

## **Protocolo de respeto a la integridad de género**

El siguiente protocolo busca promover un ambiente seguro y de no tolerancia a la violencia de género dentro de la Academia de Arte de Florencia, que en adelante será AAF. Deberá ser de observancia general para todos los miembros de la comunidad. El objetivo principal prevenir, atender, investigar y sancionar hechos de violencia de género ocurridos entre integrantes de nuestra comunidad a fin de que prevalezcan los principios y valores de respeto y dignidad humana. También se pretende con este protocolo informar sobre los mecanismos institucionales que pueden brindar apoyo a las víctimas o afectada/os como consecuencia de la violencia de género.

El conocimiento y aplicación del presente protocolo son de carácter obligatorio para todos los integrantes de la AAF. Esto incluye estudiantes, profesores, personal académico, personal administrativo y terceros con los cuales interactuemos en el recinto de nuestra institución.

Este protocolo es aplicable a eventos ocurridos en:

- a) Las instalaciones propias de la AAF.
- b) Cualquier actividad oficial, académica, laboral, co-curricular que se realice dentro o fuera del recinto de la AAF.
- c) Cualquier actividad social dentro del recinto de la AAF.

Este protocolo se apega a las definiciones y acciones establecidas en la Legislación Mexicana Vigente.

### **Consideraciones generales y procesos**

En la AAF hemos definido las siguientes consideraciones generales para el tratamiento de denuncias y hechos que violenten la integridad de género de los miembros de la comunidad:

#### **Comité de vigilancia de respeto a la integridad de género**

Se conformará un comité adhoc, impar, de máximo cinco personas, que será el órgano receptor de las denuncias relacionadas con el tema de violencia de género. Este comité será constituido por al menos un(a) representante de del cuerpo docente, un(a) representante de la directiva y un(a) representante del estudiantado.

## **Confidencialidad en el proceso**

La persona responsable y la presunta agraviada deberán procurar mantener en confidencialidad los hechos y las circunstancias que están siendo investigados, a fin de no afectar los resultados de la investigación y/o del mismo proceso, por lo que no es recomendable la divulgación.

## **Declaraciones falsas y uso de la información de mala fe**

Se entenderá como declaración falsa aquella que sea proporcionada por cualquiera de las partes mediante la cual se expongan hechos o actos que no sean veraces, ya sea afirmando una falsedad, negando la verdad u ocultando esta. Cuando se considere que ha sido acreditada la falsedad de la declaración de cualquiera de las partes involucradas, así como hacer un mal uso y/o de mala fe de la información del proceso, se impondrán las sanciones correspondientes (considerar las sanciones enlistadas en el presente documento) a la persona que haya incurrido en dicha falta.

## **Sujetos**

Las personas que consideren que se han visto afectadas por conductas violentas en cuestión de género podrán presentar un reporte dirigido a la coordinación / dirección académica mediante el cual informen lo ocurrido y soliciten la conformación e intervención del comité de vigilancia de respeto a la integridad de género.

El reporte podrá ser presentado por:

- a) La víctima o persona agraviada, en forma personal a través de los mecanismos descritos en este documento.
- b) Considerando la naturaleza del presente Protocolo, en ningún caso el reporte podrá ser presentado ante el comité de forma anónima, ni por terceras personas que no sean las directamente agraviadas, excepto en el caso de menores de edad, de conformidad con lo dicho previamente.
- c) Un testigo directo en representación de la víctima en caso de que la última no esté en posibilidades de presentarse personalmente. (Este punto se aplicará solamente si el testigo tiene una carta poder firmada por la víctima).

## **Plazo para presentación del reporte**

La víctima o persona agraviada, siempre que permanezca vinculada directamente a la Academia, podrá presentar el reporte hasta en un período no mayor a 5 años cuando la víctima o persona agraviada sea mayor de edad, contados a partir de la fecha en la que se produjo la conducta considerada como violencia de género por el presente protocolo, o si fueren diversos hechos, contados a partir del último incidente que se hubiese presentado.

