

Protocolo de prevención, actuación y erradicación de discriminación y violencia escolar, sexual y laboral en Queen Mary School

Queda prohibida la transmisión o reproducción parcial o total del contenido de este Protocolo por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopiado, grabación o de otro tipo) sin el permiso previo de The Boston Center for Latin America.

Las solicitudes de adquisición o uso de licencia deben dirigirse a info@bostoncenter.org

Índice

Introducción 7

Parte general 8

Capítulo 1. Nuestro Protocolo 9

Presentación 9

Objetivos 9

Alcance 10

Ámbito de aplicación 10

Capítulo 2. Conceptos generales 11

Capítulo 3. Responsabilidades de la Comunidad Queen 14

De madres, padres y tutores (corresponsables con la Institución): 14

Del personal docente: 14

Del personal administrativo y/o personas que no son docentes que forman parte de la Institución: 15

Del personal de dirección, subdirección y coordinación técnica. 15

Capítulo 4. Factores de riesgo asociados a la violencia escolar 17

Capítulo 5. Políticas institucionales 19

1. Prohibición de acoso, hostigamiento, discriminación y otras violencias en los ámbitos laboral y escolar. 19

2. Exhorto a todas las personas de la Comunidad Queen para evitar expresiones, comentarios o chistes de contenido discriminatorio, homofóbico y/o íntimo en el marco escolar o laboral. 19

3. Conductas indebidas sucedidas fuera del plantel educativo entre integrantes de la Comunidad Queen durante actividades escolares. 20

4. Conductas indebidas sucedidas fuera del plantel educativo entre integrantes de la comunidad estudiantil, docente, administrativa y/o personal externo durante actividades no escolares o laborales. 20

5. Política hacia madres y padres de familia o tutores. 20

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

6. Personas interesadas en pertenecer a la Comunidad Queen. 21

7. No Represalias. 21

8. Responsabilidad de madres, padres y tutores de alertar a la Institución ante cualquier comportamiento inusual de niñas, niños y adolescentes en el ámbito familiar o personal. 21

Parte especial 22

Título Primero. De la atención a niñas, niños y adolescentes 23

Capítulo 1. Definiciones 23

Capítulo 2. Proceso de prevención, atención, actuación y restauración en beneficio de niñas, niños y adolescentes 25

Prevención 25

Atención 26

Actuación 28

Sección 1ª. 28

Procedimiento de actuación en casos de acoso escolar o abuso sexual entre niñas, niños o adolescentes de la Comunidad Queen en las instalaciones de la Institución o en espacios físicos distintos del plantel educativo en los que se desarrollen actividades escolares 28

Reglas del procedimiento 28

Disposiciones adicionales 29

Actividades 30

Diagrama 32

Sección 2ª. 33

Procedimiento de investigación en caso de violencia escolar o abuso sexual infantil cometido por cualquier persona de la Comunidad docente, administrativa, de apoyo o externa que colabore con los objetivos de la Institución en las instalaciones de Queen Mary o en espacios físicos distintos del plantel educativo en los que se desarrollen actividades escolares 33

Reglas del procedimiento 33

Disposiciones adicionales 34

Actividades 35

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Diagrama 37

Restauración 38

Conciliación. 38

Círculos de Paz 39

Título Segundo. De la atención al personal docente, administrativo, de apoyo y externo que colabora con los objetivos de la Institución.....40

Capítulo 1. Definiciones 40

Capítulo 2. Proceso de prevención, atención, actuación y restauración en beneficio del personal docente, administrativo, de apoyo y externo que colabora con los objetivos de la Institución.....43

Prevención 43

Atención 44

Actuación.....45

Procedimiento de consulta 46

Reglas del procedimiento 46

Actividades 46

Diagrama 47

Procedimiento de queja 47

Reglas del procedimiento 48

Disposiciones adicionales 48

Actividades 49

Diagrama 50

Restauración 50

Conciliación 51

Diagrama 52

Círculos de Paz 52

Anexos.....54

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

1. Marco Jurídico.....55

2. Marco Conceptual.....58

Tipos de violencia.....58

Modalidades de violencia.....58

Acoso cibernético.....59

Tipos de discriminación.....60

Glosario.....62

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Introducción

Para consolidar un ambiente positivo en las instituciones educativas, las relaciones entre quienes conforman la Comunidad Escolar deben desarrollarse dentro de espacios de seguridad, trato igualitario e inclusivo y de respeto a la diversidad, a las opiniones y creencias.

La violencia en las escuelas puede tener consecuencias graves y a largo plazo en la vida de las personas que mantienen vínculos laborales, contractuales o educativos con la institución.

Cuando el ambiente de la Comunidad Escolar se ve alterado por situaciones de violencia y discriminación, se generan consecuencias que no solo dañan la dignidad e integridad de la persona que las recibe, sino que también afectan tanto a quienes presencian o tienen conocimiento de este tipo de actos como a quienes mantienen vínculos de compañerismo, amistad o trabajo con las personas involucradas en el incidente, además de repercutir desfavorablemente en el rendimiento y productividad estudiantil y laboral, respectivamente.

Estas conductas violentas se cometen contra una persona que, por sus condiciones o características individuales, es percibida por otra como vulnerable y expuesta a mayores riesgos de violencia y discriminación en los espacios educativos.

En Queen Mary School (también identificada como Asesoría Educativa Queen Mary, S.C., Colegio Reina María, Colegio "Reina María", Jardín de Niños Reina María, y/o Reina María) [en adelante la Institución y/o Queen Mary School] nos comprometemos a seguir realizando día con día nuestro mayor esfuerzo para que ninguna persona de nuestra Comunidad sea afectada por estas situaciones y para continuar en el camino de la formación de personas íntegras, con una visión humanista y sentido de responsabilidad social.

Tenemos la seguridad de que, en conjunto, quienes conformamos la Institución podemos contribuir a la eliminación de tales prácticas realizando esfuerzos permanentes de prevención de violencia.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Parte general

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Capítulo 1. Nuestro Protocolo

Presentación

El presente Protocolo de prevención y actuación ante conductas de acoso, hostigamiento, discriminación y otras violencias en el ámbito escolar y laboral [en adelante el Protocolo], es de observancia general y contiene lineamientos **obligatorios** de conducta para todas las personas que conforman la Comunidad Queen [estudiantes, madres y padres de familia, tutores y/o personas adultas responsables de niñas, niños y adolescentes, personal docente, administrativo, de apoyo y externo que colabore con los objetivos de la Institución], pudiendo acceder y debiendo sujetarse a las acciones y procedimientos establecidos en este documento para prevenir y, en su caso, denunciar, investigar y resolver sobre las violaciones cometidas a sus Derechos Humanos cuando sea procedente en los términos del Protocolo.

La Institución reconoce que las personas tienen derecho a estudiar, trabajar y convivir en un ambiente en el que se respete su dignidad y se preserve su integridad física y emocional, sin ser sujetas de hostigamiento, acoso, discriminación u otras violencias.

Para esos efectos, este protocolo cuenta en su estructura con dos Títulos específicos: el Primero "De la atención a niñas, niños y adolescentes", que contiene, entre otros apartados, el del proceso de prevención, atención, actuación y restauración, cuyo objetivo es brindar las herramientas preventivas y rutas de actuación e investigación necesarias, respectivamente, para atender y solucionar incidentes de violencia ocurridos entre personas de la comunidad estudiantil e investigar y actuar ante conductas inadecuadas cometidas por una persona adulta de la comunidad docente, administrativa, de apoyo o externa que colabora con los objetivos de la Institución hacia las niñas, niños o adolescentes de la Comunidad Queen.

Por otra parte, el Título Segundo "De la atención al personal docente, administrativo, de apoyo y externo que colabora con los objetivos de la Institución" prevé la estrategia de prevención y ruta de actuación ante conductas de acoso u hostigamiento sexual o laboral, discriminación y otras violencias ocurridas entre las personas que pertenecen a esos grupos específicos, a través del procedimiento de investigación contenido en este documento.

Consideramos el respeto a todas las personas en su realidad individual y colectiva como uno de los más altos valores de la Institución. Nos pronunciamos por la protección y garantía de las libertades individuales y de los Derechos Humanos y nos comprometemos a conducirnos conforme a las políticas que rigen a este documento, buscando, en todo momento, preservar un ambiente respetuoso, libre de violencia y discriminación.

Objetivos

- Brindar información necesaria para la promoción y desarrollo de una cultura de prevención y actuación ante conductas indebidas.
- Dar a conocer los conceptos y las manifestaciones de violencia y discriminación en el contexto escolar y laboral.
- Establecer los mecanismos necesarios para prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los actos de violencia y discriminación entre quienes integran la Comunidad Queen de conformidad con las políticas y procedimientos establecidos en el Protocolo, en cualquier espacio físico o virtual, dentro o fuera de la Institución relacionados con las actividades escolares.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

- Exponer el marco jurídico internacional, nacional y local relacionado con violencia y discriminación en los ámbitos laboral y educativo.

Con base en lo expuesto, Queen Mary School asume la responsabilidad de fomentar y preservar un espacio de estudio, trabajo y convivencia seguro, respetuoso y confiable en el que todas las personas son bienvenidas y forman parte de una cultura que considera la libertad y la responsabilidad como impulsores de cambio y reconocimiento de nuestras acciones y sus consecuencias.

Alcance

Las disposiciones de este Protocolo aplican tanto para las personas que actualmente forman parte de la Comunidad Queen [estudiantes, madres y padres de familia, tutores y/o personas adultas responsables de niñas y niños, personal docente, administrativo, de apoyo y externo que colabore con los objetivos de la Institución], así como para aquellas con quienes exista un proceso de admisión estudiantil o negociación tendente a formalizar un vínculo laboral o contractual con la Institución, por lo que, respecto de estas últimas, Queen Mary School, a solicitud de las y los posibles estudiantes (incluyendo a sus madres, padres o tutores) o personas candidatas, podrá hacer de su conocimiento la existencia de este Protocolo.

Ámbito de aplicación

Este Protocolo prevé conductas de Acoso u Hostigamiento que sean cometidas dentro y fuera del espacio físico de la Institución durante el desarrollo de actividades escolares y/o laborales o relacionadas con ellas entre integrantes de la Comunidad Queen o hacia personas interesadas en pertenecer a la propia Comunidad.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Capítulo 2. Conceptos generales

Para los efectos del presente Protocolo, los términos con mayúsculas o minúsculas indistintamente, tendrán los significados que se señalan en esta sección.

Adicionalmente, el **Anexo 2** incluye otros conceptos relacionados con violencia y discriminación y sus características particulares.

"Consentimiento".[i] Exteriorización verbal de la voluntad de una persona a otra para aceptar una conducta específica. El Consentimiento debe cumplir con cada una de las siguientes características:

1. Afirmativo. Mediante comunicación verbal clara y expresa. En ningún momento se debe presuponer ni asumir que existe Consentimiento a partir de factores situacionales: p.ej., la vestimenta, la apariencia, el horario o el lugar donde las personas se encuentran. El silencio, una negativa no expresa o la ausencia de resistencia física no significa que el Consentimiento fue otorgado;

2. Voluntario. Libre de coerción, fuerza, amenazas o intimidación;

3. Consciente. No existe Consentimiento, ni podrá otorgarse, cuando una persona está incapacitada, dormida, inconsciente, o intoxicada bajo los efectos del alcohol o drogas;

4. Específico. El Consentimiento se restringe a una determinada conducta de naturaleza personal o sexual, por lo que no implica consentir otras conductas futuras y,

5. Revocable. El Consentimiento puede ser revocado libremente **en cualquier momento** de manera explícita por la persona otorgante y la conducta deberá detenerse inmediatamente cuando se revoque el Consentimiento.

"Interés superior de la niñez". Implica la obligación de darle prioridad a la protección, respeto, promoción y garantía de los derechos humanos de las niñas, niños y adolescentes. Tiene como objetivo garantizar el disfrute pleno y efectivo de todos los derechos de las personas menores de edad (alimentación, salud, educación y sano esparcimiento) para su desarrollo integral.[ii]

"Maltrato infantil". De acuerdo con la OMS, (Organización Mundial de la Salud)[iii], el maltrato infantil se define como: los abusos y la desatención de que son objeto los menores de 18 años, e incluye todos los tipos de maltrato físico o psicológico, desatención, negligencia y explotación comercial o de otro tipo que causen o puedan causar un daño a la salud, desarrollo o dignidad del niño, o poner en peligro su supervivencia, en el contexto de una relación de responsabilidad, confianza o poder.

"Violencia". Es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte.[iv]

"Discriminación".[v] Distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en la Institución.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Otras manifestaciones comunes de Discriminación se presentan al obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: orientación y características sexuales, identidad o expresión de género, edad, embarazo, apariencia física, discapacidades, lugar de nacimiento, cultura, lengua, idioma, condición social, económica, de salud o jurídica, estado civil, responsabilidades familiares, religión o espiritualidad, filiación política o cualquier otro motivo. También se entenderá como Discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la Discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia[vi].

No se consideran discriminatorias las acciones cuyo efecto es promover la igualdad real de oportunidades que no impliquen un trato desfavorable o de desprecio ni la distinción basada en criterios que constituyen un medio apto para conducir a un fin determinado[vii].

"Revictimización". Consiste en exponer a una persona que sufrió actos de Violencia a daños adicionales, no como consecuencia directa del acto violento que vivió o presenció, sino derivado del acercamiento con las personas o autoridades competentes encargadas de la investigación de la conducta, quienes deben abstenerse de realizar cualquier acto que agrave las condiciones de la persona afectada y que obstaculicen e impidan el ejercicio de sus derechos.

"Violencia Escolar"[viii] Violencia que se da dentro y/o en los alrededores de la institución educativa e incluso en actividades extraescolares. Puede ser física, psicológica, sexual, sexual cibernética, patrimonial, económica y social y estar dirigida a las y los integrantes de la comunidad estudiantil, docente, y administrativa, así como al personal de apoyo y externo que colabore con los objetivos de la Institución e involucrar a madres y padres de familia.

Características distintivas de la violencia escolar[ix]:

- **Intencionalidad**, está dirigida a intimidar, someter, controlar, y causar daño;
- **Direccionalidad**, se lleva a cabo hacia cualquier persona de la comunidad educativa, principalmente se presenta entre iguales, y
- **Frecuencia**, la conducta puede presentarse en una ocasión o puede repetirse durante días, semanas o años.

"Discriminación y Violencias en el ámbito escolar" incluye los casos que se manifiestan en el ámbito escolar, tanto aquellos que no son producto de las relaciones escolares, como los que se producen y reproducen como consecuencia de las relaciones escolares. En este espacio se consideran todas las relaciones de la comunidad escolar.

"Discriminación y Violencias en el ámbito administrativo" incluye los casos que se manifiestan en el ámbito laboral, tanto aquellos que no son producto de las relaciones laborales, como los que se producen y reproducen como consecuencia de las relaciones laborales.

"Violencia Laboral y Docente"[x]. Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Capítulo 3. Responsabilidades de la Comunidad Queen

De madres, padres y tutores (corresponsables con la Institución):

1. Conocer los documentos normativos de carácter interno de la Institución, incluido el presente Protocolo, los de la Secretaría de Educación Pública y los de la Universidad Nacional Autónoma de México.

2. Informarse sobre el proceso de prevención, atención, actuación y reparación contenido en el Protocolo a fin de conocer las medidas para prevenir, controlar y erradicar las violencias y la discriminación, así como para estar al tanto de las rutas de actuación para solucionar incidentes y sancionar a quien resulte responsable.

3. Observar y estar alerta ante cualquier cambio de conducta o comportamiento inusual de las personas menores de edad que se encuentren bajo su responsabilidad dentro y fuera de la escuela.

4. En relación con el numeral anterior avisar a la Institución para que implemente de forma inmediata acciones de atención en beneficio de la persona menor de edad y, de ser necesario, refuerce medidas preventivas de conformidad con este Protocolo.

5. Establecer por escrito los acuerdos adquiridos por la persona adulta responsable y por la Institución que coadyuven a prevenir y controlar la situación de riesgo físico, psicológico o emocional en la que se encuentre la alumna o el alumno, responsabilizándose ambas partes de su cumplimiento.

6. Construir y transmitir valores y actitudes que favorezcan el respeto a los derechos humanos y la prevención de violencia; desarrollar en las niñas, niños y adolescentes habilidades sociales y emocionales; fomentar hábitos de salud, y brindar educación integral en sexualidad, entre otros.

Del personal docente:

1. Conocer y aplicar la legislación relacionada con los derechos de Niñas, Niños y Adolescentes; los documentos normativos y de organización de carácter interno de la Institución, incluido el presente Protocolo, así como los de las autoridades educativas correspondientes.

2. Capacitarse en todos aquellos temas que favorezcan la inclusión y la prevención y erradicación de conductas que dañen la dignidad e integridad de las personas de la Comunidad Queen.

3. Favorecer el respeto a los derechos humanos y la prevención de violencia y discriminación, así como reforzar el desarrollo de habilidades sociales y emocionales y los hábitos de salud.

4. Observar y estar alerta ante cualquier cambio de conducta del alumnado dentro o fuera del aula; informar a su autoridad inmediata en la Institución cualquier hallazgo y/o indicador

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

asociado a la posibilidad de violencia en el entorno escolar, de conformidad a los procedimientos establecidos en este Protocolo.

5. Reportar a su autoridad inmediata en la Institución cualquier situación de riesgo para niñas, niños y adolescentes que se observe en las áreas de servicio, patios e instalaciones del plantel.

Del personal administrativo y/o personas que no son docentes que forman parte de la Institución:

1. Conocer y aplicar la legislación relacionada con los derechos de Niñas, Niños y Adolescentes; los documentos normativos y de organización de carácter interno de la Institución, incluido el presente Protocolo, así como los de la Secretaría de Educación Pública y de la Universidad Nacional Autónoma de México.

2. Observar y estar alerta durante la jornada escolar del comportamiento de las niñas, niños y adolescentes en las áreas de servicio, patios e instalaciones del plantel, e informar a su autoridad inmediata en la Institución cualquier hallazgo y/o indicadores asociados a la posibilidad de violencia en el entorno escolar y documentarlo.

3. Reportar a su autoridad inmediata escolar cualquier situación de riesgo para niñas, niños y adolescentes que se observe en las áreas de servicio, patios e instalaciones del plantel.

