

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA, ACOSO, HOSTIGAMIENTO Y CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DEL ESTADO DE PUEBLA (UIEP)

El presente protocolo se compone de dos apartados. El apartado A será aplicable para las/los estudiantes inscritos en la UIEP y el apartado B será aplicable para el personal de la UIEP.

Marco jurídico

Los principales instrumentos ratificados en materia de igualdad laboral y no discriminación que México tiene la obligación de respetar y hacer cumplir de conformidad con nuestra Carta Magna y los Tratados Internacionales son:

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Pacto de San José de Costa Rica.
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en ingles). Particularmente de los artículos 11, 13 y 14; de las Recomendaciones Generales CEDAW: art. 5, 13, 16, 17 y 18; y las Recomendaciones específicas CEDAW: 29 (2012), 31 (2006), 442 (2002), 406 y 416 (1998).
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belem do Pará”.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en ingles). Particularmente los

artículos 1, 2 y 4 de dicho instrumento; así como los siguientes párrafos de las Observaciones finales del Comité CERD hechas al Estado Mexicano de los años 1997; párrafos 16 y 21; 2006 el párrafo 16; y 2012 el párrafo 16.

- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración.
- Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.
- Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH).
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV).
- Ley Federal del Trabajo (LFT).
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.
- Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Sanción, por hechos de Hostigamiento Sexual, Abuso Sexual, Discriminación, Acoso, Maltrato y Violencia en contra de Niñas, Adolescentes y Mujeres de Instituciones Educativas Oficiales y Particulares del Estado de Puebla.
- Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia de Personal Académico.
- Reglamento para Estudiantes Residentes de las Villas Universitarias de la UIEP.
- Reglamento de Ingreso, Permanencia, Promoción y Egreso de los Estudiantes.
- Código de conducta.

Marco conceptual

I. Violencia: Es el uso intencional de la fuerza física o del poder, en los hechos o como amenaza, en contra de uno mismo, de otra persona o de un grupo o comunidad, y que tiene como resultado una alta probabilidad de producir, lesiones, muerte, daño psicológico, problemas en el desarrollo o privaciones.

II. Violencia de género: Es cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

Entre los tipos de violencia de género se puede encontrar:

II.1 Violencia psicológica: Cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

II.2 Violencia física: Cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.

II.3 Violencia económica: Toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

II.4 Violencia sexual: Cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de una persona y que, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía de un cuerpo a otro, al denigrarlo y concebirlo como objeto. Esta violencia abarca actos que van desde el acoso verbal a la penetración forzada y una variedad de tipos de coacción, desde la presión social y la intimidación a la fuerza física. También se considera violencia sexual si la persona no está en condiciones de dar su consentimiento, por ejemplo, cuando está en estado de ebriedad, bajo los efectos de un estupefaciente, dormida o mentalmente incapacitada. Por mencionar algunos actos de este tipo, se enumeran los siguientes:

II.4.1 Violación: Se refiere a la copula (se entiende por copula la introducción total o parcial de cualquier elemento, instrumento, objeto o parte del cuerpo humano, vía vaginal, anal u oral, en el cuerpo de otra persona) con otra persona de cualquier sexo, por medio de la violencia física o psicológica.

II.4.2 Violación equiparada: Así como también, la introducción en el cuerpo de otra persona vía vaginal o anal de cualquier elemento, instrumento, objeto o parte del cuerpo humano distinto del miembro viril, por medio de la violencia física o moral; también cuando una persona no tenga capacidad de comprender el significado del hecho, o por cualquier causa no pueda resistirlo.

II.4.3 Violación en grado de tentativa: Se refiere al intento de tener una relación sexual no consensual mediante el uso de fuerza o amenazas.

II.4.4 Hostigamiento sexual: Refiere a aquella persona que acose o asedie con fines o móviles lascivos a otra persona, amenazándola con causarle un mal, valiéndose para ello de su posición jerárquica, de su

situación laboral, docente, doméstica o de cualquier otra que implique ventaja sobre una persona, es decir, se produce en una relación vertical.