El periodo contemplado en el presente artículo podrá ampliarse, siempre y cuando, a criterio del comité, la víctima o presunta afectada, acredite fehacientemente la imposibilidad que tuvo para presentar el reporte dentro del término previsto.

## **Caducidad**

El procedimiento señalado en el presente Protocolo caducará en un término de 120 días contados a partir del día siguiente en el que se haya presentado el reporte, ante la falta de interés, voluntad o necesidad de dar continuidad al proceso por parte de quien lo presenta. En virtud de lo anterior, el comité asumirá la falta de interés cuando quien reporte abandone o deje de contribuir al procedimiento en cualquiera de las etapas señaladas en el presente protocolo.

## **Niveles de violencia**

El siguiente protocolo se apega a la siguiente escala de niveles de violencia de género definida y aplicada por otras instituciones educativas de manera similar. Este listado está circunscrito a las instalaciones y actividades dentro de la AAF:

### **Nivel 1**

- Chistes y conversaciones de contenido sexual.
- Comentarios y preguntas invasivas sobre el aspecto, la vida sexual y la orientación sexual.
- Hacer insinuaciones reincidentes después de haber recibido una negativa.
- Pedir citas o relaciones sexuales de manera inapropiada e insistente.
- Presionar después de una ruptura sentimental.
- Llamadas telefónicas con fines ofensivos, amenazantes o de acoso por parte de una autoridad administrativa, directiva o del cuerpo docente hacia un(a) alumno(a).

### **Nivel 2**

- Acercamientos excesivos
- Miradas insinuantes.
- Gestos.
- Persecución.
- Intento de tocamientos.
- Mensajes de texto, cartas, correos electrónicos u otro(s) contenido(s) ofensivos por cualquier medio digital y/o redes sociales por parte de una autoridad administrativa, directiva o del cuerpo docente hacia un(a) alumno(a).

### **Nivel 3**

- Abrazos o besos no deseados.
- Tocamientos, pellizcos, roces.
- Acorralamiento.
  - Presión o amenazas para ceder a actos sexuales no deseados.
  - Acoso laboral motivado por el hostigamiento.
  - Aplicación de procedimientos administrativos sin justificación o fuera de margen que establece la normativa.
  - Privación de la libertad y/o violación.

## **Procedimiento de atención**

### **Sensibilización**

Se establecerá un programa de sensibilización y reflexión sobre el respeto de género que se ejecutará y comunicará de forma continua.

### **Presentación de una denuncia**

- a. Deberá presentarse ante el comité para poder atender el caso y poder iniciar el procedimiento de investigación y documentación.
- b. No procederán las denuncias anónimas.
- c. En la presentación de la denuncia deberá especificarse:
  1. La naturaleza de la violencia:
    - a) Gravedad del incidente (qué efectos tiene para la parte afectada).
    - b) Duración de los incidentes (ha sido aislado o una serie continuada).
    - c) Si el hostigamiento es verbal o físico.
  2. Las relaciones de poder entre quien denuncia y la persona presunta infractora:
    - a) Si hay o no abuso de autoridad.

### **Requisitos de la denuncia:**

- a. Se debe presentar de forma escrita.
- b. Nombre completo de la persona denunciante.
- c. Número de identificación oficial / ID de la persona que denuncia
- d. Información académica: Matrícula, programa al que pertenece, periodo que se está cursando.
- e. Edad y género.
- f. Correo electrónico de la persona denunciante para recibir notificaciones.
- g. Nombre completo de la o el denunciado.
- h. En caso de que no se sigan los requisitos para la denuncia, será considerada informal y no se seguirá procedimiento alguno.

### **Integración del expediente**

De toda denuncia, el comité integrará un expediente que se guardará con estricta confidencialidad en el archivo de la AAF.