Del personal de dirección, subdirección y coordinación técnica.

1. En el marco de sus atribuciones, verificar que todas las responsabilidades y obligaciones de las personas integrantes de la Comunidad Queen que se desprenden de este documento sean cumplidas a través de evidencias documentadas.

2. Conocer y aplicar la legislación relacionada con los derechos de Niñas, Niños y Adolescentes; los documentos normativos y de organización de carácter interno de la Institución, incluido el presente Protocolo, así como los de la Secretaría de Educación Pública y de la Universidad Nacional Autónoma de México.

3. Capacitarse en todos aquellos temas que favorezcan la inclusión y la prevención y erradicación de conductas que dañen la dignidad e integridad de las personas de la Comunidad Queen.

4. Verificar que durante las jornadas escolares se apliquen las acciones que se señalan en este documento e informar a la autoridad inmediata en la Institución, a la Secretaría de Educación Pública o a la Universidad Nacional Autónoma de México cualquier hallazgo y/o indicador asociado a la posibilidad de violencia en el entorno escolar, de conformidad a los procedimientos establecidos en este Protocolo.

5. Promover acciones preventivas que orienten a la convivencia escolar respetuosa, armónica, pacífica e inclusiva y a la protección de la dignidad e integridad de las niñas, niños y adolescentes.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

6. En el marco de las responsabilidades de las coordinaciones de sección como primeras respondientes, intervenir de forma respetuosa, segura, positiva, oportuna y efectiva durante y/o después de un acto que ponga en riesgo la seguridad de cualquier integrante de la comunidad estudiantil.

7. Documentar en una carpeta de incidencias todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y tratamiento de situaciones que se presenten en el plantel educativo.

8. Incluir en los Consejos Técnicos Escolares temas relacionados con prevención de violencia y discriminación.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Capítulo 4. Factores de riesgo asociados a la violencia escolar[xi]

Atendiendo que la violencia en el ámbito escolar es una mezcla de factores que repercuten en la esfera de derechos humanos de las personas menores de edad, y además afectan a madres y padres de familia, al personal docente, administrativo, de apoyo y externo que colabora con los objetivos de la institución, provocando bajo rendimiento y desempeño escolar y laboral; ausentismo, aburrimiento; deterioro de la salud física y mental; adicciones y suicidios, entre otras, la Comunidad Queen, en su conjunto, se mantiene alerta y trabaja en el desarrollo adecuado de alumnas y alumnos, así como en preservar un entorno escolar, organizacional y laboral que fortalezca las habilidades sociales y emocionales que favorecen la inclusión, el respeto a la diversidad y la convivencia.

Algunos factores que provocan que las personas que conforman las comunidades estudiantil, administrativa y docente sean percibidas como vulnerables por otras de la propia comunidad, son:

"Individuales" refieren a condiciones personales que están asociadas con características individuales.

- Baja Autoestima
- Pocas habilidades sociales
- Rasgos físicos o culturales distintos de la mayoría
- Discapacidad
- Retrasos del desarrollo madurativo
- Carencia de habilidades sociales y/o emocionales

"Familiares" están asociados a las conductas aprendidas a través de la familia, a factores genéticos y ambientales (traumas, daño emocional, abuso de sustancias tóxicas) y/o a situaciones migratorias.

- Ausencia de comunicación
- Tensión familiar
- Permisividad ante conductas agresivas
- Falta de supervisión de los hijos
- Ser víctima de violencia en el hogar
- Uso de métodos de educación basados en el castigo[xii]
- Migraciones forzadas – por trabajo o inseguridad
- Pertenencia étnica y/o lingüística

"Del grupo de iguales" entre integrantes de la comunidad estudiantil, de la comunidad docente o de la administrativa.

- Rechazo
- Presión negativa ejercida entre las personas que componen cada comunidad
- Poca o nula tolerancia

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

"Escolares" hacemos referencia a aquellos que están asociados a la convivencia dentro de la Institución o relacionados con el desempeño.

- Ausencia de normas de convivencia
- Sistema de disciplina inconsistente, autoritario o permisivo
- Poca vigilancia en periodos y espacios fuera del aula
- Deficiente desempeño escolar

"Sociales" nos referimos a aquellos que están asociados a la convivencia con el entorno en el que nos desarrollamos.

- Sobrevaloración del poder y la violencia como medio para obtener prestigio y reconocimiento
- Modelos conductuales violentos que se difunden en medios de comunicación
- Impunidad o permisividad ante actos de violencia

A fin de evitar el impacto de tales factores de riesgo, la Institución brinda los mecanismos adecuados para la prevención de violencia y discriminación, de atención y solución de incidentes relacionados con abuso sexual infantil, acoso escolar o maltrato, acoso u hostigamiento laboral y cualquier otra situación que dañe la dignidad o integridad de las personas de la Comunidad Queen que suceda dentro o fuera de las instalaciones, bien sea porque el personal escolar presencie o tenga conocimiento de la situación o bien porque las madres y padres de familia, los tutores o cualquier otra persona adulta responsable de las niñas, niños o adolescentes adviertan cambios de temperamento, comportamientos inusuales o un bajo rendimiento escolar.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Capítulo 5. Políticas institucionales

A continuación, se establecen las políticas institucionales que constituyen el marco dentro del cual las personas que integran la Comunidad Queen deben conducirse durante y en relación con sus actividades, participación o intervención en el contexto de la No Violencia.

Quien incumpla estas políticas e incurra en conductas de violencia y discriminación en contra de cualquier persona integrante o interesada en pertenecer a la Comunidad Queen se sujetará, según corresponda, al procedimiento de actuación (comunidad estudiantil) o investigación (comunidad docente, administrativa, de apoyo o externa) imparcial, expedito y confidencial para solucionar incidentes contenidos en este Protocolo.

En cualquier caso, durante cualquier procedimiento se salvaguardan los derechos de todas las personas involucradas y, a quien resulte responsable, le serán aplicables las medidas disciplinaria o restaurativa correspondientes, con independencia de la responsabilidad que pudiera exigirse por los medios jurídicos respectivos, quedando a salvo los derechos de las personas afectadas o sus representantes y de la Institución para denunciar ante la autoridad competente la comisión de tales conductas.

1. Prohibición de acoso, hostigamiento, discriminación y otras violencias en los ámbitos laboral y escolar.

El acoso, hostigamiento, discriminación y cualquier otro tipo de violencia en los ámbitos laboral y escolar están prohibidos.

La Institución establece las estrategias consideradas como las más adecuadas para prevenir, atender, sancionar y erradicar cualquier conducta que ponga en riesgo la dignidad e integridad de las personas que conforman y tienen interés en pertenecer a la Comunidad Queen.

2. Exhorto a todas las personas de la Comunidad Queen para evitar expresiones, comentarios o chistes de contenido discriminatorio, homofóbico y/o íntimo en el marco escolar o laboral.

Queen Mary fomenta la libre manifestación de las ideas y opiniones en un marco de respeto hacia todas las personas de nuestra Comunidad.

Exhortamos al personal docente, administrativo, de apoyo y externo que colabora con la Institución a evitar realizar expresiones, comentarios o "chistes" que descalifiquen, denigren, discriminen, intimiden, incentiven violencia o menoscaben la dignidad de las personas de nuestra Comunidad, así como compartir situaciones o experiencias personales o íntimas a manera de anécdota en el marco escolar o laboral que incomoden u ofendan a las personas que las escuchan.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Asimismo, constituye un deber de las niñas, niños y adolescentes mantener un lenguaje y comportamiento responsables y de respeto en su interacción con las personas de la Institución, quedando prohibidas las expresiones y acciones que atenten contra los derechos y la dignidad de la comunidad estudiantil y del personal docente, administrativo, de apoyo y externo en los términos establecidos en la política que antecede, y atendiendo a las Responsabilidades y Obligaciones de los Alumnos establecidas en el Reglamento General de la Institución.

3. Conductas indebidas sucedidas fuera del plantel educativo entre integrantes de la Comunidad Queen durante actividades escolares.

El presente protocolo es aplicable a cualquier persona de la Comunidad Queen que cometa conductas indebidas en espacios físicos distintos del plantel educativo en los que se desarrollen actividades escolares y, según el caso, se seguirán los procedimientos establecidos en este documento o se dará vista a la autoridad competente.

4. Conductas indebidas sucedidas fuera del plantel educativo entre integrantes de la comunidad estudiantil, docente, administrativa y/o personal externo durante actividades no escolares o laborales.

Las conductas de discriminación y violencia escolar, sexual y laboral ocurridas en espacios físicos distintos del plantel educativo fuera del marco laboral o escolar ocurridas entre personas que conforman la comunidad estudiantil, docente, administrativa o externa que colabora con la Institución serán materia de estudio de este Protocolo.

Para ese efecto, las personas involucradas en el incidente; las madres, padres o tutores, o quienes hayan presenciado los hechos, obligatoriamente lo harán del conocimiento de las autoridades de la Institución, ya que los actos de violencia o discriminación sucedidos al exterior de Queen Mary School repercuten negativamente en el ambiente de nuestra organización.

5. Política hacia madres y padres de familia o tutores.

Queen Mary School no tolera las conductas de violencia y discriminación ejercidas por madres y padres de familia o tutores hacia una persona integrante de la Comunidad Queen. En caso de que los actos de una madre, padre o tutor se contrapongan al contenido de este Protocolo, la Institución (i) informará, de ser necesario, a la autoridad correspondiente para el control de la situación y (ii) aplicará la sanción prevista en el Reglamento General a la persona responsable de la falta.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

6. Personas interesadas en pertenecer a la Comunidad Queen.

La violencia y la discriminación en contra de personas interesadas en pertenecer, trabajar o colaborar en la Comunidad Queen están prohibidas. En caso de que durante los procesos de admisión de aspirantes a estudiar en la Institución o de selección de personal para ocupar una vacante, una persona de nuestra Comunidad incurra en conductas inadecuadas en contra de la persona interesada, la falta será analizada conforme a los lineamientos establecidos en este Protocolo y, según su gravedad, se determinará la consecuencia aplicable a la persona responsable.

7. No Represalias.

Las represalias están prohibidas. La Institución, en su ámbito de responsabilidad y competencia, protege a las personas que integran o desean formar parte de la Comunidad Queen que fueron afectadas o que presenciaron o tuvieron conocimiento de un acto de acoso, hostigamiento, discriminación o cualquier otro tipo de violencia, para libremente exponer el caso ante la persona primera respondiente, ante alguna autoridad escolar o ante la autoridad competente para investigar estas acciones, sin por ello ser sujetas de actos de hostilidad por parte de la persona señalada como responsable o de cualquier otra involucrada en el conflicto, en cuyo caso, estas conductas también serán atendidas y se sancionará a quien resulte responsable de su comisión.

8. Responsabilidad de madres, padres y tutores de alertar a la Institución ante cualquier comportamiento inusual de niñas, niños y adolescentes en el ámbito familiar o personal.

Las madres y padres de familia, tutores o, en general, cualquier persona adulta responsable de las niñas, niños y adolescentes, contribuyen a la atención de las persona menores de edad ante cambios de temperamento, comportamientos inusuales o un bajo rendimiento escolar, comunicándolo oportunamente a la Institución a fin de poner especial atención en la niña, niño o adolescente durante la jornada escolar y advertir cualquier situación que presuntamente esté poniendo en riesgo su estabilidad emocional, dignidad o integridad. En cualquier caso, se comunicará a la persona adulta que corresponda las conclusiones de tal observación y, de ser necesario, la Institución tomará las medidas adecuadas de atención y actuación para corregir la situación.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Parte especial

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Título Primero. De la atención a niñas, niños y adolescentes

Capítulo 1. Definiciones

"Violencia docente"[xiii] Aquellas conductas que dañen la autoestima de alumnas y alumnos con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.

"Acoso Escolar o Bullying". La Suprema Corte de Justicia de la Nación, con base en los requisitos constitucionales y legales de protección a la infancia, lo define como todo acto u omisión que de manera reiterada agreda física, psicoemocional, patrimonial o sexualmente a una niña, niño, o adolescente; realizado bajo el cuidado de las instituciones escolares, sean públicas o privadas.[xiv] Puede implicar una serie de conductas violentas, intimidatorias o denigratorias, más o menos intensas que pasan por segregación, peleas, manipulación psicológica, burlas, provocaciones, el uso de apodos hirientes, la violencia física o la exclusión social.

En relación con el concepto anterior, el Modelo para la prevención, atención y seguimiento de la violencia, maltrato, acoso escolar y abuso sexual infantil (MPPAS)[xv], de la Secretaría de Educación Pública, define el **"Acoso Escolar"** como toda conducta intencional que se ejerce **entre iguales** dentro y en el entorno de la institución educativa con el objeto de someter, explotar y causar daño, sin que haya una provocación previa, pudiendo ser psicológico, físico, sexual y/o por omisión ejercida por **cualquier persona de la comunidad estudiantil** hacia otra u otras personas de la misma comunidad, afectando no solo a quien la recibe, sino que repercute en las relaciones interpersonales entre los diferentes actores educativos, en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en el ambiente del plantel educativo.

El acoso o bullying escolar, además de afectar ordinariamente los derechos humanos a la integridad, dignidad y educación de las personas menores de edad puede constituir un trato discriminatorio cuando está motivado por las condiciones individuales protegidas por el artículo Primero Constitucional[xvi].

Cabe señalar que en el acoso escolar intervienen: las personas agresoras, las víctimas, las que presencian los hechos o las que tienen conocimiento de ellos. Quienes conforman la comunidad estudiantil, docente o administrativa que presencian o conocen de las agresiones hacia las víctimas tienen el deber de informar a las autoridades escolares cualquier situación de acoso u hostigamiento, discriminación o cualquier otro tipo de violencia.

En ese contexto, las niñas, niños y adolescentes sin excepción tienen derecho a recibir el mismo trato y a que no se les discrimine por sus cualidades ni por las de sus madres o padres, así como a no ser víctimas de actos discriminatorios por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género, raza, religión, color de piel, idioma, nacionalidad, origen étnico o social, condición económica, discapacidad o de cualquier otra índole.

Características que distinguen el Acoso Escolar[xvii]:

- Intencionalidad: Está dirigida a intimidar, someter, controlar, explotar, excluir y causar daño sin provocación previa

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

- Direccionalidad: Hacia cualquier compañera o compañero de la comunidad educativa principalmente **entre compañeras y compañeros de grupo y de alumnas o alumnos de grados más avanzados hacia alumnas o alumnos de grados inferiores**.
- Frecuencia: Conducta que persiste, que se repite durante días, semanas, meses o años.
- Desigualdad de Poder: Es un desequilibrio de la fuerza o poder entre la persona agresora y la victima lo que provoca en la victima un estado de indefensión, resignación, cambio de hábitos, resistencia a ir a la escuela y/o solicitud de cambio de escuela.

"Conductas no constitutivas de Bullying"[xviii]

- Un altercado no reiterado entre alumnas y/o alumnos, siempre y cuando no existan agresiones graves.
- Una intervención respetuosa y oportuna de parte de alguna persona hacia otra por una conducta inadecuada.

"Violencia sexual infantil". Cualquier contacto de naturaleza sexual entre niñas o niños y un/a adolescente o persona adulta, con el fin de estimular la sexualidad de quien lo lleva a cabo. El abuso va desde mostrar pornografía, exhibir el cuerpo desnudo o semidesnudo, entrar en contacto con el cuerpo del niño o niña o hacer que éste toque el cuerpo de quien violenta, hasta llegar a la penetración oral, anal o vaginal[xix].

"Abuso sexual a niñas y niños"[XX]. Cuando una persona de la misma o mayor edad los obliga a tener contacto sexual a través de caricias, besos o tocamientos; a ver y escuchar pornografía o exhibir los genitales y/o a manifestar cualquier comportamiento de tipo sexual.

Las formas más comunes en que niñas y niños pueden ser abusados sexualmente son al tocar sus genitales u otras partes de su cuerpo; tener contacto buco-genital del abusador(a) con la niña o el niño; utilizarlos en la elaboración de material pornográfico; obligarlos a ver películas, revistas o fotos y exhibir o tocar los genitales del abusador (a).

La Clínica de Atención Integral al Niño Maltratado del Instituto Nacional de Pediatría (CAINM-INPUNAM) define el Abuso Sexual Infantil como "Una interacción Sexual que puede o no ser física, entre una niña o niño y una persona de mayor edad quien le utiliza en forma violenta, con engaño o seducción, para su estimulación sexual, la de la propia niña o niño o la de otra persona[xxi].

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Capítulo 2. Proceso de prevención, atención, actuación y restauración en beneficio de niñas, niños y adolescentes

PREVENCIÓN

Este factor ocupa un nivel prioritario en la erradicación de violencia. Para ese efecto, la Institución prevé la adopción de medidas sistemáticas para hacer frente a los factores de riesgo y proporcionar protección a la comunidad estudiantil.

Consideramos que el ejercicio de los derechos de niñas, niños y adolescentes; su participación activa en temas que repercuten en su esfera escolar y personal; la intervención coordinada y oportuna de madres y padres de familia o tutores, del personal docente, administrativo, de apoyo y externo que colabora con la Institución ante cualquier situación que ponga en riesgo la dignidad e integridad del alumnado, y las prácticas restaurativas dentro de un marco de construcción conjunta de valores tienen como finalidad propiciar un ambiente educativo en el que el respeto y la seguridad constituyen la base de una convivencia saludable.

