la Comunidad Universitaria.

### CAPÍTULO II
### DEFINICIONES

**Artículo 2.** Acoso Escolar o Bullying: es cualquier forma de maltrato, agresión, intimidación, acción de menosprecio, discriminación, exclusión, ejercida a través de un acto físico, expresión verbal, escrita o gesto que cause un daño psicológico o físico, producido entre escolares de forma reiterada tanto en el aula o en cualquier espacio físico dentro del centro educativo o fuera de este, realizado directamente o indirectamente, por medio de dispositivos electrónicos, tecnológicos, informáticos, uso de software, redes sociales, videos, imágenes y demás sistemas digitales.

**Artículo 3.** Se considerará Acoso Escolar o Bullying el ejercido contra uno u otros estudiantes de la forma siguiente:

a) Psicológica: Cuando la conducta se manifiesta mediante gritos, insultos, amenazas, prohibiciones, intimidación, indiferencia, ignorancia, humillaciones, descalificaciones, chantajes, manipulación, coacción y produce un daño o perjuicio en el bienestar sicológico y emocional de otra persona:
b) Física: mediante el uso de la fuerza o violencia repetitiva de una persona hacia otra, que produce un daño y se manifiesta con golpes, empujones, amenazas o, esconder, robar, romper objetos ajenos sin que el agresor se manifieste.

c) Verbal: cuando hay un daño emocional a un estudiante mediante insultos, acciones de menosprecio, burlas, uso de vocabulario soez, en público o privadamente; y,

d) Cibernético: cuando la conducta sea manifestada a través de los medios de las tecnologías de la información, como ser celulares, internet, redes sociales, fotografías y videos.

**Artículo 4. Acoso sexual:** En el **Código Penal Federal** se ha tipificado como "Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida" en el ámbito Federal.

**Artículo 5. Acoso sexual:** En la **Ley Federal del Trabajo** es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**Artículo 6. Acoso sexual:** Se ha tipificado en el **Código Penal** "A quien solicite favores sexuales para sí o para una tercera persona o realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad, se le impondrá de uno a tres años de prisión.

Cuando además exista relación jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación entre la persona agresora y la víctima, la pena se incrementará en una tercera parte de la señalada en el párrafo anterior.

Si la persona agresora fuese servidor público y utilizará los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior se le destituirá y se le inhabilitará para ocupar cargo, empleo o comisión en el sector público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

Este delito se perseguirá por querella.

**Artículo 7. Acosador:** Todo niño, niña, joven estudiante, alumno o alumna, que participa de forma activa en la ejecución de las conductas de acoso escolar, físicas, psicológicas o por medio del uso de las nuevas tecnologías, que producen un daño en otra persona.

**Artículo 8. Acosado:** Todo niño, niña, joven estudiante, alumno o alumna, que sufre las conductas de acoso escolar, físicas, psicológicas que causan un perjuicio en su bienestar físico y emocional, ya sea en forma personal o a través del uso de las nuevas tecnologías.

**Artículo 9. Buena Convivencia:** Es la coexistencia armónica de los miembros de la comunidad educativa, que supone una interrelación positiva entre ellos y permite el

adecuado cumplimiento de los objetivos educativos en un clima que propicia el desarrollo integral de los estudiantes.

## CAPÍTULO III
## ESTABLECIMIENTO DEL COMITÉ PARA LA PREVENCION, ATENCION Y SANCION DE CASOS DE ACOSO ESCOLAR Y SEXUAL

**Artículo 10.** Se establece un comité encargado de llevar a cabo las medidas correspondientes dentro de la Universidad Simón Bolívar para la posible solución a los casos de acoso escolar. Para formarlo es necesario el nombramiento por parte de la Rectoría.