## **Sanciones**

Las sanciones relacionadas a conductas que encuadren en cualquier tipo de violencia de género serán aplicables a todas las personas integrantes de la comunidad de acuerdo con la siguiente clasificación:

- Amonestación.
- Medida correctiva.
- Suspensión de servicios.
- Condicionamiento.
- Suspensión temporal.
- Baja definitiva.
- Acta administrativa.
- Desvinculación.

El comité tendrá la facultad de imponer una o más sanciones y consecuencias a un mismo estudiante, colaborador operativo, académico o administrativo según corresponda. Deberá llevar registro de las sanciones aplicadas.

### **Amonestación**

Para los efectos de este protocolo, una amonestación se define como una llamada de atención hecha verbalmente o por escrito en presencia de las autoridades de la AAF.

### **Medida correctiva**

Una medida correctiva consiste en imponer algunos deberes o condiciones al profesor, estudiante o colaborador, con la finalidad de sensibilizarlo sobre el impacto negativo de la conducta realizada, catalogada por el comité como una conducta de violencia de género. La intención de la medida correctiva es transformar la conducta de la persona reportada.

### **Suspensión de servicios**

La suspensión de servicios es una sanción aplicable únicamente para estudiantes, quienes no podrán usar instalaciones o tener acceso a servicios o actividades regulares ofrecidos en la AAF. El comité cuando emita dicha sanción deberá señalar la temporalidad de la suspensión.

### **Condicionamiento**

El condicionamiento consiste en comunicar al estudiante, profesor o colaborador que su permanencia en la institución está supeditada a no reincidir en la realización del mismo u otro hecho considerado como violencia de género. El estudiante, profesor, colaborador operativo, administrativo y académico tendrá que cumplir con los deberes o los requisitos que se le impongan como medida correctiva. La imposición del condicionamiento deberá expresarse en forma escrita, señalando la duración de la sanción o consecuencia y las demás circunstancias relativas a su cumplimiento.

## **Suspensión temporal**

La suspensión temporal de una o un estudiante implica su separación de todas las actividades y del uso de las instalaciones y acceso a los servicios de la AAF, excepto lo necesario para el cumplimiento de las sanciones, las consecuencias o las condiciones establecidas por el comité referido en el presente protocolo y constituido para este fin, durante un periodo de tiempo determinado. El comité debe mencionar en la resolución, la duración de la suspensión y las condiciones referentes a su reingreso y permanencia.

## **Baja definitiva**

La baja definitiva de una o un estudiante implica su exclusión permanente de la AAF. En estos casos, el comité deberá determinar si existe para este estudiante la posibilidad de reingreso a un nivel de estudios diferente en el que se dio la consecuencia disciplinaria y señalar las condiciones que debe cumplir para ingresar a dicho nivel y de su permanencia en el mismo.

## **Actas administrativas**

Para profesores, colaboradores, terceros externos de la AAF, las amonestaciones, medidas correctivas o condicionamiento quedarán documentadas en actas administrativas, que serán elaboradas con la finalidad de dejar evidencia, señalar y sancionar aquellas conductas y hechos de violencia de género cometidas por la persona reportada.

El comité levantará el acta administrativa en coordinación con el área administrativa y las autoridades para efecto de que estos, den debido seguimiento a la sanción y posterior resguardo en el expediente del reportado.

## **Desvinculación**

La comité, determinará la sanción o consecuencia consistente en la desvinculación del colaborador(a) o profesor(a), integrantes de la comunidad que haya cometido la falta. Esta sanción significará la terminación del contrato laboral.

## **Reincidencia**

Aquella persona que habiendo incurrido en un hecho que acorde con lo establecido en este protocolo haya sido revisado y considerado como una conducta de violencia de género, no habiendo sido merecedor de una baja definitiva, estará obligado a no volver a tener este tipo de comportamientos.

En caso de que vuelva a incidir en la misma falta o en cualquier otra de la misma naturaleza, se considerara como una agravante de su comportamiento lo cual podrá ser causa de separación definitiva de la institución.