En ese contexto, Queen Mary School adopta las siguientes medidas preventivas para lograr el objetivo referido:

I. Prohibir toda violencia contra niñas, niños y adolescentes.
II. Promover los valores de respeto, tolerancia, responsabilidad y amabilidad, entre otros, y generar conciencia sobre la conveniencia de aplicarlos en la vida diaria.
III. Integrar a las niñas y niños desde edad preescolar en programas educativos de acuerdo a su proceso evolutivo sobre:
    a. autonomía corporal: límites y derechos sobre su cuerpo;
    b. autorespeto: para obtener respeto es necesario el respeto de sí mismo;
    c. consentimiento: nunca bajo amenazas ni por miedo ni por soborno, derecho a decir "no";
    d. pedir ayuda: expresar sus necesidades, inquietudes y emociones con una persona adulta capacitada para apoyarle, y
    e. violencia: en temas que favorezcan la prevención y erradicación de acoso, hostigamiento, discriminación y cualquier otro tipo de violencia escolar o sexual.
IV. Visualizar factores de protección[xxii] a niñas, niños y adolescentes como parte de la estrategia preventiva que atañen a la Comunidad Queen, específicamente:

A las personas menores de edad	Desarrollar habilidades personales y sociales, asertividad, afrontamiento
A la comunidad docente y administrativa	Reforzar valores, cooperación, empatía, resolución de conflictos, inclusión, equidad, igualdad, atención eficaz a la diversidad
A la familia	Establecer un estilo democrático, saber escuchar, negociación, respeto mutuo, buena comunicación, relación con la Institución
A toda la Comunidad Queen	Promover estrategias de resolución de conflictos, alternativas de ocio y grupos de apoyo, recursos sociales, promoción de la tolerancia, igualdad, mediación/conciliación

V. Promover el respeto a la inclusión como respuesta positiva a la diversidad de las personas: apariencia física, identidad y expresión de género, orientación sexual, discapacidad, neurodivergencias o cualquier otra condición individual.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

VI. Orientar a las madres, padres o tutores sobre desarrollo infantil, métodos disciplinarios no violentos y capacidad de resolución de problemas.
VII. Proveer mecanismos de atención y denuncia accesibles y adecuados para niñas, niños y adolescentes.
VIII. Capacitar y sensibilizar a las personas que fungirán como primeras respondientes, así como al personal directivo, administrativo, docente y psicopedagógico para escuchar y atender a la niña, niño o adolescente que se involucre en una situación de violencia o discriminación.
IX. Garantizar la participación, libre expresión y escucha activa de las personas menores de edad en un marco de respeto sobre situaciones que les generan dudas, les inquietan o consideran inadecuadas en su esfera personal, escolar y social o en la de otra niña, niño o adolescente.
X. Informar a las personas menores de edad sobre las estrategias preventivas aplicadas por la Institución conforme a sus necesidades y proceso evolutivo.
XI. Contar con un Comité Disciplinario Escolar responsable de tomar conocimiento de un incidente; desarrollar el procedimiento de actuación o investigación según corresponda conforme al tipo de incidente ocurrido; resolver sobre la responsabilidad o no de una niña, niño o adolescente, y, en su caso, aplicar una medida disciplinaria a la persona responsable. El Comité estará conformado por las personas coordinadoras de sección, una representante de la Dirección General, una persona representante de la Subdirección y una psicóloga.
XII. Proporcionar alternativas de restauración de las relaciones de convivencia en el marco del respeto a la dignidad e integridad de las personas menores de edad: diálogo, conciliación.
XIII. Propiciar espacios de diálogo colegiados en los que participe el personal docente, administrativo, externo y de apoyo que colabora con la institución para analizar, detectar y modificar prácticas escolares y/o de convivencia que contribuyen a mantener o fomentar conductas de violencia y discriminación derivadas de características o condiciones individuales de las personas menores de edad, y en los que, además, se definan nuevas estrategias colectivas de prevención.

ATENCIÓN

De presentarse un incidente de violencia o discriminación dentro o fuera del plantel, relacionado o no con las actividades escolares, la Institución asigna a la persona coordinadora de la sección que corresponda el rol de primera respondiente para:

1. **Identificar, controlar y poner un alto** a una situación de acoso o abuso sexual sucedida entre el alumnado. Este control también lo podrá realizar cualquier otra persona que sea parte del personal docente, directivo, administrativo, docente y psicopedagógico.

2. **Informar** a niñas, niños y adolescentes sobre la ruta de actuación con que cuenta la Institución para atender este tipo de incidentes.

3. **Comunicar** a la autoridad inmediata en la Institución, a las madres y padres de familia o tutores y/o a la autoridad educativa que corresponda la situación y seguir el procedimiento correspondiente con la intervención del Comité Disciplinario Escolar;

4. **Fungir como enlace** entre el Comité Disciplinario Escolar, la autoridad educativa que corresponda, de ser necesario, y la alumna o alumno y madre y padre de familia o tutor, durante el procedimiento de actuación o investigación;

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

5. **Comunicar**, de ser procedente, a la autoridad educativa que corresponda, a las alumnas o alumnos involucrados en el incidente, y a las respectivas madres y padres de familia o tutores el inicio y conclusión del procedimiento de actuación o investigación, según corresponda, guardando en todo momento la confidencialidad del asunto, y

6. **Aplicar**, en conjunto con el personal directivo, la medida disciplinaria y/o restaurativa determinada por el Comité Disciplinario Escolar, dando aviso por escrito, de ser procedente, a la autoridad educativa correspondiente.

Su intervención consiste, dependiendo de las circunstancias en que sucedan los hechos y del nivel escolar que cursen la niña, niño o adolescente involucrados, en una o más de las siguientes acciones:

- **Solicitar** a la niña, niño o adolescente responsable de la conducta que se detenga o desviar su atención en el momento de la agresión;
- **Apoyar** a la niña, niño o adolescente que sufra la afectación alejándole de la situación o interrumpiendo el incidente;
- **Escuchar y registrar,** por separado, la versión de los hechos de todas las personas involucradas en el incidente (menores de edad y/o adultas que vivieron, presenciaron o tuvieron conocimiento del conflicto) con atención, de manera objetiva y sin elaborar juicios; sin revictimizar a la afectada y sin ofender ni etiquetar a la responsable, solo señalar la conducta en sí misma.

  Adicionalmente y, mediante el modelo de disciplina consciente, motivarles a expresar sus pensamientos y emociones de forma autónoma en relación con el conflicto, dándoles validez y reconocimiento, empatizar y tratar de ayudar a que puedan expresarlos, evitando frases como "no pasa nada", "no es para tanto" o "no le des importancia".

- **Aplicar** una medida de protección en beneficio de la persona afectada, la cual puede consistir en una o más de las siguientes alternativas:

  1. Brindar contención emocional y/o atención física inmediatas a través del personal especializado en la Institución para esos efectos;
  2. Dar seguimiento al comportamiento y necesidades de la niña, niño o adolescente que causó la agresión;
  3. Dar seguimiento a la atención de la salud emocional y/o física de la niña, niño o adolescente que sufrió la afectación, brindada por profesionales externos a la Institución, cuyo costo correrá a cargo de la madre, padre o tutor de la persona que cometió la agresión,
  4. Cualquier otra que la Institución considere adecuada para salvaguardar los derechos de las niñas, niños o adolescentes involucrados en la situación.

Tratándose de actos de violencia escolar cometidos por una persona adulta de la comunidad docente, administrativa, de apoyo o externa, se procederá de inmediato a aplicar una medida de protección en beneficio de la alumna o alumno que sufrió la afectación pudiendo, según la naturaleza de las conductas, separar de sus funciones temporalmente a la persona adulta

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

agresora, con independencia de si se inicia o no una investigación. En caso necesario se dará aviso inmediato a las autoridades educativas para hacer de su conocimiento la situación.

ACTUACIÓN

Sección 1ª.

Procedimiento de actuación en casos de acoso escolar o abuso sexual entre niñas, niños o adolescentes de la Comunidad Queen en las instalaciones de la Institución o en espacios físicos distintos del plantel educativo en los que se desarrollen actividades escolares

En caso de presenciar, experimentar o conocer un incidente de acoso escolar[xxiii] o abuso sexual entre niñas, niños o adolescentes de la Comunidad Queen, se puede acudir ante la persona primera respondiente o ante cualquier otra autoridad escolar para conversar sobre lo sucedido, recibir apoyo e iniciar las acciones correspondientes para atender a la persona afectada y controlar la situación.

Para ese efecto, Queen Mary iniciará un procedimiento de actuación que se conduce de forma imparcial y confidencial, y en el que, además:

- Se evita la revictimización;
- Se considera fundamental el dicho de la niña, niño o adolescente que sufrió la afectación y el de la persona señalada como responsable garantizando, en ambos casos, su participación, sus derechos y necesidades;
- Se brinda un trato respetuoso y digno sin culpabilizar a la persona afectada ni a la señalada como responsable, y
- De ser procedente, se aplican medidas disciplinarias y restaurativas a la niña, niño o adolescente que resultó responsable.

Las medidas disciplinarias atienden a la gravedad del daño causado y a la reincidencia y pueden ser:

I. Trabajo o actividades que motiven la reflexión del asunto.
II. Advertencia verbal y por escrito con copia al expediente académico.
III. Suspensión temporal de la niña, niño o adolescente, previo aviso a la madre y padre de familia o tutor.
IV. Traslado de institución educativa a la niña, niño o adolescente, previo aviso a la madre y padre de familia o tutor.

Reglas del procedimiento

1. Todo procedimiento de actuación **iniciará forzosamente** con la manifestación verbal o escrita de la comisión de una conducta inadecuada ante las autoridades escolares de Queen Mary y por las vías formales ofrecidas para ese efecto por la Institución.
2. No existe un plazo o límite de tiempo para hacer del conocimiento de la Institución una conducta de acoso escolar o abuso sexual ocurrida entre niñas, niños o

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

adolescentes siempre que la persona afectada y la señalada como responsable, preferentemente, sigan estudiando en la Institución.

3. En caso de flagrancia y considerando la edad y nivel de madurez de la niña, niño o adolescente que cometa la conducta inadecuada, las circunstancias en que sucedieron los hechos y los antecedentes de conducta y, se podrá abordar la situación platicando con las niñas, niños y adolescentes relacionados con el incidente dando aviso a sus madres, padres o tutores.
4. En caso de que la persona observadora de las conductas sea menor de 18 años y si las circunstancias en que sucedieron los hechos lo permiten, se establecerá inicialmente comunicación con su madre, padre o tutor para plantear la situación y obtener su autorización para preguntar a la niña, niño o adolescente si desea platicar sobre los hechos que observó con la posibilidad de que le acompañen en la entrevista.
5. Dependiendo del tipo de incidente y de las circunstancias en que ocurrió, se puede convocar a la madre, padre o tutor antes de hablar con la niña, niño o adolescente a quien se señala como responsable.
6. En relación con el numeral anterior, las niñas, niños o adolescentes que se involucren en un incidente recibirán orientación acorde a su edad y proceso evolutivo, pudiendo consistir en una plática acerca del respeto a su cuerpo o bien de sexualidad.
7. Tratándose de niñas o niños en edad preescolar y de primaria baja que cometan alguna conducta derivada de su proceso evolutivo en el que la exploración y curiosidad sobre su propio cuerpo y el de las otras niñas y niños es algo natural, se platicará con la madre, padre o tutor para explicar de qué manera se abordará la situación, ya sea a través de cuentos en los que se explica, individual o grupalmente, cómo cuidar su cuerpo y que nadie lo puede tocar o bien con la impartición de un taller de inteligencia emocional, y siempre con acompañamiento psicológico. (para adolescentes) Taller de sexualidad impartido por personal externo.
8. En caso de que el Comité Disciplinario Escolar advierta que la acusación se formuló con datos y/o testimonios falsos, la Institución conversará con la niña, niño o adolescente promovente en presencia de su madre, padre o tutor haciendo notar la gravedad de su acción y aplicará una consecuencia, la cual puede consistir en cualquiera de las medidas disciplinarias establecidas anteriormente.

Disposiciones adicionales

1. En caso de que una niña, niño o adolescente que ya no forma parte de Queen Mary manifieste, **a través de los medios formales ofrecidos por la Institución**, que durante la época en que perteneció a la escuela sufrió una afectación por parte de alguien que aún es alumna o alumno, se documentará el incidente y quedará como antecedente de la conducta presuntamente ocurrida. En este supuesto, la Institución dará seguimiento al comportamiento de la persona menor de edad señalada como responsable y contribuirá en el refuerzo o establecimiento de nuevas estrategias de prevención de violencia.
2. En caso de que una persona menor de 18 años que ya no forma parte de la Institución sea señalada como responsable de la comisión de una conducta inadecuada, a través de los **medios formales** ofrecidos por Queen Mary, se documentará el incidente y quedará como antecedente de las acciones presuntamente ocurridas. Lo anterior

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

contribuirá para que la Institución refuerce o establezca nuevas estrategias de prevención de violencia.

3. En caso de que las personas representantes de la niña, niño o adolescente que hayan sufrido una agresión ejerzan su derecho de denuncia ante las autoridades competentes, Queen Mary, de ser requerido, coadyuvará durante el proceso a fin de integrar correctamente la investigación.

Actividades

	Actividad	Participantes	Descripción
1	Reporte de una conducta de violencia / atención a la persona afectada	**Niña, niño o adolescente que sufrió u observó la conducta inadecuada o persona adulta promovente / Persona primera respondiente**	1. Niña, niño o adolescente que sufrió u observó el hecho o persona promovente hace del conocimiento de la persona primera respondiente o cualquier otra autoridad de la Institución un incidente de acoso escolar: a. Niña, niño o adolescente: lo comunica verbalmente. b. Persona adulta de la Comunidad Queen: lo comunica verbalmente o por escrito. c. En cualquier caso, se registrará el hecho en una Hoja de Incidencia. 2. Escucha a la persona afectada o promovente brindando contención emocional, seguridad, confianza y credibilidad en su dicho; 3. Informa a la niña, niño o adolescente que sufrió el hecho que, por su seguridad, debe comunicar la situación a las personas adultas responsables de su cuidado; 4. Registra los hechos y describe las conductas inadecuadas detalladamente tal cual le fueron referidas; 5. Inicia el Expediente de Incidencia con el registro que corresponda en el que agregará la Hoja de Entrevista y todas las actuaciones del procedimiento, 6. Agrega a los expedientes académicos de la niña, niño o adolescente involucrados en el incidente un Reporte de Incidencia e inicia el Expediente de Incidencia con el registro que corresponda (Incidente: EI/# consecutivo/QMS/fecha).
2	Aviso a la autoridad inmediata de la Institución	**Persona primera respondiente**	1. Comunica los hechos a la autoridad inmediata de la Institución para: a. Evaluar y definir, conjuntamente, la medida de protección más adecuada en beneficio de la persona afectada conforme a la naturaleza del incidente; b. Informar al Comité Disciplinario Escolar para conocimiento, y/o c. Determinar si existe la necesidad de comunicar la situación a las instancias legales correspondientes[xxiv].
3	Primer contacto con la persona de la comunidad estudiantil señalada como responsable	**Persona primera respondiente / persona señalada como responsable / personal de apoyo psicológico**	1. Solicita la presencia de la persona señalada como responsable; 2. Escucha su versión de los hechos brindando contención emocional, seguridad, confianza y credibilidad en su dicho; 3. Informa que, por su seguridad, debe comunicar la situación a las personas adultas responsables de su cuidado; 4. Registra con detalle los hechos en la Hoja de Entrevista, así como todo lo ocurrido en la reunión, 5. Agrega al Expediente de Incidencia la Hoja de Entrevista.
4	Primer contacto con la madre, padre o tutor de la persona afectada	**Persona primera respondiente / madre, padre o tutor / personal**	Informa telefónicamente sobre el incidente y programa entrevista presencial. En la entrevista: 1. Comunica los hechos, las actuaciones llevadas a cabo hasta el momento y las medidas específicas para controlar la situación y

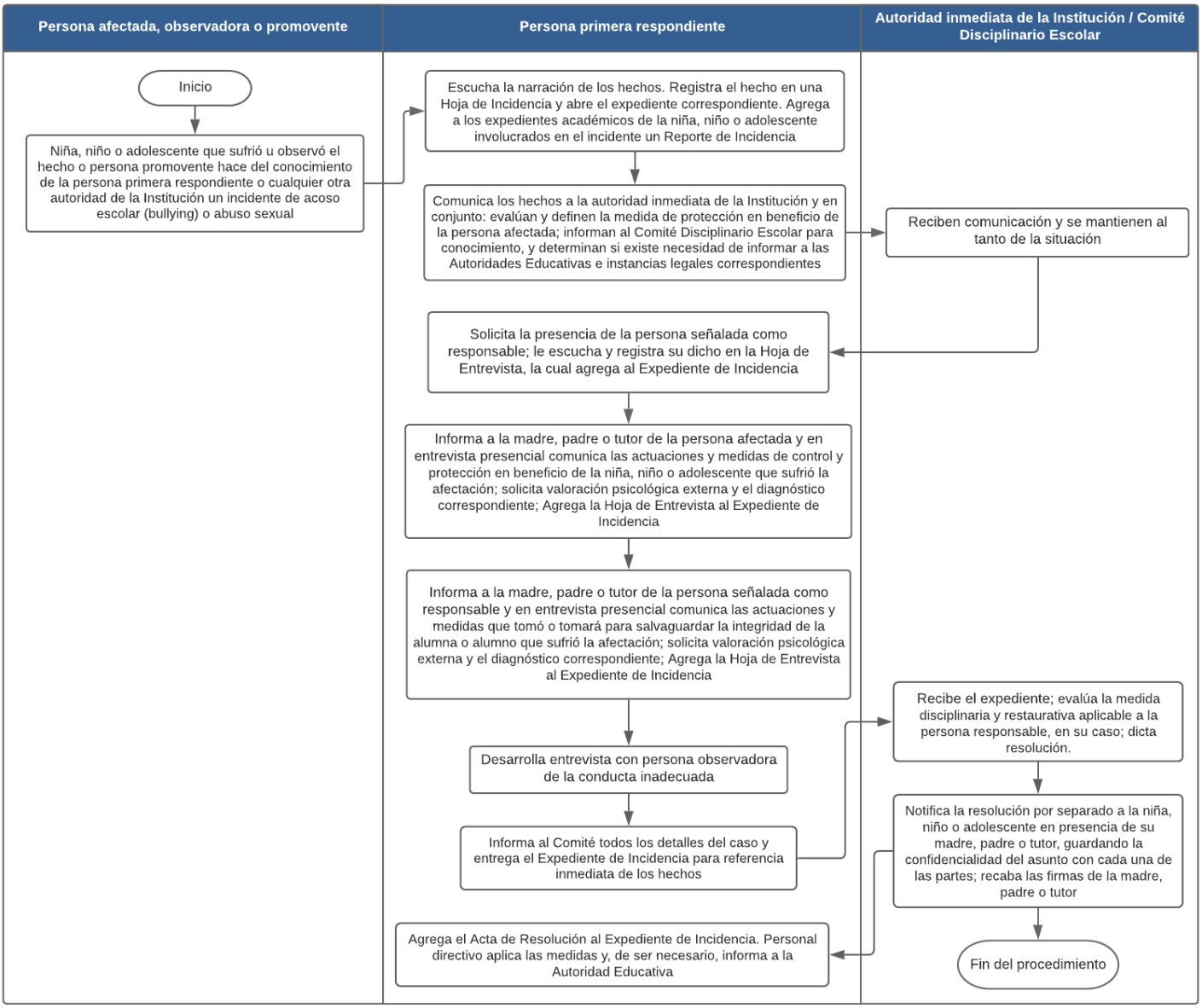
Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