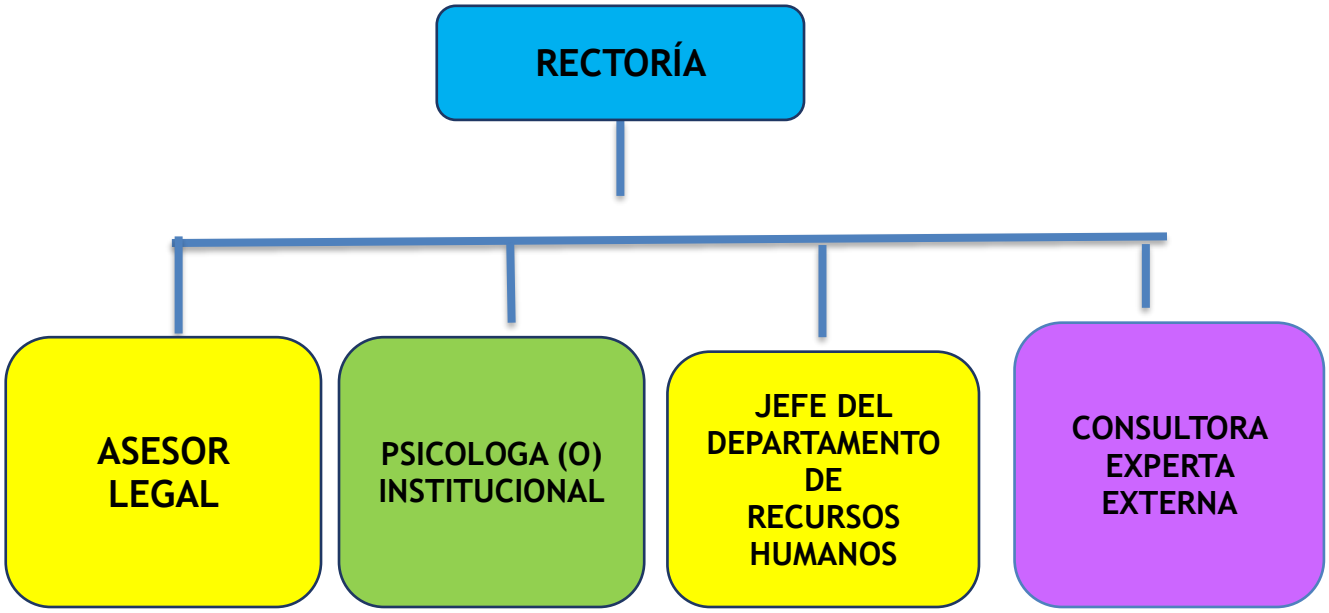
El comité debe de tener la autoridad suficiente para prevenir y atender los casos de acoso escolar. Las personas que conformen el comité deben de llenar una carta compromiso asegurando cumplirán los requisitos sobre el respeto y confidencialidad de los casos presentados en la dependencia. Si se llega a incumplimiento de éstos, ameritará la destitución del comité y una sanción o amonestación por escrito que será incluida en el expediente personal de los integrantes.

**Artículo 11.-** El comité mencionado en el artículo anterior, tratándose de una probable conducta de acoso sexual, será quien informe a la parte afectada su derecho a presentar su denuncia ante la autoridad legal correspondiente.

**Artículo 12.** Estará integrado el comité por los titulares de los departamentos que se describen a continuación a través de las personas que tengan los conocimientos necesarios y suficientes en normatividad de igualdad de oportunidades y derechos humanos:

a) Rectoría
b) Jurídico
c) Psicología
d) Recursos Humanos.
e) Consultoría externa.

## COMITÉ PARA LA PREVENCION, ATENCION Y SANCION DE CASOS DE ACOSO ESCOLAR Y SEXUAL.



## CAPÍTULO IV
## FUNCIONES PRINCIPALES DEL COMITÉ

**Artículo 13.** Los integrantes del comité serán el primer contacto con la persona afectada para analizar, investigar, los casos de acoso escolar y de presentarse conductas de un probable acoso sexual, serán quienes informen el derecho que tiene la parte afectada de presentar su denuncia ante la autoridad legal competente.

**Artículo 14.** El comité sólo tendrá la responsabilidad de emitir recomendaciones del caso de queja respecto al acoso escolar en el entendido que la queja puede ser de cualquier miembro de la Comunidad USB.

**Artículo 15.** La queja la, puede realizar cualquier integrante de la comunidad:

a).- Alumno de la USB
b).- Personal que labora en la comunidad de la USB

La queda puede ser en contra de cualquier miembro de la comunidad USB (Alumnos y/o personal)

**Artículo 16.** Durante el proceso de investigación, por ningún motivo se revictimizará a ninguna de las partes.

**Artículo 17.** Investigar, analizar y determinar los hechos de la queja.

**Artículo 18.** Determinar un proceso para tratar la queja sin demora, asegurando que la persona afectada como el(la) denunciado(a) tengan la oportunidad de hablar, presentar su defensa y explicar la situación.

**Artículo 19.** Cada una de las partes podrá solicitar al comité que entreviste, cite testigos y lleve a cabo cualquier investigación complementaria que sea necesaria.

- Explicar a la persona afectada que el apoyo proporcionado no es asistencia legal, y que ésta es libre de consultar a un abogado u organismo especializado de su preferencia en cualquier momento del proceso.

## CAPITULO V
## DE LAS SANCIONES

**Artículo 23.** Tratándose de una probable conducta tipificada como acoso sexual, será la autoridad judicial quien determine la sanción correspondiente, tratándose de sentencia condenatoria, la parte afectada presentará copias certificadas de la resolución y las autoridades universitarias aplicarán la destitución o expulsión prevista en la legislación universitaria.

**Artículo 24.** La infracción a las demás disposiciones del presente procedimiento dará lugar a la aplicación de sanciones previstas en Reglamento General de la Universidad Simón Bolívar.

## ARTÍCULOS TRANSITORIOS

**Artículo Primero.-** El presente protocolo, entrará en vigor al día siguiente de su publicación y se someterá a revisión para actualización cada que sea necesario.

**Artículo Segundo.-** A partir de la fecha de entrada en vigor del presente protocolo, queda abrogado cualquier otra disposición que contravenga el presente

**Artículo Tercero.-** El presente protocolo, previa autorización, será difundido a través de los medios electrónicos de la Institución, así como por difusión verbal en las juntas de trabajo donde las autoridades así lo crean conveniente para el conocimiento de toda la comunidad universitaria.

**Per Scientiam ad Veritatem**

**Enero 2024**