II.4.5 Acoso sexual: Aquella violencia sexual que incurra en cualquier comportamiento, verbal, gestual o físico, de naturaleza o con connotación sexual y/o íntima, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y/o su salud física y/o psicológica, en particular cuando se genera en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual se presenta en una relación horizontal, en la que no existe una relación de subordinación. Por tanto, se trata de agresiones entre compañeras y compañeros de estudio o trabajo, en el que se genera un estado de coacción. Además, se considera cualquier otra forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad de las personas víctimas de la violencia por razón de su género.

III. Violencia laboral: Es la negativa ilegal a contratar a una persona o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género, sexo, raza, religión, clase, orientación/preferencia, nacionalidad, política, objeción de conciencia o cualquier condición física.

IV. Violencia estructural: Es el ejercicio de fuerza de una persona contra otra o contra sí misma, que es aceptada como parte de la estructura social, se trata de una conducta que ha sido normalizada o naturalizada por las/los integrantes de un grupo de personas.

V. Violencia docente-estudiantes: Son aquellas conductas que dañen la autoestima de estudiantes con actos de discriminación por su género, sexo, raza, religión, clase,



orientación/preferencia, nacionalidad, política, objeción de conciencia o cualquier condición, como la condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, entre otras que les infligen profesores/as.

VI. Violencia estudiantes-docente: Son aquellas conductas que dañen la autoestima del docente con actos de discriminación por su género, sexo, raza, religión, clase, orientación/preferencia, nacionalidad, política, objeción de conciencia o cualquier otra condición física, social, académica, limitaciones y/o características físicas que infligen las/los estudiantes, así como actos de hostigamiento o algún otro tipo de acoso o violencia.

VII. Violencia escolar: Toda agresión directa que afecte, denigre, discrimine, aisle, ofenda, perturbe, incomode y cualquier otra que impida el desarrollo de la personalidad, dañe la integridad o salud de otro miembro o grupo de la comunidad estudiantil, tales como el uso de un lenguaje físico inapropiado, lenguaje verbal inapropiado, hasta el uso de la fuerza física (golpes, jalones, entre otros); así mismo la burla y el chantaje, que se produce dentro de los espacios físicos que le son propios a las instalaciones escolares, o alrededores de la escuela o lugares donde se desarrollan actividades extra a la escuela o por medios electrónicos. Una forma extrema de esta violencia, sería el acoso escolar, que se diferenciará por la repetición de la violencia durante un tiempo prolongado y que además ha sido premeditado.

VIII. Violencia en la comunidad: Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos de las personas y propician su denigración, discriminación o exclusión en el ámbito público.

IX. Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos, como la raza, la clase, el color, el sexo, género, orientación/preferencia, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el

origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento, la condición física o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades fundamentales de todas las personas.

X. Acoso laboral: Acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a un miembro de la comunidad universitaria, lo humilla, ofende o amedrenta. No respetar el horario laboral y los reglamentos para el uso de los materiales y el aprovechamiento de los espacios universitarios.

XI. Acoso escolar: Comportamiento agresivo, repetitivo e intencional que llevan a cabo uno o más individuos contra una persona; a la relación interpersonal caracterizada por el abuso de poder o fuerza, que ocurre de manera repetida durante algún tiempo y no existe una provocación aparente por parte de la persona, siempre que se dirija contra uno o más estudiantes; entorpezca significativamente las oportunidades educativas o la participación en programas educativos de dichos estudiantes; y perjudique la disposición de un/una estudiante a participar o aprovechar los programas o actividades educativas del centro escolar, al hacerle sentir un temor razonable a sufrir alguna agresión física.

XII. Comunidad universitaria: Conjunto de personas que comparten espacios educativos, considerando a estudiantes, padres de familia, personal y vecinos/as de la comunidad.

XIII. Estudiante: Persona que cumple con todos los requisitos de permanencia a la UIEP, desde el ingreso hasta la terminación del plan de estudios del mapa curricular. Se incluye a las personas que están en proceso de titulación.