		de apoyo psicológico	proteger a la persona afectada, guardando en todo momento la confidencialidad del asunto; 2. En su caso, solicita valoración psicológica externa y el diagnóstico correspondiente por escrito, así como la intervención del psicólogo clínico para brindar la contención emocional necesaria; 3. Registra en la Hoja de Entrevista lo comentado en la reunión, 4. Agrega al Expediente de Incidencia la Hoja de Entrevista.
	Primer contacto con la madre, padre o tutor de la persona señalada como responsable		Informa telefónicamente sobre el incidente y programa entrevista presencial. En la entrevista: 1. Comunica los hechos y las actuaciones llevadas a cabo hasta el momento, guardando la confidencialidad del asunto; 2. Comunica, guardando la confidencialidad del asunto, que la Institución ya tomó o tomará las medidas adecuadas para salvaguardar la integridad de la alumna o alumno que sufrió la afectación; 3. En su caso, solicita valoración psicológica externa y el diagnóstico correspondiente por escrito, así como la intervención del psicólogo clínico para brindar la contención emocional necesaria; 4. Registra en la Hoja de Entrevista lo comentado en la reunión, 5. Agrega al Expediente de Incidencia la Hoja de Entrevista.
5	En caso necesario y conforme a la naturaleza del incidente, informa a la autoridad que corresponda	**Persona primera respondiente o personal directivo**	1. Comunica a la Secretaría de Educación Pública o a la Universidad Nacional Autónoma de México para que estén al tanto del incidente.
6	Entrevista con persona observadora de las conductas inadecuadas	**Persona primera respondiente / personal de apoyo psicológico / madre, padre o tutor (en su caso)**	1. Escucha su versión de los hechos, brindando contención emocional, seguridad, confianza y credibilidad en su dicho; 2. En su caso, solicita valoración psicológica externa y, en su momento, el diagnóstico correspondiente por escrito, así como la intervención del psicólogo clínico para brindar la contención emocional necesaria; 3. Registra en la Hoja de Entrevista los hechos tal cual le fueron referidos y todo lo sucedido durante la reunión, 4. Agrega al Expediente de Incidencia la Hoja de Entrevista.
7	Informe al Comité Disciplinario Escolar	**Persona primera respondiente**	1. Informa al Comité todos los detalles del caso y entrega el Expediente de Incidencia para referencia inmediata de los hechos.
8	Resolución	**Comité Disciplinario Escolar / Persona primera respondiente**	1. Retroalimentan sobre el incidente; 2. Evalúan la medida disciplinaria y restaurativa aplicable a la persona responsable, en su caso; 3. Evalúan la continuidad de la contención emocional de todas las personas involucradas en el conflicto, en su caso, incluidas las que observaron las conductas inadecuadas; 4. Dictan resolución por escrito y agregan el Acta de Resolución al Expediente de Incidencia
9	Notificación de resolución		1. Notifica la resolución por separado a la niña, niño o adolescente en presencia de su madre, padre o tutor, guardando la confidencialidad del asunto con cada una de las partes; 2. Recaba las firmas de la madre, padre o tutor a fin atender las disposiciones resolutorias del Comité Disciplinario Escolar y de dar continuidad a las acciones disciplinarias y restaurativas, 3. La persona primera respondiente agrega al expediente el Acta de Resolución y cualquier otra actuación que surja en el momento de la Notificación.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

	Aplicación de medidas disciplinaria y restaurativa	**Personal directivo**	1. Aplica las medidas disciplinaria y restaurativa determinadas en la resolución; 2. De ser necesario, informa a la Autoridad Educativa que corresponda las medidas aplicables a la niña, niño o adolescente responsable; 3. Deja constancia en el Expediente de Incidencia del cumplimiento de la resolución, 4. Concluye el procedimiento.

Diagrama



Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Sección 2ª.

Procedimiento de investigación en caso de violencia escolar o abuso sexual infantil cometido por cualquier persona de la Comunidad docente, administrativa, de apoyo o externa que colabore con los objetivos de la Institución en las instalaciones de Queen Mary o en espacios físicos distintos del plantel educativo en los que se desarrollen actividades escolares

En caso de presenciar, experimentar o conocer un incidente de abuso sexual en contra de niñas, niños o adolescentes cometido por cualquier persona adulta de la Comunidad Queen, se puede acudir ante la persona primera respondiente o ante cualquier otra autoridad escolar para conversar sobre lo sucedido, recibir apoyo e iniciar las acciones correspondientes para atender a la persona afectada e investigar la situación.

Para ese efecto, Queen Mary iniciará un procedimiento de investigación que se conduce de forma imparcial y confidencial, y en el que, además:

- Se evita la revictimización,
- Se considera fundamental el dicho de la niña, niño o adolescente que sufrió la afectación y el de la señalada como responsable, garantizando, en ambos casos, su participación, sus derechos y necesidades,
- Se brinda un trato digno y respetuoso sin culpabilizar a la persona afectada ni a la señalada como responsable.
- Se dictará una medida disciplinaria a la persona adulta responsable de la agresión, la cual puede consistir en:

    I. Rescisión contractual o terminación de la relación laboral.

  En cualquier caso, se levantará el acta de hechos correspondiente a manera de antecedente en su historial laboral sin perjuicio de ejercer las acciones legales que correspondan ante autoridad competente.

Reglas del procedimiento

1. Todo procedimiento de investigación **iniciará forzosamente** con la manifestación verbal o escrita de la comisión de una conducta inadecuada ante las autoridades escolares de Queen Mary y por las vías formales ofrecidas para ese efecto por la Institución.
2. No existe un plazo o límite de tiempo para hacer del conocimiento de la Institución una conducta de violencia escolar o abuso sexual cometida por una persona adulta de la comunidad docente, administrativa, de apoyo o externa que colabore con los objetivos de la Institución, siempre que la persona afectada y la señalada como responsable, preferentemente, sigan estudiando y trabajando, respectivamente, en la Institución.
3. En caso de flagrancia, se informará a la autoridad directiva de la Institución con el objeto de dar aviso inmediato a las Autoridades Educativas y a las que ejercen funciones de seguridad pública a fin de proceder legalmente contra la persona agresora.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

4. En caso de que la persona observadora de las conductas sea menor de 18 años y si las circunstancias en que sucedieron los hechos lo permiten, se establecerá inicialmente comunicación con su madre, padre o tutor para plantear la situación y obtener su autorización para preguntar a la niña, niño o adolescente si desea platicar sobre los hechos que observó con la posibilidad de que le acompañen en la entrevista.
5. En caso de que el Comité Disciplinario Escolar advierta que la acusación se formuló con datos y/o testimonios falsos, la Institución conversará con la niña, niño o adolescente promovente en presencia de su madre, padre o tutor haciendo notar la gravedad de su acción y aplicará una consecuencia, la cual puede consistir en cualquiera de las medidas disciplinarias establecidas en la Sección 1ª. de este Capítulo.

Disposiciones adicionales

1. En caso de que una niña, niño o adolescente que ya no forma parte de Queen Mary manifieste, **a través de los medios formales ofrecidos por la Institución**, que durante la época en que perteneció a la escuela sufrió una afectación por parte de una persona de la comunidad docente, administrativa, de apoyo o externa, se documentará el incidente y quedará como antecedente de la conducta presuntamente ocurrida. En este supuesto, la Institución dará seguimiento al comportamiento de la persona adulta señalada como responsable y contribuirá en el refuerzo o establecimiento de nuevas estrategias de prevención de violencia.
2. En caso de que una persona de la comunidad docente, administrativa, de apoyo o externa que ya no colabora con la Institución sea señalada como responsable de la comisión de una conducta inadecuada, a través de los **medios formales** ofrecidos por Queen Mary, se documentará el incidente y quedará como antecedente de las acciones presuntamente ocurridas. Lo anterior contribuirá para que la Institución refuerce o establezca nuevas estrategias de prevención de violencia.
3. En caso de una acusación formulada por una persona exintegrante de la comunidad estudiantil por medios distintos a los formales ofrecidos por la Institución hacia alguien que actualmente forme parte del personal docente, administrativo, de apoyo o externo que colabore con los objetivos de la Institución, se invitará a la persona afectada a acercarse a las autoridades competentes a realizar su denuncia formal y, en consecuencia, a participar en la investigación escolar del incidente. En cualquier caso, de no participar en la investigación interna, se tomará nota de los hechos y con base en la gravedad de la conducta y los antecedes de la persona adulta señalada como responsable, se llevarán a cabo las acciones más adecuadas para atender la situación.
4. En caso de que las personas representantes de las niñas, niños o adolescentes que hayan sufrido una agresión ejerzan su derecho de denuncia ante las autoridades competentes, Queen Mary, de ser requerido, coadyuvará durante el proceso a fin de integrar correctamente la investigación.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Actividades

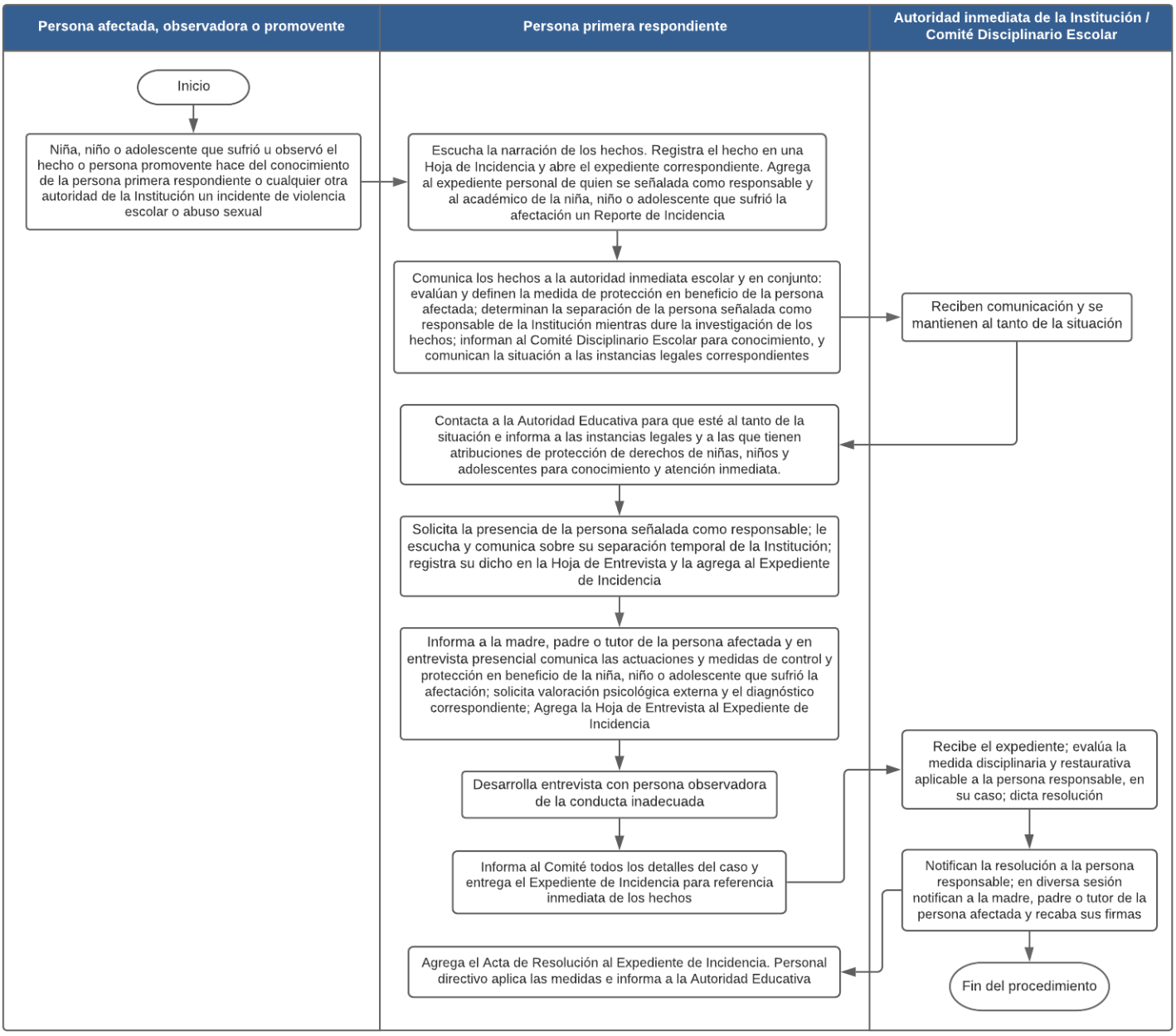
	Actividad	Participantes	Descripción
1	Reporte de una conducta de violencia / atención a la persona afectada	**Niña, niño o adolescente que sufrió o presenció el hecho, o persona adulta promovente / Persona primera respondiente**	1. Niña, niño o adolescente que sufrió u observó el hecho o persona promovente hace del conocimiento de la persona primera respondiente o cualquier otra autoridad de la Institución un incidente de violencia escolar o abuso sexual: a. Niña, niño o adolescente: lo comunica verbalmente. b. Persona adulta de la Comunidad Queen: lo comunica verbalmente o por escrito. c. En cualquier caso, se registrará el hecho en una Hoja de Incidencia. 2. Escucha a la persona afectada o promovente brindando contención emocional, seguridad, confianza y credibilidad en su dicho; 3. Informa a la niña, niño o adolescente que, por su seguridad, debe comunicar la situación a las personas adultas encargadas de su cuidado; 4. Registra en la Hoja de Incidencia los hechos tal cual le fueron referidos y todo lo sucedido durante la reunión; 5. Inicia el Expediente de Incidencia con el registro que corresponda en el que agregará la Hoja de Entrevista, así como todas las actuaciones del procedimiento, 6. Agrega al expediente personal de quien se señalada como responsable y al académico de la niña, niño o adolescente que sufrió la afectación un Reporte de Incidencia e inicia el Expediente de Incidencia con el registro que corresponda (Incidente: EI/# consecutivo/QMS/fecha).
2	Aviso a la autoridad inmediata escolar	**Persona primera respondiente**	1. Comunica los hechos a la autoridad inmediata escolar para: a. Evaluar y definir, conjuntamente y de forma urgente, la medida de protección más adecuada en beneficio de la persona afectada conforme a la naturaleza del incidente; b. Determinar la separación de la persona señalada como responsable de la Institución mientras dure la investigación de los hechos; c. Informar al Comité Disciplinario Escolar para conocimiento y acciones inmediatas, d. Comunicar la situación a las instancias legales correspondientes[xxv].
3	Informe a las autoridades educativas y competentes para la investigación de los hechos y protección de las personas menores de edad	**Persona primera respondiente y/o personal directivo**	1. Contacta a la Secretaría de Educación Pública o a la Universidad Nacional Autónoma de México para que estén al tanto de la situación y 2. Informa a las instancias legales y a las que tienen atribuciones de protección de derechos de niñas, niños y adolescentes para conocimiento y atención inmediata.
	Primer contacto con la persona adulta señalada como responsable	**Persona primera respondiente / personal directivo / personal de apoyo psicológico / persona adulta señalada como responsable**	1. Solicita la presencia de la persona señalada como responsable; 2. Escucha su versión de los hechos; 3. Brinda, en caso necesario, contención emocional inmediata; 4. Comunica sobre su separación temporal de la Institución; 5. Registra en la Hoja de Entrevista los hechos tal cual le fueron referidos y todo lo sucedido durante la reunión, 6. Agrega al Expediente de Incidencia la Hoja de Entrevista.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

4	Primer contacto con la madre, padre o tutor de la persona afectada	**Persona primera respondiente / personal de apoyo psicológico / madre, padre o tutor**	Informa telefónicamente sobre el incidente y programa entrevista presencial. En la entrevista: 1. Comunica los hechos y las actuaciones realizadas hasta el momento; 2. Comunica las medidas específicas llevadas a cabo para controlar la situación y proteger a la niña, niño o adolescente que sufrió la afectación; 3. En su caso, solicita valoración psicológica externa y el diagnóstico correspondiente por escrito, así como la intervención del psicólogo clínico para brindar la contención emocional necesaria; 4. Registra en la Hoja de Entrevista lo comentado en la reunión, 5. Agrega al Expediente de Incidencia la Hoja de Entrevista.
5	Entrevista con persona observadora de las conductas inadecuadas	**Persona primera respondiente / personal de apoyo psicológico / persona que observó las conductas / madre, padre o tutor (en su caso)**	1. Escucha su testimonio, brindando contención emocional, seguridad, confianza y credibilidad en su dicho; 2. En su caso, solicita valoración psicológica externa y el diagnóstico correspondiente por escrito, así como la intervención del psicólogo clínico para brindar la contención emocional necesaria; 3. Registra en la Hoja de Entrevista los hechos tal cual le fueron referidos y todo lo sucedido durante la reunión, 4. Agrega al Expediente de Incidencia la Hoja de Entrevista.
6	Informe al Comité Disciplinario Escolar	**Persona primera respondiente**	1. Informa al Comité todos los detalles del caso y entrega el Expediente de Incidencia para referencia inmediata de los hechos.
7	Resolución	**Comité Disciplinario Escolar / Personal directivo / Persona primera respondiente**	1. Reciben el expediente; 2. Retroalimentan sobre el incidente; 3. Evalúan las medidas disciplinaria y restaurativa aplicables a la persona responsable, en su caso; 4. Evalúan la continuidad de la contención emocional de todas las personas involucradas en el conflicto, en su caso, incluidas las que rindieron testimonio sobre los hechos, 5. Dictan resolución y agregan el Acta al Expediente de Incidencia.
	Notificación de resolución		1. Notifica la resolución a la persona responsable; 2. En sesión diversa, notifica la resolución a la madre, padre o tutor de la niña, niño o adolescente afectado y recaba sus firmas a fin atender las disposiciones resolutorias del Comité Disciplinario Escolar y de dar continuidad a las acciones restaurativas en beneficio de la persona menor de 18 años afectada, 3. La persona primera respondiente agrega al Expediente de Incidencia el Acta de Resolución y cualquier otra actuación que surja en el momento de la Notificación.
	Aplicación de medidas disciplinaria y restaurativa	**Personal directivo**	1. Aplica las medidas disciplinaria y restaurativa, en su caso, determinadas en la resolución; 2. Informa a la autoridad educativa que corresponda las medidas aplicables a la persona responsable; 3. Deja constancia en el Expediente de Incidencia del cumplimiento de la resolución, 4. Concluye el procedimiento.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Diagrama



Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

RESTAURACIÓN

Queen Mary, de conformidad al proceso evolutivo de niñas, niños y adolescentes, incorpora la Conciliación y los Círculos de Paz como prácticas restaurativas y mecanismos de construcción o fortalecimiento de vínculos positivos que se convierten en una forma de sensibilización y cambio de prácticas de convivencia interpersonal bajo un encuadre de formación conjunta de valores y principios que promueven la paz, el respeto y la responsabilidad, creando un espacio seguro de convivencia voluntaria para conversar y crear consensos sobre una temática, situación o conflicto.

Ambas prácticas permiten desarrollar habilidades comunicativas y comportamientos como la escucha activa, la expresión abierta y respetuosa de sentimientos, creencias y opiniones que constituyen la base para una sana convivencia.

Conciliación.

Constituye una alternativa voluntaria de solución directa y satisfactoria de un conflicto o desacuerdo.

Este procedimiento se desarrolla en un ambiente cooperativo y de seguridad, a través de la persona coordinadora de sección (primera respondiente) que tuvo conocimiento de una situación ocurrida entre niñas, niños o adolescentes y constituye un medio que facilita el diálogo entre las partes para alcanzar un acuerdo que permita restaurar su relación de convivencia escolar y personal que involucre, (i) de la persona responsable: la expresión de lo que siente y quiere, el reconocimiento de sus acciones, la reflexión en cuanto a su responsabilidad por las consecuencias generadas y el compromiso de no realizar acciones inadecuadas nuevamente y, (ii) de la afectada: la expresión de lo que siente y quiere y la reflexión sobre el incidente.

La conciliación:

- Busca solucionar un conflicto ocurrido entre integrantes de la comunidad estudiantil.
- Procede cuando (i) la persona primera respondiente advierta que se trata únicamente de malentendidos o desacuerdos entre niñas, niños o adolescentes y considere que son susceptibles de solucionarse mediante una conversación respetuosa y amigable en un ambiente de seguridad y confianza, y (ii) previa manifestación de la voluntad de las niñas, niños o adolescentes involucrados en el incidente, dejando constancia escrita de esta circunstancia.
- No procede respecto de incidentes que involucran violencia sexual o de género o que pongan en riesgo la estabilidad emocional de las personas involucradas en el incidente.
- De no llegar a un acuerdo en la conciliación, se continuará con el procedimiento de actuación en casos de bullying.

Para su desarrollo, la persona primera respondiente conversa por separado con las niñas, niños o adolescentes involucrados en el incidente a fin de escuchar su versión de lo sucedido, conocer cómo les gustaría resolver la situación y determinar así la procedencia de este medio de solución del conflicto.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

De concretarse la conciliación, y solo en caso necesario, podrá estar presente, además de la persona primera respondiente, una persona de apoyo psicológico.

Círculos de Paz

(Se desarrollarán solo de ser necesario). Hacen uso de elementos y actividades de reflexión para propiciar el encuentro y la integración de niñas y niños mayores de nueve años. Son conducidos por una persona Acompañante que promueve el acercamiento y la conversación respetuosa entre las personas participantes, así como el intercambio de ideas, opiniones y propuestas cuya finalidad es construir consensos, buscar soluciones y encontrar los medios más adecuados para resolver las diferencias.

Los objetivos de estos espacios de conversación son:

- Desarrollar habilidades para saber y hacerse escuchar, tener una voz, poder expresar abierta y respetuosamente sentimientos, creencias y opiniones, construir o reconstruir las relaciones desde la visión y las emociones de la otra persona;
- Reflexionar internamente sobre: (i) conductas o prácticas inadecuadas que las niñas, niños o adolescentes han cometido y (ii) las consecuencias de sus actos, a través de la empatía: cómo se sentirían si les hubiera sucedido lo mismo;
- Expresar, si así lo desean, alguna situación particular que les preocupe o incomode;
- Recibir orientación y sensibilización respecto a la repercusión que sus acciones pueden provocar en el propio ámbito personal y en el de quienes las reciben, presencian o tienen conocimiento de ellas, independientemente del vínculo existente (amistad o convivencia personal/escolar).

Es importante mencionar que, en caso de que durante una sesión de Círculo de Paz, se realice un señalamiento o acusación en contra de cualquier persona de la Comunidad Queen y/o la persona Acompañante detecte una afectación física o psicológica que merezca atención inmediata, lo comunicará a la brevedad a la persona primera respondiente de la sección que corresponda a fin de tomar las medidas adecuadas de atención de la niña, niño o adolescente, pudiendo iniciar el procedimiento de actuación o investigación que obedezca al tipo de falta denunciada.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Título Segundo. De la atención al personal docente, administrativo, de apoyo y externo que colabora con los objetivos de la Institución

Capítulo 1. Definiciones

"Violencia Laboral"[xxvi] la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación.

"Hostigamiento"[xxvii] significa Hostigamiento Vertical Descendente, Hostigamiento Vertical Ascendente, y/u Hostigamiento Sexual.

"Acoso" significa Acoso Escolar, Acoso Laboral y/o Acoso Sexual.

"Hostigamiento Sexual" Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y /o escolar. Se manifiesta en línea vertical ascendente (cuando una persona de nivel jerárquico o de responsabilidad inferior realiza este tipo de actos hacia otra de nivel superior) o descendente (cuando una persona de nivel jerárquico o responsabilidad superior realiza este tipo de actos hacia otra de nivel inferior) y se expresa en conductas verbales, físicas o ambas que generan incomodidad por estar relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva[xxviii].

Se agrava por medio de la Discriminación que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento de igualdad de la persona agredida. Las manifestaciones de Hostigamiento Sexual obedecen a dos situaciones[xxix]: **(i)** chantaje sexual o *quid pro quo* (algo a cambio de algo), o **(ii)** a las conductas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de ella. Para ser considerado Hostigamiento Sexual, basta que la conducta se presente **una sola vez**.

"Hostigamiento Laboral" significa cuando una persona hiere, humilla, ofende o amedrenta de manera sistemática a otra, con el objetivo de intimidar, opacar, debilitar, aplanar o consumir emocional, intelectual o moralmente a la persona, y puede ser:

Para que las conductas sean consideradas Hostigamiento Laboral, deben ser sistémicas, de manera que un acto aislado no puede constituir Hostigamiento Laboral. Las conductas de Hostigamiento Laboral pueden expresarse, entre otras, como: **(i)** medidas organizacionales, es decir, cuando se utilizan herramientas institucionales para dañar a una persona; **(ii)** de aislamiento social; **(iii)** ataques a la vida privada de la persona; **(iv)** violencia física; **(v)** agresiones verbales, y/o **(vi)** agresiones psicológicas.

"Acoso Sexual" significa cualquier comportamiento físico o verbal de naturaleza sexual que tenga el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno laboral o escolar hostil[xxx], incómodo, intimidatorio, degradante u ofensivo[xxxi]. Se lleva a cabo entre pares con la misma jerarquía en la que hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.

Las manifestaciones de Acoso Sexual obedecen a dos situaciones[xxxii]: **(i)** chantaje sexual o *quid pro quo* (algo a cambio de algo), y **(ii)** a las conductas que crean un entorno laboral

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de ella. Para ser considerado Acoso Sexual, basta que la conducta se presente **una sola vez**.

"Acoso Laboral" significa la situación en la que una persona o un grupo de personas hiere, humilla, ofende y/o amedrenta de manera sistemática a un/a colega con la misma jerarquía, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar y/o consumir emocional, intelectual o moralmente a la persona[xxxiii].

Para que las conductas sean consideradas Acoso Laboral, deben ser sistémicas, de manera que un acto aislado no puede constituir Acoso Laboral. Las conductas de Acoso Laboral pueden expresarse, entre otras, como: **(i)** medidas organizacionales, es decir, cuando se utilizan herramientas institucionales para dañar a una persona; **(ii)** de aislamiento social; **(iii)** ataques a la vida privada de la persona; **(iv)** violencia física; **(v)** agresiones verbales, y/o **(vi)** agresiones psicológicas.

No constituye Violencia Laboral:

1. Conflictos laborales. Divergencias o dificultades de relación entre las personas o por reclamos relativos a las condiciones laborales. Los problemas y sus causas o motivos son explícitos o pueden identificarse fácilmente. Ejemplos: jefa o jefe difícil; roces; tensiones; incidentes aislados; reclamos laborales.

2. Exigencias organizacionales. Pueden presentarse situaciones orientadas a satisfacer exigencias guardando el respeto debido a la dignidad de la persona y a sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso de derecho (cambios de puesto, sector u horario, períodos de mayor exigencia, siempre que sean conformes al contrato de trabajo y a reales necesidades, debidamente comunicadas y no como acciones destinadas a degradar y eliminar progresivamente a la persona).

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Ejemplos de acciones que NO constituyen violencia laboral y que pueden hacerse notar mediante comunicación asertiva.

Manifestación	Comunicación asertiva
Llamadas de atención con base en acciones u omisiones de la persona empleada o colaboradora	"Has desarrollado muy bien tu trabajo, sin embargo: …he notado que no te estás concentrando del todo, ¿te encuentras bien?"
Realizar observaciones constructivas de manera respetuosa y en privado	…he notado que tu rendimiento en el trabajo ha disminuido, ¿sucede algo? ¿puedo ayudarte?" "No dudes en acercarte a la Coordinación para recibir el apoyo u orientación que necesites. Recuerda que estamos para escucharte y haremos lo que esté a nuestro alcance para resolver tus dudas".
Debatir sobre temas controversiales sin uso de adjetivos denigrantes	"Tus creencias/opiniones me parecen muy interesantes, pero no comparto ciertas ideas"
Realizar cumplidos en sentido afirmativo dejando de lado la apariencia física	"Has realizado un excelente trabajo, tienes mucha creatividad"
Expresar opiniones asertivas	"Has obtenido un gran aprendizaje. Si te sirve de apoyo, creo que con este método podrías avanzar aún más" "He observado grandes avances en tu método de enseñanza y en la forma de mantener la atención de las alumnas y alumnos. Considero que, para continuar con ese buen desempeño podrías utilizar estrategias de inteligencia emocional o disciplina consciente para mejorar el control del grupo".
Asignación de actividades de acuerdo con las habilidades o competencias de cada persona	"Me parece que has adquirido bastante experiencia, sin embargo: … creo que aún puedes practicar más para estar en posibilidades de desarrollar estas actividades" … se requiere una persona con mayor fuerza física para desempeñar estas tareas" … es indispensable que esta actividad la realice una persona cuya expresión de género sea femenina"
Acceso a mejores oportunidades de trabajo de acuerdo con el perfil de cada persona	
Selección de personal especifico que cuente con habilidades o competencias para realizar una actividad especifica	
Selección de personal dependiendo de las características físicas que se requieran	
Especificaciones de género o condiciones individuales en las diferentes áreas de empleo o colaboración	
Realizar por única vez una invitación a salir tomando en cuenta el consentimiento o la negativa	Invitar a una persona a salir, respetando, de ser el caso, su negativa sin insistir ni crear un conflicto
Dar explicaciones detalladas y amplias con el objeto de que exista claridad en las actividades a realizar	"Te agradeceré cuidar los siguientes detalles para que puedas lograr un mejor resultado"
Pedir al personal realizar esporádicamente actividades que no correspondan con sus tareas habituales	"¿Podrías ayudarme a cambiar estas cajas de lugar, por favor? La persona encargada de hacerlo no asistió hoy al trabajo.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Capítulo 2. Proceso de prevención, atención, actuación y restauración en beneficio del personal docente, administrativo, de apoyo y externo que colabora con los objetivos de la Institución

PREVENCIÓN

Con el objeto de prevenir conductas de violencia y discriminación entre las personas que conforman la comunidad docente, administrativa, de apoyo y externa que colabora con los objetivos de la Institución, Queen Mary lleva a cabo las acciones que se señalan a continuación:

1. Implementar, utilizar y actualizar, cuando se requiera, el Protocolo de prevención, atención, actuación y erradicación de discriminación y violencia escolar, sexual y laboral.
2. Establecer comunicación asertiva, en todo momento, entre el personal y, particularmente:
    a. Cuando ingresa una nueva persona al equipo de trabajo.
    b. Al dar retroalimentación después de una observación.
    c. Cuando concluye la relación laboral con alguien.
    d. La evaluación de desempeño del personal al final del ciclo escolar.
3. Brindar sensibilización y capacitación cuando sea necesario a las personas que trabajan y colaboran en Queen Mary y eventualmente a quienes se incorporen a la comunidad docente, administrativa, de apoyo o externa que colabore con los objetivos de la Institución, sobre:
    (a) Acoso, hostigamiento, discriminación y otras violencias en sus distintas manifestaciones y sus repercusiones en el ambiente laboral;
    (b) Orientación técnica y sensibilización a las personas primeras respondientes de la Institución para brindar información sobre los procedimientos previstos en este Protocolo a quien se involucre en una situación de acoso u hostigamiento sexual o laboral o discriminación;
    (c) El Protocolo:
        (i) Explicando las políticas institucionales;
        (ii) Instruyendo sobre el proceso de prevención, atención, actuación y reparación frente a casos de violencia y discriminación ocurridos en el ámbito laboral; y
        (iii) Alentando a todo el personal a denunciar las conductas de violencia y discriminación conforme al Protocolo, y
    (d) Cualquier otro tema que pueda favorecer la prevención de conductas de esa índole.
5. Incorporar la conciliación y los espacios de diálogo como mecanismos alternativos de solución de conflictos[xxxiv] relacionados, únicamente, con desacuerdos o divergencias laborales.
6. Contar con el Consejo Privado de investigación y resolución de casos [en adelante el Consejo Privado] para atender, investigar y resolver las consultas y quejas

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

relacionadas con conductas de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y laboral que sean sometidas a su consideración, siempre con particular apego al debido proceso y respeto a todas las partes involucradas. El Consejo Privado está conformado por tres personas consejeras externas a la Institución expertas en temas de violencia, discriminación y derechos humanos, entre otros.

El Consejo está facultado para:

1. Atender las consultas formuladas por una persona trabajadora de la Institución, candidata o interesada que tenga dudas sobre si una conducta constituye violencia o discriminación.
2. Iniciar, investigar y resolver de forma expedita, imparcial y confidencial las quejas promovidas por el personal docente, administrativo, de apoyo y externo que colabora con los objetivos de la Institución, así como por las personas candidatas o interesadas en pertenecer a la comunidad laboral de la Institución.
3. Tratar con respeto y dignidad a las personas involucradas en el proceso.
4. Salvaguardar en todo momento los derechos de las partes.
5. Brindar apoyo y asesoría respecto de las conductas presuntamente ocurridas a las partes involucradas en un caso.
6. Escuchar atentamente y de forma imparcial a las partes durante la etapa de investigación.
7. Clasificar la conducta consultada o reportada mediante el procedimiento correspondiente.
8. Informar a la persona afectada sobre su derecho de acudir ante autoridad competente a denunciar los hechos, en su caso.
9. Emitir una recomendación sobre la aplicación de una medida de protección a la persona afectada y una medida disciplinaria y restaurativa a la persona responsable.
10. Recomendar, de ser necesario, que Queen Mary reevalúe las prácticas o políticas internas actuales para evitar la repetición de conductas de violencia y discriminación.

ATENCIÓN

De presentarse un incidente de violencia o discriminación durante las actividades laborales o fuera de ellas (conforme al alcance y ámbito de aplicación del presente Protocolo), Queen Mary asigna a una persona del equipo directivo el rol de primera respondiente para:

1. **Identificar, controlar y poner un alto** a una situación de violencia o discriminación sucedida entre las personas colaboradoras o trabajadoras de la Institución;

2. **Orientar** técnicamente sobre los procedimientos de consulta y queja a quien se involucre en un incidente;

3. **Formular** una consulta o **promover** una queja ante el Consejo Privado;

4. **Fungir como enlace** entre el Consejo Privado y las personas involucradas en el incidente y la Institución durante el procedimiento de investigación, y

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

5. **Comunicar** a la Institución y a las personas involucradas en un conflicto el inicio y fin de la investigación. Para este último efecto, el personal directivo, en compañía de la persona primera respondiente, dará lectura a la resolución por separado a las partes.

Para efectos del control de un conflicto, la persona primera respondiente intervendrá de forma respetuosa, segura, positiva, oportuna y efectiva durante y/o después de un acto que vulnere la dignidad o integridad de una persona de la comunidad docente, administrativa, de apoyo o externa que colabora con los objetivos de la Institución, así como de una tercera interesada o candidata a fin de evitar que el conflicto escale a condiciones más delicadas.

Su intervención puede consistir, dependiendo de las circunstancias en que sucedan los hechos, en una o más de las siguientes acciones:

- **Solicitar** a la persona responsable de la conducta que se detenga, desviar su atención en el momento de la agresión o alejarla de la persona afectada;
- **Escuchar** la versión de los hechos de las personas involucradas en el incidente con atención, de manera objetiva y sin elaborar juicios; sin revictimizar a la afectada y sin ofender ni etiquetar a la responsable, señalando únicamente la conducta en sí misma, y/o
- **Aplicar** una medida de protección en beneficio de la persona afectada, la cual atenderá a la naturaleza de las actividades que desempeña quien presuntamente cometió la falta y puede consistir en cualquiera de las siguientes alternativas:

1. **Limitar la comunicación entre las partes involucradas en el conflicto** a aspectos relacionados con el trabajo y preferentemente frente a otra(s) persona(s) o por correo electrónico durante el tiempo que dure la investigación o hasta que estén preparadas para conversar sobre el incidente (en caso de conflicto que no involucre violencia sexual y/o de género); o

2. **Restringir, solo en caso de no afectar el desarrollo del trabajo, la participación de la persona señalada como responsable** en las actividades o proyectos en los que también participe la afectada durante el tiempo que dure la investigación o hasta que estén preparadas para conversar bajo las condiciones señaladas en el párrafo anterior, o

3. **Cualquier otra** que Queen Mary determine a fin de salvaguardar los derechos de las partes involucradas.