XIV. Becarios y prestadores de servicio social y/o profesional: Personas que no tienen formalizada una relación laboral con la UIEP, pero su tratamiento será bajo el apartado B del presente ordenamiento, para salvaguardar la integridad de la comunidad universitaria.

Terminología

Ombudsperson: Persona encargada de la protección de los derechos del ciudadano en sus contactos con las autoridades dentro del centro de trabajo, quien actúa como figura mediadora.

CLIND: Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación.

SID: Subcomité de la Política Interna de Igualdad Laboral y no Discriminación.

SAQ: Subcomité de Atención a Quejas.

SIVAE: Subcomité de Investigación, Vinculación y Atención a la Violencia Estudiantil.

UIEP: Universidad Intercultural del Estado de Puebla.

Quejoso/a: Estudiante, becario/a, prestador/a de servicio social y/o profesional, y personal de la UIEP que presenta una queja en el formato establecido y con las pruebas necesarias ante la figura del Ombudsperson.

Pruebas: Son medios de pruebas aquellos elementos que sirvan como evidencia que soporte a la queja, las cuales se integrarán al expediente. Las pruebas pueden ser fotografías/imágenes, audios, videos, objetos, mensajes de texto, testigos u otros que sirvan como evidencia. Será posible presentar pruebas antes o durante la audiencia.

OBJETIVOS

OBJETIVOS PARA EL APARTADO A

I.1 Proporcionar a las/los estudiantes de la UIEP un medio por el cual puedan denunciar cualquier conducta de violencia, hostigamiento, acoso escolar y conductas de discriminación por sus pares (estudiantes matriculados en UIEP) y por personal de la UIEP.

I.2 Garantizar la confidencialidad de las/los estudiantes en la UIEP que decidan presentar alguna queja.

I.3 Promover un ambiente escolar libre de violencia, hostigamiento, acoso y/o conductas de discriminación, respetando los derechos del o de la estudiante.

I.4 Ofrecer un protocolo de atención a las/los estudiantes de la UIEP.

OBJETIVOS PARA EL APARTADO B

II.1 Proporcionar al personal de la UIEP un medio por el cual pueda denunciar cualquier conducta de violencia, hostigamiento, acoso laboral y conductas de discriminación.

II.2 Garantizar la confidencialidad de la o las personas que decidan presentar alguna queja.

II.3 Promover un ambiente laboral libre de violencia, hostigamiento, acoso y/o conductas de discriminación, respetando los derechos laborales del personal de la UIEP.

II.4 Ofrecer un protocolo de atención al personal de la UIEP.

PRINCIPIOS GENERALES



En concordancia con los Derechos Humanos (DDHH) y el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), este protocolo actúa bajo los siguientes principios:

Dignidad y defensa de la persona: Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad, como lo son los actos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual. Este principio faculta la adopción de las medidas de prevención, atención y protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad. Asimismo, el seguimiento y las recomendaciones se turnarán a las instancias que correspondan de acuerdo a la normatividad aplicable.

Ambiente libre de violencia: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de violencia, hostigamiento, acoso y discriminación son contrarios a este principio.

Igualdad de oportunidades y no discriminación: Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo. Cualquier tipo de discriminación y violencia es contrario a este principio, por lo que se prestará especial atención a proveer de las condiciones que permitan el acceso de todas las personas a las actividades enmarcadas en este protocolo, sin importar su condición física, de género, religiosa, económica o por su edad, raza, etnia o cualquier otra condición que menoscabe la relación que mantenga con la UIEP. Si bien es cierto, existen categorías académicas, las relaciones entre los miembros de la comunidad universitaria deben basarse en el respeto mutuo y reconocimiento del trabajo de cada uno/a.

Confidencialidad:

A) Los procedimientos deben preservar la reserva y la confidencialidad.



B) Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que conlleva el derecho a la confidencialidad, al secreto y a la inviolabilidad de comunicación.