ACTUACIÓN

En caso de presenciar, experimentar o conocer un incidente de violencia o discriminación, se puede acudir ante el Consejo Privado para reportar y recibir orientación sobre la naturaleza de las conductas, a través de los procedimientos de consulta y queja que se exponen a continuación.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Procedimiento de consulta

En caso de duda sobre si alguna situación constituye acoso, hostigamiento o discriminación o cómo actuar al respecto, se puede realizar una consulta al Consejo Privado para que clasifique la conducta y oriente respecto a los hechos vividos o presenciados.

Reglas del procedimiento

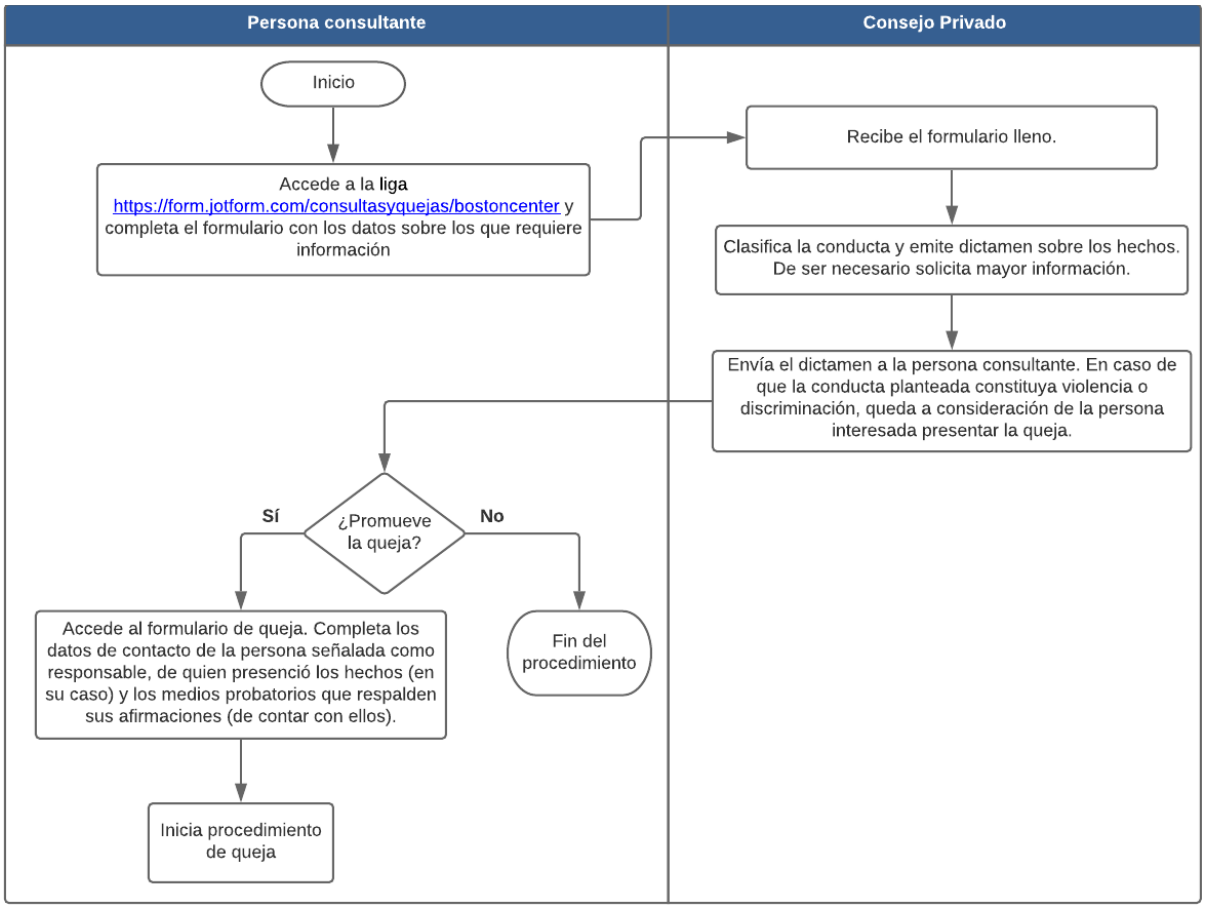
1. La consulta es confidencial y del conocimiento exclusivo de la persona consultante y del Consejo Privado, salvo que se desee acudir primero ante la persona primera respondiente o con el personal directivo a manifestar cualquier inquietud.
2. No es necesario proporcionar el nombre de quien presuntamente cometió la falta ni de la persona que presenció los hechos, en su caso, solo el de quien formula la consulta para efecto de poderle contactar.
3. La consulta la pude promover cualquier persona trabajadora, colaboradora, candidata o interesada en colaborar con Queen Mary que haya sido afectada, responsable, espectadora o que tenga conocimiento de una conducta que considera indebida.
4. A fin de recabar información adicional sobre los hechos, el Consejo Privado puede solicitar una entrevista con la persona consultante.
5. En caso de que se decida promover una queja, los hechos relatados en el formulario de consulta son suficientes para iniciar la investigación. Los únicos datos adicionales que deben proporcionarse son el nombre e información de contacto de la persona señalada como responsable y, en su caso, de quienes puedan testificar.

Actividades

	Actividad	Titular	Descripción
	Presentación de consulta	**Persona consultante**	Accede a la liga y completa el formulario: https://form.jotform.com/consultasyquejas/bostoncenter
	Recepción	**Consejo Privado**	1. Recibe el escrito de queja; 2. Revisa y clasifica la conducta; 3. Emite dictamen por escrito.
	Notificación		Envía dictamen a la persona consultante.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Diagrama



Procedimiento de queja

Si se desea promover una queja por conductas de acoso, hostigamiento o discriminación se puede hacer ante el Consejo Privado a fin de que se integre un procedimiento de investigación que se conduce y resuelve de manera expedita, exhaustiva, imparcial y confidencial, y en el que, además:

- Se evita la revictimización;
- Se considera fundamental la declaración de la persona afectada y de la señalada como responsable y se garantizan su participación, sus derechos y necesidades;
- Se garantiza un trato digno y respetuoso sin culpabilizar a la persona afectada ni a la señalada como responsable, y
- De ser procedente, se aplica una medida disciplinaria y una restaurativa a la persona que resultó responsable.

La medida disciplinaria atiende al tipo de falta cometida, a la gravedad del daño causado, a la reincidencia y al tipo de relación que une a la persona que resultó responsable con la Institución:

I. Amonestación verbal.
II. Amonestación escrita con copia al expediente personal.
III. Rescisión del contrato o terminación de la relación laboral.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Reglas del procedimiento

1. No existe un plazo o límite de tiempo para iniciar una queja siempre que las dos partes, preferentemente, sigan trabajando o colaborando en la Institución.
2. Toda queja deberá presentarse en forma clara, sucinta e indicando el nombre de la persona señalada como responsable, en la inteligencia de que las personas integrantes del Consejo Privado en todo momento guardarán la confidencialidad del asunto.
3. El procedimiento de queja puede ser iniciado por cualquier persona relacionada con Queen Mary que haya sido parte de algún incidente como afectada, responsable, espectadora o candidata que cuente con información que permita conocer las circunstancias en que ocurrieron los hechos y que aporte los elementos suficientes para que el Consejo Privado pueda resolver lo conducente.
4. La queja se hace del conocimiento de la persona señalada como responsable a fin de respetar su garantía de audiencia, su derecho de defensa y la presunción de su inocencia.
5. Toda queja promovida ante el Consejo Privado se hará del conocimiento inmediato de la persona primera respondiente de la Institución a fin de llevar a cabo las acciones que correspondan durante el procedimiento.
6. El desarrollo del procedimiento se lleva a cabo en línea, previa autorización por escrito de las personas intervinientes para grabar su voz e imagen como constancia de su participación.
7. La participación de la persona señalada como responsable en la investigación es obligatoria y su ausencia no suspende el desarrollo del procedimiento ni el dictado de la resolución.
8. De ser necesario, a fin de allegarse más elementos que sustenten su resolución, el Consejo Privado puede solicitar una entrevista con personas terceras que hayan resultado involucradas en el conflicto.
9. En caso de que el Consejo Privado advierta que una queja se presentó con datos y/o testimonios falsos, Queen Mary sancionará a la persona promovente con:
    a. La rescisión del contrato o la terminación de la relación laboral de manera inmediata, o
    b. La no renovación del contrato para el siguiente ciclo escolar.
10. Las recomendaciones y resolución dictadas por el Consejo Privado son definitivas.

Disposiciones adicionales

1. En caso de que la persona señalada como responsable ya no colabore con la Institución, se documentará el incidente y quedará como antecedente de la conducta presuntamente cometida.
2. En caso de que la persona afectada ejerza su derecho de denuncia ante las autoridades competentes, Queen Mary, de ser requerido, coadyuvará durante el proceso a fin de integrar correctamente la investigación.

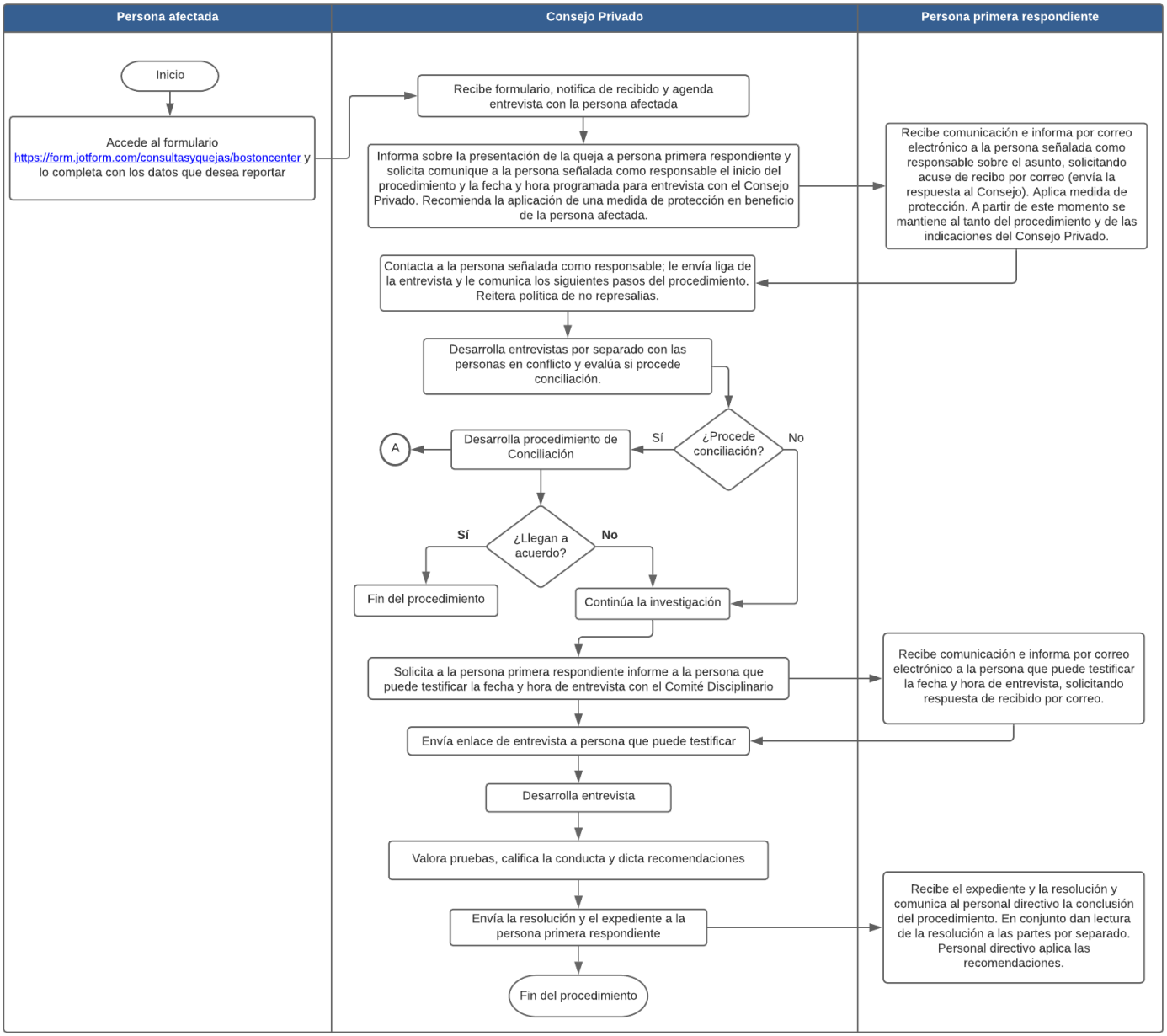
Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Actividades

	Actividad	Titular	Descripción
1	Presentación de queja	**Persona afectada o promovente**	Accede a la liga y completa el formulario: https://form.jotform.com/consultasyquejas/bostoncenter
2	Recepción	**Consejo Privado**	1. Recibe el formulario; 2. Registra la queja; 3. Notifica de recibido a persona afectada o promovente.
	Primer contacto con persona primera respondiente (enlace)		1. Comunica sobre la presentación de la queja e inicio del procedimiento; 2. Recomienda la aplicación de una medida de protección; 3. Informa si hay necesidad de que la persona afectada reciba contención emocional inmediata; 5. Solicita que informe a la persona afectada y a la señalada como responsable sobre el inicio de la investigación.
	Primer contacto con persona afectada o promovente		1. Notifica de recibido el formulario; 2. Informa fecha y hora de entrevista.
3	Primer contacto con la persona señalada como responsable	**Persona primera respondiente**	1. Informa por correo electrónico sobre: la existencia de la queja; la medida de protección aplicable; que el Consejo Privado le comunicará fecha y hora de entrevista (la Institución brindará el apoyo necesario en el horario que corresponda); que las represalias están prohibidas, y que su participación en la investigación es obligatoria; 2. Comunica al Consejo Privado: el cumplimiento de la medida de protección en beneficio de la persona afectada y la notificación a la persona señalada como responsable (envía correo de acuse de recibo).
		Consejo Privado	1. Informa sobre los siguientes pasos; 2. Reitera fecha y hora de entrevista.
4	Entrevista con persona señalada como responsable	**Consejo Privado / Persona señalada como responsable**	Manifiesta su versión de los hechos y ofrece pruebas de contar con ellas (i.e. documentales, testimoniales o digitales).
¿Procede conciliación? **Sí: Continúa con el procedimiento correspondiente / No: Continúa con paso 5**			
5	Entrevista con persona que presenció los hechos	**Consejo Privado / Persona que presenció los hechos**	1. Declara sobre los hechos.
6	Resolución	**Consejo Privado**	1. Evalúa y valora los testimonios y las pruebas aportadas; 2. Dicta resolución; 3. Envía por correo electrónico la resolución y el expediente del caso a la persona primera respondiente.
7	Notificación de resolución	**Personal directivo / Persona primera respondiente**	1. Informan el sentido de la resolución por separado a las partes.
7	Aplicación de medida disciplinaria y restaurativa	**Persona primera respondiente o Personal directivo**	1. Aplica las recomendaciones (medidas disciplinaria y restaurativa); 2. Informa a la Consejo Privado sobre la aplicación de las medidas. **Fin del procedimiento**.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Diagrama



RESTAURACIÓN

Queen Mary incorpora la Conciliación y los espacios de conversación colegiados (Círculos de Paz), cuando sea necesario, entre las personas integrantes de la comunidad docente, administrativa, de apoyo y externa que colabora con los objetivos de la Institución como alternativas de solución de conflictos que además permitan desarrollar prácticas de convivencia que fortalezcan los vínculos y las relaciones entre quienes conforman estos grupos.

Ambos mecanismos se convierten en estrategias de prevención que promueven la paz, el respeto y la responsabilidad entre las personas trabajadoras y colaboradoras de la Institución y están orientadas a que la persona que cometió una falta:

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

- Se responsabilice y asuma las consecuencias de las acciones cometidas con base en las necesidades de la persona afectada;
- Repare el daño y no cometa nuevamente conductas indebidas;
- Se sensibilice en materia de la conducta que cometió, a fin de conocer la repercusión que su actuación tuvo o puede llegar a tener en el propio ámbito personal y/o de trabajo y en el de la persona afectada, en la inteligencia de que las acciones restaurativas involucran a:
    a. La persona afectada y a quienes son cercanas a ella, incluyendo personas colaboradoras de la Institución, ya que, en ocasiones, también son afectadas por la hostilidad que puede generarse con motivo de los conflictos de violencia o discriminación, y
    b. Las personas que forman vínculos personales, de colaboración o convivencia con quien cometió la falta.

Conciliación

Constituye una alternativa de solución directa y satisfactoria de un conflicto de acoso u hostigamiento laboral exclusivamente. Esta opción deriva de un procedimiento de queja iniciado previamente en el que, del análisis de la situación, el Consejo Privado advierta que, por su naturaleza, el conflicto es susceptible de resolverse por este medio.

Este procedimiento se desarrolla a través de una persona conciliadora asignada por el Consejo Privado que facilita el diálogo entre las partes para alcanzar un acuerdo que permita restaurar su relación laboral o de convivencia y que, además, involucre (i) de la persona responsable: lo que siente, el reconocimiento de la falta cometida, la responsabilidad por sus consecuencias, el ofrecimiento de una disculpa y la obligación de reparar el daño causado y, (ii) de la afectada: la expresión de lo que siente y quiere (en un ambiente cooperativo y de seguridad) y la aceptación de la disculpa.

La conciliación:

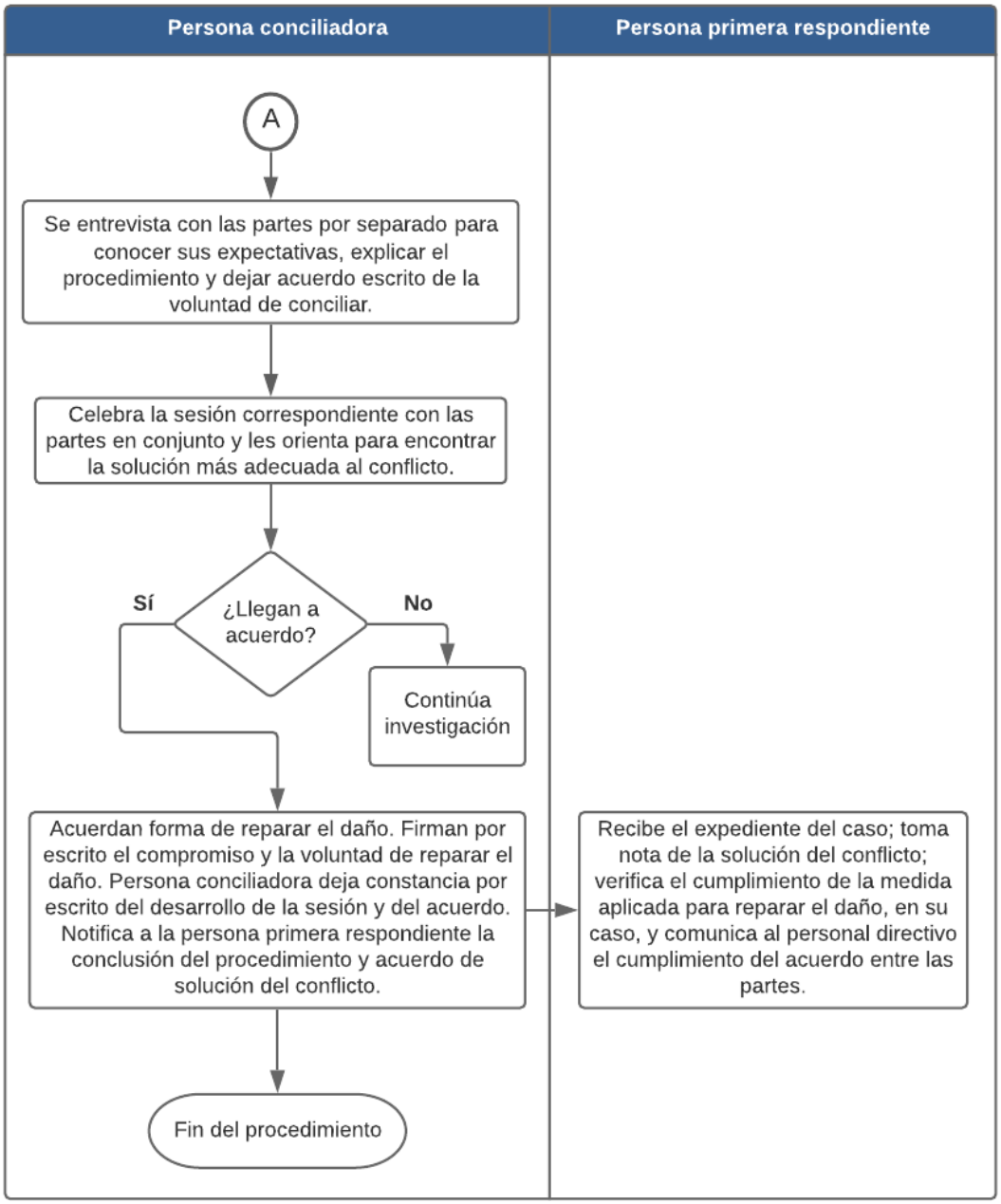
- Procede a solicitud de la persona afectada o cuando el Consejo Privado la recomiende.
- Ambas partes deben manifestar su voluntad de conciliar, de lo contrario iniciará la investigación de los hechos.
- Cuando una sesión de conciliación no sea suficiente para resolver el conflicto, se podrá programar una segunda y última a fin de buscar la solución.
- De no llegar a un acuerdo en la conciliación, da inicio la investigación de los hechos.

Para su desarrollo, la persona conciliadora se entrevista con cada una de las partes por separado a fin de informarles en qué consiste el procedimiento y cuál es su objetivo, así como para escuchar sus expectativas al respecto y, en su caso, concretar la solución del conflicto a través de este medio, dejando constancia escrita de la manifestación de la voluntad para conciliar.

En caso de que las partes sí estén preparadas para conciliar, desarrollan la entrevista en conjunto con la persona conciliadora de quien recibirán el apoyo para encontrar la solución del conflicto, dejando constancia escrita de los acuerdos y compromisos entre las partes.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Diagrama



Círculos de Paz

(Se desarrollarán solo de ser necesario). Estos espacios de diálogo requieren la participación voluntaria de las personas de la comunidad docente, administrativa, de apoyo y externa que colabora con los objetivos de la Institución y de una persona Acompañante para analizar, detectar y modificar prácticas laborales y/o de convivencia que contribuyen a mantener o fomentar las asimetrías de poder derivadas de características o condiciones individuales de quienes forman parte de la Institución y sus efectos, y en los que, además, se definan nuevas estrategias colectivas de prevención.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Adicionalmente, como estrategia de restauración Queen Mary brindará, en acuerdo con la persona primera respondiente, las facilidades de horario laboral para que la persona afectada acuda, de ser evaluado, conveniente y aceptado, a recibir contención emocional y apoyo médico o legal necesarios para favorecer el restablecimiento de la dignidad, reintegrarse a sus actividades y, en su caso, realizar las acciones que correspondan ante autoridad competente.

Queen Mary promoverá como medidas restaurativas aplicables a la persona responsable en beneficio de la afectada una o más de las siguientes alternativas:

- Una disculpa y el compromiso verbal y escrito de brindarle un trato respetuoso sin incurrir de nueva cuenta en acciones que lesionen su dignidad e integridad, y el de restituir el goce de sus derechos laborales o contractuales, de ser el caso.
- La participación de la persona responsable en un taller relacionado con la falta que cometió, debiendo presentar a la Dirección Escolar el comprobante de la institución impartidora del taller que acredite su cumplimiento, la cual es elegida por Queen Mary.
- En caso de que la persona responsable se niegue a cumplir con la recomendación formulada por el Consejo Privado, Queen Mary podrá implementar, a su entera discreción, la consecuencia aplicable por la falta de cumplimiento.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Anexos

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

1. Marco Jurídico

Los términos y definiciones utilizadas en el presente Anexo tendrán el significado que se les otorga en la ley u ordenamiento legal aplicable.

Internacional

Declaración Universal de Derechos Humanos

Señala que las personas tenemos todos los derechos y libertades proclamados en esa declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión, origen social, posición económica, nacimiento o cualquier otra posición. En este sentido, la violencia que se ejerce contra las personas atenta contra los derechos humanos y se considera como un problema de salud y seguridad pública a nivel mundial, por lo que México ha suscrito instrumentos internacionales que obligan a los Estados parte a realizar acciones para garantizar su erradicación.

C111 – Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación)

Establece la obligación del Estado Mexicano de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación con la finalidad de eliminar cualquier discriminación.

Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Contiene principios para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres, así como el reconocimiento de los derechos humanos. Compromete a los países miembros a adoptar políticas públicas y medidas legislativas, adecuadas a las distintas realidades de la vida de las mujeres, para eliminar la discriminación persistente en contra de ellas en los ámbitos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales, así como en la familia.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará)

Se reconoce el respeto irrestricto a los derechos humanos consagrados en la Declaración Universal y afirma que la violencia contra la mujer limita el goce y ejercicio de tales derechos y libertades. Constituye una positiva contribución para proteger los derechos de la mujer y prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra las mujeres.

Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm.190). Norma internacional vigente para la OIT.

Convenio Internacional no ratificado por México, pero con gran relevancia al abordar como eje principal la erradicación de los altos índices de violencia y acoso laboral, que afectan negativamente la organización del trabajo y la colaboración. En su contenido se implementan medidas para la prevención y erradicación de la violencia y el acoso, sin importar su situación laboral o contractual, incluyendo las instauradas en razón de género, priorizando el derecho de toda persona a un mundo libre de violencia y acoso laboral.

Convención sobre los Derechos del Niño (UNICEF)

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Tratado internacional que reconoce los derechos humanos de los niños y las niñas, definidos como personas menores de 18 años, y que obliga a los gobiernos a cumplirlos incorporando los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos de todos los niños.

Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Garantiza el goce de los derechos humanos y el derecho a la no discriminación; reconoce la igualdad ante la ley de hombres y mujeres; establece los principios generales del proceso penal acusatorio y oral y las bases del trabajo digno y socialmente útil.

Convención sobre los Derechos del Niño.

Establece que las instituciones, servicios y establecimientos encargados del cuidado o la protección de los niños cumplan las normas establecidas por las autoridades competentes, asegurando la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, especialmente en materia de seguridad, sanidad, número y competencia de su personal, así como en relación con la existencia de una supervisión adecuada.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promovente la igualdad de oportunidades y de trato.

Ley General de Educación.

Establece que la educación es el medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura; es un proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad, y es factor determinante para la adquisición de conocimientos y para formar a mujeres y a hombres, de manera que tengan sentido de solidaridad social.

Por lo tanto, las instituciones educativas deberán:

1.- Contribuir al desarrollo integral del individuo, para que ejerza plena y responsablemente sus capacidades humanas.

2.- Promover el valor de la justicia, de la observancia de la Ley y de la igualdad de los individuos ante ésta, propiciar la cultura de la legalidad, de la inclusión y la no discriminación, de la paz y la no violencia en cualquier tipo de sus manifestaciones, así como el conocimiento de los Derechos Humanos y el respeto a los mismos.

3.- Difundir los derechos y deberes de niños, niñas y adolescentes y las formas de protección con que cuentan para ejercitarlos.

4.- Realizar acciones educativas y preventivas a fin de evitar que se cometan ilícitos en contra de menores de dieciocho años o de personas que no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho o para resistirlo

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (LGDNNA)

Garantiza el pleno ejercicio, respeto, protección y promoción de los derechos humanos de niñas, niños y adolescentes conforme a lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano forma parte, integra el interés superior de la niñez, el acceso a una vida libre de violencia, a la integridad personal y el derecho a la educación de calidad.

Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.

Mediante este instrumento se precisan los objetivos nacionales, estrategias y prioridades del desarrollo integral y sustentable del país, contemplando la garantía del empleo, educación y salud, implementando programas regionales, sectoriales y coyunturales de desarrollo educativos.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Establece la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal (hoy Ciudad de México) y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.

Ley Federal del Trabajo.

Prohíbe cualquier situación discriminatoria en el ámbito laboral y define el hostigamiento y el Acoso como manifestaciones de violencia (art. 3 y 3 bis) y establece la obligación del patrón de implementar un Protocolo para prevenir la discriminación por razón de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual (art. 132).

Código Penal Federal

Establece los delitos y las sanciones aplicables para todo acto que pueda constituir una afectación grave a los bienes jurídicos tutelados de las víctimas, para ello contempla el hostigamiento sexual (art 259 Bis), abuso sexual (art 260 y 261), estupro (art 262), violación (art 265), delitos contra la dignidad de las personas (art 149 Ter), delitos contra la indemnidad de privacidad de la información sexual (art 199 septies a 199 Decies), delitos contra el libre desarrollo de la personalidad (art 200 a 201 Bis) y pornografía de personas menores de dieciocho años de edad (art 202 a 202 Bis), entre otros, que permiten a la autoridad tener conocimiento del acto, ajustarlo al tipo correspondiente y sancionarlo, ponderando en todo momento la reparación del daño y la no victimización secundaria.

Local

Constitución Política de la Ciudad de México

Tutela y reconoce, entre otros, los derechos humanos al trabajo en la ciudad, los de la comunidad LGBTIQ+, así como los de las víctimas de algún delito.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (hoy Ciudad de México)

Establece los principios y criterios que orienten las políticas públicas para reconocer, promover y proteger el derecho a la igualdad y a la no discriminación, así como establecer la coordinación interinstitucional para prevenir, atender, eliminar y sancionar la discriminación

Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal (hoy Ciudad de México)

Dispone que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación, directa o indirecta, que se genere por pertenecer a cualquier sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la ocupación de deberes familiares y el estado civil.

Programa Sectorial de Educación 2019-2024.

Derivado del Plan Nacional de Desarrollo, el Programa Sectorial de Educación 2019 – 2024, especifica los objetivos para proporcionar una educación equitativa, inclusiva, intercultural e integral, implementando medidas para la igualdad que permitan combatir las brechas socioeconómicas, regionales y de género en el acceso, tránsito y permanencia en las diferentes trayectorias formativas de las y los estudiantes, identificando y eliminando las barreras al aprendizaje y a la participación.

Ley de Educación de la Ciudad de México.

Garantiza que los criterios orientativos de los servicios educativos que imparta el Gobierno del Distrito Federal se sustentarán en contribuir a una mejor convivencia humana, tanto por los elementos que aporte a fin de robustecer en el educando, junto con el aprecio por la dignidad de la persona y la integridad de la familia, la convicción por el interés general de la sociedad, cuanto por el cuidado que ponga en sustentar los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos los seres humanos, evitando los privilegios de raza, de religión, de grupo, de sexo, de condición económica e individuales.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal (hoy Ciudad de México)

Establece principios y criterios de orientación hacia políticas públicas reconocer, promover, proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; así como establecer la coordinación interinstitucional para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el marco de los ordenamientos jurídicos aplicables a la CDMX.

Código Penal para el Distrito Federal (hoy Ciudad de México)

Establece las sanciones aplicables para los delitos cometidos en jurisdicción local, tipificando delitos contra la indemnidad de privacidad de la información sexual, delitos contra el libre desarrollo de la personalidad, hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, estupro y violación e integrando un capítulo específico de la ejecución de estos delitos contra personas menores de doce años de edad. (Art.- 181 Bis a 181 Quáter). Actualmente prevé el delito de violencia digital. (Art 181 Quintus)

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

2. Marco Conceptual

TIPOS DE VIOLENCIA

Tipos	Definición	Manifestaciones
Física	Acto intencional que causa un daño.	Utilizar alguna parte del cuerpo, objeto, arma o sustancia para sujetar, inmovilizar o causar daño a la propia integridad o a la de otra persona.
Psicológica	Acto u omisión que daña la estabilidad psicológica/emocional.	Prohibiciones, coacciones, condicionamientos, intimidaciones, insultos, amenazas, celotipia, indiferencia, descuido reiterado, chantaje, humillaciones, comparaciones destructivas, abandono o actitudes devaluatorias que provoquen en quien las recibe, alteraciones en alguna esfera o área de la estructura psíquica.
Sexual	Acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad, y atenta contra la libertad, dignidad e integridad física.	Acción u omisión que amenaza, pone en riesgo o lesiona la libertad, seguridad, integridad y desarrollo psicosexual de una persona.
Económica	Acción u omisión que afecta la supervivencia económica de una persona.	Limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de las percepciones económicas de una persona.
Patrimonial	Acto u omisión que afecta los bienes de una persona en relación con la supervivencia.	Daño directo o indirecto a los bienes muebles o inmuebles de una persona; perturbación a la posesión o a la propiedad; la sustracción, destrucción, menoscabo, desaparición, ocultamiento o retención de objetos, documentos personales, bienes o valores, derechos patrimoniales o recursos económicos.

MODALIDADES DE VIOLENCIA

Modalidades	Definición	Manifestaciones
De género	Acto de violencia basado en la identidad y/o expresión de género de una persona causando daños a la dignidad y la integridad, e impidiendo el empoderamiento, desarrollo y el pleno disfrute de derechos humanos y de la libertad de expresión.	Daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ocurridos en la vida pública o en la vida privada.
Laboral	Acto que provoca daño físico y/o inestabilidad y desequilibrio emocional en una persona trabajadora.	Acción, omisión o comportamiento destinados a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una persona trabajadora, sea como amenaza o acción consumada.
Docente	Actos que dañan la autoestima de alumnas y alumnos con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.	Acción, omisión o comportamiento destinados a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una niña, niño o adolescente.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

En la comunidad	Actos individuales o colectivos que vulneran derechos fundamentales de las personas y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.	Estereotipo, desigualdad o discriminación, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo privado o público, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, que tiene como principal origen la sociedad.
Violencia simbólica	Conductas presentes en todas las relaciones sociales y en todos los niveles, en los cuales existe la asimetría de poder en la que una persona se asume como dominante y otra considera que ese poder y quien lo tiene, no se cuestiona y, en consecuencia, se somete.	Toda conducta de la persona que se asume a sí misma como dominante, legitimada y con autoridad, hacia la persona que se somete.
Violencia digital	Acción dolosa realizada mediante las tecnologías de la información y la comunicación.	Exponer, distribuir, difundir, exhibir, transmitir, comercializar, ofertar, intercambiar o compartir imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, aprobación o autorización.

ACOSO CIBERNÉTICO[xxxv]

Tipos	Definición	Actos que los configuran
Violencia Digital de Género	Se comete y expande a través de medios digitales.	Se comete a través de redes sociales, correo electrónico o aplicaciones de mensajería móvil con el envío de expresiones ofensivas, amenazantes, denigrantes y de burla que tienen como implicación dañar los derechos, la dignidad y/o integridad de las personas por su identidad y/o expresión de género.
Insultos electrónicos	Ofensas de una persona usuaria hacia a otra	Insultos o injurias realizados mediante el uso de redes sociales, plataformas de mensajería, de juegos o teléfonos móviles.
Hostigamiento	Envío de mensajes ofensivos de forma reiterada a una persona determinada, ya sea por medio del correo electrónico, chats, mensajes de texto, etc.	Insultos u ofensas realizadas de forma constante y reiterada mediante el uso de redes sociales, plataformas de mensajería, de juegos o teléfonos móviles.
Denigración	Desacreditar, insultar o desprestigiar a una persona, mediante el uso de medios tecnológicos	Difusión de información despectiva o falsa de alguna persona, publicación de fotografías alteradas
Suplantación	Implica que la persona acosadora se haga pasar por la víctima	Usar la contraseña de acceso a cuentas privadas online para enviar mensajes agresivos u ofensivos a terceras personas como si hubieran sido enviados por la propia víctima.
Sonsacamiento	Obtener información privada de la víctima enviada por la misma de forma privada o sonsacada para después difundirla	Difusión de la información privada de la víctima sin su consentimiento hacia terceros.
Ciberpersecución	Envío de comunicaciones electrónicas reiteradas hostigadoras y amenazantes	Hostigamiento, amenazas y chantajes reiterados por medio de redes sociales, plataformas de mensajería, de juegos o teléfonos móviles.
Happy slapping	Toda agresión física que se graba por algún medio digital para ser publicada en la red y sea pública	Grabación y difusión pública de agresiones físicas, verbales o sexuales contra una persona.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Sexting sin consentimiento	Intercambio de mensajes o material con contenido sexual a través de plataformas online, de forma privada, que se difunden sin el consentimiento expreso del propietario o propietaria	Toda difusión por medios tecnológicos, de imágenes, videos o material de contenido sexual sin previa autorización del propietario.
Sextorsión	El sexting puede convertirse en sextorsión si quien ejerce la violencia, en vez de difundir el material sin consentimiento de la otra persona le amenaza con publicarlo	Amenazas o chantajes solicitando una contraprestación para no hacer públicas las imágenes, videos o material de contenido sexual.
Shareting	Sobreexposición de una persona menor de edad en internet por parte de un adulto (madres, padres, tutores, adultos responsables o cualquier otro)	Todo acto que vulnera la privacidad e integridad del menor al exhibirle en medios tecnológicos.

TIPOS DE DISCRIMINACIÓN

Tipos	Definición	Actos que lo configuran
Por sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género	Se asocia con la concepción social del binarismo. Discriminación por ser mujer o por ser hombre o por ser parte de la diversidad sexual o por no adaptarse a la construcción social del género.	Insultos, agresiones verbales, humillación y burlas con motivo del sexo, orientación sexual e identidad y/o expresión de género de una persona, o por ser trans; segregación, amenazas, golpes; rumores mal intencionados; considerar inferior social o jerárquicamente a una persona por su sexo, orientación sexual o identidad y/o expresión de género o por ser trans, impedir el goce y ejercicio de sus derechos o el acceso a oportunidades laborales.
Hacia personas transgénero y transexuales	Rechazo, aislamiento y negación por parte de la sociedad hacia las personas transgénero y transexuales, motivada por la transfobia.	
Por motivos raciales	Trato desfavorable hacia una persona con motivo de su base en la categoría racial que la sociedad le atribuye.	Considerar social o jerárquicamente inferior a una persona por sus rasgos corporales o físicos, desprecio, intolerancia, humillación y explotación.
Por embarazo	Trato diferenciado hacia la mujer embarazada o por la posibilidad de procrear.	Impedir el acceso a oportunidades laborales; cambios de puesto o actividades que le perjudican laboral y económicamente; retiro de responsabilidades sin justificación con el objeto de limitar su participación.
Por creencias religiosas o espiritualidad	Trato injusto y desfavorable hacia una persona por no practicar o compartir las creencias religiosas de la sociedad en la que vive.	Agresiones verbales y/o físicas; burlas, amenazas, segregación.
Por ideología política	Trato desfavorable por no compartir las ideas políticas con las personas con las que se convive o mantiene vínculos de colaboración.	
Por edad	Suele suceder en entornos de colaboración contra personas adultas mayores o contra las que son jóvenes.	Trato injusto y despreciativo hacia las personas adultas mayores o hacia las jóvenes por considerar, respectivamente, que ya no cuentan con las habilidades físicas o mentales necesarias para desempeñar

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

		determinadas actividades o que son inexpertas o carecen de los conocimientos necesarios para desarrollar alguna actividad; negar el acceso a oportunidades laborales; retiro de responsabilidades sin justificación.
Por apariencia física	Se concibe cuando una persona no se ajusta a los parámetros hegemónicos de belleza o a los estereotipos sociales ligados a lo que se considera "normal" o "aceptable" o por obesidad.	Burlas, chistes, humillación, comparaciones destructivas.
Por discapacidad o enfermedad	Trato injusto personal o de acceso a la realización de actividades, por sufrir alguna discapacidad física o mental, o por padecer alguna enfermedad.	Todo acto que vulnere, distinga, excluya o separe a una o más personas por sufrir discapacidad física o mental, padecer alguna enfermedad o neurodivergencia.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Glosario

Ambiente hostil. Aquel entorno de colaboración intimidatorio o humillante para la persona que es objeto de una conducta que dañe u ofenda su dignidad.

Autoridades educativas. Secretaría de Educación Pública (SEP) y Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Autoridad competente. La autoridad facultada para investigar y resolver una denuncia o querella formulada por actos tipificados como delitos en el Código Penal.

Autoridad inmediata de la Institución. La persona de la comunidad directiva que recibe de la Coordinación de Sección correspondiente el reporte de un incidente en que se encuentren involucrados una niña, niño, adolescente o persona adulta de la Comunidad Queen y que, en conjunto con la coordinación, hacen del conocimiento del Comité Disciplinario Escolar la situación.

Comité Disciplinario Escolar. La instancia interna escolar conformada por las personas coordinadoras de sección, una persona representante de la Subdirección escolar y la directora de la Institución que tiene a su cargo la resolución de incidentes derivados de conductas de discriminación y violencia sexual y escolar.

Dignidad. Es el derecho de una persona de ser reconocida y valorada como ser individual y social en igualdad de circunstancias, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de ser persona.

Garantía de audiencia. Derecho de la persona señalada como responsable en una queja de manifestar lo que a su derecho convenga respecto de las conductas que se le atribuyen.

Habilidades sociales. Son necesarias para optimizar relaciones interpersonales, a través de la expresión adecuada y respeto por las emociones, opiniones y necesidades propias y de las demás personas, para el logro de relaciones funcionales, armónicas e inclusivas.

Habilidades emocionales. Son necesarias para el desarrollo integral de las personas, ya que facilitan la comprensión de las emociones propias y de las de otras personas, así como una adecuada expresión, y regulación de pensamientos y emociones, lo que contribuye a guiar el comportamiento y favorecer la forma de relacionarse con las demás personas.

Integridad. Conjunto de condiciones físicas, psíquicas y morales que le permiten al ser humano su existencia, sin sufrir ningún tipo de menoscabo en cualquiera de estas tres dimensiones.

Interés superior de la niñez. Es la satisfacción integral de los derechos de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para el correcto desarrollo de las niñas, niños y adolescentes.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Libertad. Capacidad de una persona de actuar por voluntad propia y sin coerción externa que pudiera atentar contra su honor y cuyo límite será el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de las demás personas.

Persona acompañante. Encargada de la planificación y desarrollo de un Círculo de Paz. Participa en el círculo velando que se mantenga un ambiente adecuado para la conversación.

Persona adulta promovente. Cualquier persona adulta de la Comunidad Queen que, al presenciar o tener conocimiento de una conducta inadecuada cometida en perjuicio de una niña, niño o adolescente lo informa a la autoridad escolar a fin de llevar a cabo las acciones conducentes.

Persona observadora de las conductas inadecuadas. La persona de la Comunidad Queen que presenció la comisión de una conducta inadecuada en perjuicio de una niña, niño, adolescente o cualquier persona adulta.

Persona primera respondiente. La persona de la Dirección Escolar y la coordinadora de sección autorizadas por la Institución para atender, respectivamente, a las personas de la comunidad docente, administrativa de apoyo y externa que se involucren en un incidente y a las niñas, niños o adolescentes (incluye sin limitar a madres y padres de familia o tutores que detecten un comportamiento inusual en las personas menores de edad) que sufran una afectación física, emocional o psicológica derivada de conductas inadecuadas por parte de otra persona de la Comunidad Queen, así como para integrar los procedimientos de actuación e investigación de incidentes. Puede ser también cualquier otra autoridad escolar a quien se haga del conocimiento la comisión de la conducta inadecuada.

Revictimización. Exponer a una persona víctima de actos de violencia a sufrir un daño, no como consecuencia directa del acto violento que vivió o presenció, sino derivado del acercamiento y cuestionamientos de las personas o autoridades competentes encargadas de la investigación de los hechos, quienes deben abstenerse de realizar cualquier acto que agrave las condiciones de la víctima y que obstaculice e impida el ejercicio de sus derechos.

Sano desarrollo físico, psicológico y emocional. Existencia de un ambiente favorecedor y estimulante que propicie el posterior desenvolvimiento de la persona menor de edad en el conjunto de la sociedad a lo largo de toda su vida. Este desarrollo es fundamental para alcanzar un nivel suficiente de inteligencia emocional y de salud física y psicológica.

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

Notas

[i] https://www.unwomen.org/es/news/stories/2019/11/feature-consent-no-blurred-lines
[ii] https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/Ninez_familia/Material/cuadri_interes_superior_NNA.pdf
[iii] https://www.who.int/topics/child_abuse/es/
[iv] https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/es/summary_es.pdf
[v] Convenio 111 de la OIT y la discriminación en el empleo. Artículo 1.
[vi] Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Artículo 1 fracción III.
[vii] Jurisprudencia: 1a. J.55/ 2006. Novena Época. Primera Sala. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo XXIV, septiembre de 2006. P. 75. **IGUALDAD. CRITERIOS PARA DETERMINAR SI EL LEGISLADOR RESPETA ESE PRINCIPIO CONSTITUCIONAL.** La igualdad en nuestro texto constitucional constituye un principio complejo que no sólo otorga a las personas la garantía de que serán iguales ante la ley en su condición de destinatarios de las normas y de usuarios del sistema de administración de justicia, sino también en la ley (en relación con su contenido). El principio de igualdad debe entenderse como la exigencia constitucional de tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, de ahí que en algunas ocasiones hacer distinciones estará vedado, mientras que en otras estará permitido o, incluso, constitucionalmente exigido. En ese tenor, cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación conoce de un caso en el cual la ley distingue entre dos o varios hechos, sucesos, personas o colectivos, debe analizar si dicha distinción descansa en una base objetiva y razonable o si, por el contrario, constituye una discriminación constitucionalmente vedada. Para ello es necesario determinar, en primer lugar, si la distinción legislativa obedece a una finalidad objetiva y constitucionalmente válida: el legislador no puede introducir tratos desiguales de manera arbitraria, sino que debe hacerlo con el fin de avanzar en la consecución de objetivos admisibles dentro de los límites marcados por las previsiones constitucionales, o expresamente incluidos en ellas. En segundo lugar, es necesario examinar la racionalidad o adecuación de la distinción hecha por el legislador: es necesario que la introducción de una distinción constituya un medio apto para conducir al fin u objetivo que el legislador quiere alcanzar, es decir, que exista una relación de instrumentalidad entre la medida clasificatoria y el fin pretendido. En tercer lugar, debe cumplirse con el requisito de la proporcionalidad: el legislador no puede tratar de alcanzar objetivos constitucionalmente legítimos de un modo abiertamente desproporcional, de manera que el juzgador debe determinar si la distinción legislativa se encuentra dentro del abanico de tratamientos que pueden considerarse proporcionales, habida cuenta de la situación de hecho, la finalidad de la ley y los bienes y derechos constitucionales afectados por ella; la persecución de un objetivo constitucional no puede hacerse a costa de una afectación innecesaria o desmedida de otros bienes y derechos constitucionalmente protegidos. Por último, es de gran importancia determinar en cada caso respecto de qué se está predicando con la igualdad, porque esta última constituye un principio y un derecho de carácter fundamentalmente adjetivo que se predica siempre de algo, y este referente es relevante al momento de realizar el control de constitucionalidad de las leyes, porque la Norma Fundamental permite que en algunos ámbitos el legislador tenga más amplitud para desarrollar su labor normativa, mientras que en otros insta al Juez a ser especialmente exigente cuando deba determinar si el legislador ha respetado las exigencias derivadas del principio mencionado.
[viii] Poder Judicial. (2017). Prevención de la Violencia Escolar. 14 de Abril 2021, de Aula Virtual del Poder Judicial.
[ix] Aguiñaga Trejo, M. *Op. Cit.*
[x] Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Art. 10.
[xi] https://www.gob.mx/cms/uploads/docs/Orientaciones_211216.pdf
[xii] Suprema Corte de Justicia de la Nación. **Tesis:** 1a. XLIX/2020 (10a.) Aislada. **Registro digital:** 2022436. **Instancia:** Primera Sala. **Décima Época. Fuente:** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 80, Noviembre de 2020, Tomo I, página 941. **Materia(s):** Civil, Constitucional. **CASTIGO CORPORAL COMO MÉTODO DE DISCIPLINA. LOS MALTRATOS Y AGRESIONES FÍSICAS CONTRA MENORES DE EDAD, SEAN LEVES, MODERADOS O GRAVES, SON CONTRARIOS A SU DIGNIDAD HUMANA Y VULNERAN SU DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL.** Criterio jurídico: La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación considera que el maltrato físico, sea leve, moderado o grave, que tenga por objeto causar cierto grado de dolor o malestar, o cualquier castigo que busque menospreciar, humillar, denigrar, amenazar, asustar o ridiculizar al menor de edad, constituye un castigo corporal y/o un trato cruel y degradante, que resulta incompatible con la dignidad y los derechos de los menores de edad a su integridad personal y a su sano desarrollo integral; por lo que la erradicación del castigo corporal y los tratos crueles y degradantes es una necesidad apremiante en nuestra sociedad, que vincula a no justificar tales conductas como método correctivo o de disciplina para la niñez, en ningún ámbito. https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2022436
[xiii] Ídem. Artículo 12.
[xiv] Primera Sala (2015, 23 octubre). *Tesis: 1a. CCXCVII/2015 (10a.), Registro 2010141,* **BULLYING ESCOLAR. SU CONCEPTO.** *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 23, Octubre de 2015, Tomo II , página 1643*. Suprema Corte de Justicia de la Nación. https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2010141
[xv] Aguiñaga Trejo, M. (2012) p.11. Modelo para la Prevención, Atención y Seguimiento de la Violencia, Maltrato, Acoso Escolar y Abuso Sexual Infantil MPPAS. Gobierno Federal SEP.
[xvi] **Tesis: aislada.** 1a. CCCIII/2015 (10a.) Primera Sala. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 23, Octubre de 2015, Tomo II, **Décima Época. P.** 1642. **BULLYING ESCOLAR. PUEDE LLEGAR A CONSTITUIR UN TRATO DISCRIMINATORIO, SI ESTÁ MOTIVADO POR EL HECHO DE QUE LA VÍCTIMA PERTENEZCA A UNO DE LOS GRUPOS ESPECIALMENTE PROTEGIDOS POR EL ARTÍCULO 1o. CONSTITUCIONAL.**
[xvii] Primera Sala (2015, 23 octubre). *Tesis: 1a. CCXCIX/2015 (10a.), Registro 2010138, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 23, Octubre de 2015, Tomo II, página 1637*. Suprema Corte de Justicia de la Nación. https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2010138
BULLYING ESCOLAR. CRITERIOS PARA IDENTIFICAR Y CARACTERIZAR ESTE FENÓMENO SOCIAL. Ante la complejidad que implica caracterizar e identificar el fenómeno de bullying escolar y la diversidad de criterios existentes para ello en la literatura especializada, es posible destacar por lo menos dos características que satisfacen cabalmente el marco legal y constitucional de la protección a la infancia: i) una acción de hostigamiento escolar; y ii) que ocurre de manera reiterada en el tiempo. Respecto al hostigamiento, conviene apuntar que implica acciones negativas que pueden adoptar varias modalidades: contacto físico, palabras, muecas, gestos obscenos, o bien la exclusión deliberada de un alumno del grupo. En relación con la reiteración en el tiempo, cabe destacar que constituye un elemento que permite distinguir el fenómeno de acoso escolar como un patrón de comportamiento generador de un ambiente de violencia, de un solo acto aislado de agresión. También es importante subrayar que, al identificar el acoso escolar, debe tomarse en cuenta la naturaleza esencialmente casuística del fenómeno. No todos los conflictos sociales dentro de la escuela serán acoso escolar, ni todas las conductas de bullying serán igual de graves en cuanto a daños y consecuencias. Igualmente, en ocasiones es difícil identificar claramente a los agresores, pues puede presentarse como una acción de grupo en la que la responsabilidad se ve pulverizada. Por último, debe anotarse que puede resultar difícil determinar el tiempo en que debe presentarse el fenómeno. Este análisis integral de los hechos corresponderá al juzgador ante las circunstancias del caso concreto.
[xviii] https://www.poderjudicialcdmx.gob.mx/acoso_escolar/
xix Protocolo para la prevención del abuso sexual a niñas, niños o adolescentes. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia. Rosa Angélica Gil Rivera. 1ª ed. Octubre 2017. P. 28.
[xx] https://www.gob.mx/difnacional/articulos/sabes-que-es-el-abuso-sexual-a-ninas-y-ninos?idiom=es
[xxi] Op. Cit. Rosa Angélica Gil Rivera.
[xxii] https://www.gob.mx/cms/uploads/docs/Orientaciones_211216.pdf
[xxiii] La Secretaría de Educación Pública (SEP) puso en marcha la página de Internet www.acosoescolar.sep.gob.mx y la línea telefónica 01800-11-ACOSO (22676) para atender, prevenir, denunciar y dar información.
[xxiv] Defensoría de los Derechos de la Infancia https://dif.cdmx.gob.mx/servicios/servicio/defensoria-de-los-derechos-de-la-infancia; Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México https://www.fgjcdmx.gob.mx/

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.

[xxv] Ídem
[xxvi] Ídem. Artículo 11.
[xxvii] Tesis: aislada. 1a. CCLII/2014. (10a.) Primera Sala. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I. Décima Época. P. 138. **ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.** El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.
[xxviii] Op. Cit. Artículo 13.
[xxix] Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Op. Cit.
[xxx] Ambiente laboral hostil: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio o humillante para la persona que es objeto de ella. Acoso sexual en el trabajo y masculinidad, OIT, 2013.
[xxxi] Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista, OIT. 2014.
[xxxii] Acoso sexual en el trabajo y masculinidad, OIT, 2013.
[xxxiii] Violencia en el trabajo. Organización Internacional del Trabajo. 3ª edición.
[xxxiv]
https://piensadh.cdhdf.org.mx/images/publicaciones/material_de_capacitacion/curso/2011_Mecanismos_de_resolucion_alternativa_de_conflictos.pdf
[xxxv] https://www.gob.mx/conavim/articulos/has-sufrido-acoso-cibernetico-te-decimos-a-donde-acudir

Todos los derechos reservados © The Boston Center for Latin America S.C. 2020 Confidencial.