Interculturalidad: Podrá agotarse el protocolo en lengua castellana u originaria. Ésta deberá determinarse al inicio del procedimiento y no podrá cambiarse durante el mismo, considerando la pertinencia cultural de las partes, con estrecha vinculación con el principio de dignidad y defensa de la persona.

Imparcialidad: Las personas que integran las instancia que lleguen a conocer y procesar el hecho de violencia y/o discriminación basada en género o sexualidad, deben evitar conjeturas y juicios previos. Es obligatoria la excusa de una persona que forme parte del Comité o Subcomités en caso de existir conflicto de interés.

No re-victimización: Durante la aplicación del protocolo la persona no debe sufrir nuevas agresiones por parte de las/los integrantes del Comité y/o Subcomités, sean o no intencionadas, por lo que no puede ser sometida a rendir versiones adicionales después de haber presentado su queja y declaración, ni confrontada con la o las personas denunciadas, sin previa autorización. No cabe la exposición pública de su identidad, el retardo injustificado en los procesos, la desprotección, la negación y/o la falta injustificada de atención efectiva.

FUNCIONES DEL COMITÉ, SUBCOMITÉS Y OMBUDSPERSON

Para la adecuada aplicación del presente protocolo se tendrán las siguientes funciones:

CLIND: Recibir los acuerdos/resoluciones del SID y/o SIVAE para turnar a las instancias responsables. Vigilar el cumplimiento y dar seguimiento a los acuerdos/resoluciones. Solicitar informes al Ombudsperson y a los Subcomités.

Resguardar los expedientes atendidos dando su tratamiento oportuno de confidencialidad. Mantener actualizada la política, el protocolo y el programa de capacitación y de prevención de la violencia, acoso, hostigamiento y conductas de discriminación en la UIEP. Verificar el cumplimiento y difusión del Programa de Capacitación y Prevención.

SID: Atender la queja que le turne el SAQ. Coadyuvar en la integración del expediente con las pruebas pertinentes, oír a las partes y demás involucrados, y vincular a las partes para la atención psicológica, médica y/o jurídica que se requiera. Constituirse como un órgano mediador/conciliador entre las partes para hacer efectivo el protocolo. Emitir acuerdo/resolución de la queja y túrnala al CLIND para el seguimiento correspondiente. Elaborar junto con el CLIND la Política Interna de Igualdad Laboral y no Discriminación de la UIEP, el protocolo de actuación ante situaciones de violencia, acoso, hostigamiento y conductas de discriminación en la UIEP, así como el Programa de Capacitación y Prevención de la violencia, acoso, hostigamiento y conductas de discriminación en la UIEP. Designar de entre sus miembros a un Coordinador/a quien convocará a las sesiones y turnará los expedientes al CLIND.

SAQ: Recibir la queja del Ombudsperson, para analizar el caso y turnarlo al Subcomité correspondiente. Si la queja corresponde al apartado A, es decir, entre miembros de la comunidad estudiantil, se turnará al SIVAE; el resto de las quejas recaerán en el apartado B y se turnarán al SID. Designar de entre sus miembros a un Coordinador/a quien convocará a las sesiones.

Cuando se tipifiquen delitos, ya sea a través de una queja o no, se remitirá inmediatamente a la oficina del Abogado/a General para la atención y/o asesoría pertinente.

SIVAE: Atender la queja que le turne el SAQ. Coadyuvar en la integración del expediente con las pruebas pertinentes, oír a las partes y demás involucrados, y vincular a las partes para la atención psicológica, médica y/o jurídica que se requiera. Informar de la atención psicológica, médica y/o jurídica que resulte y dar por concluida la queja. Constituirse como un órgano mediador/conciliador entre las partes para hacer efectivo el protocolo. Emitir acuerdo/resolución de la queja y túrnala al CLIND para el seguimiento correspondiente. Designar de entre sus miembros a un Coordinador/a quien convocará a las sesiones y turnará los expedientes al CLIND.

Ombudsperson: Recibir y turnar la queja al SAQ, con el formato debidamente requisitado. También podrá orientar sobre el procedimiento a los quejosos/as.

DE LAS/LOS INTEGRANTES

El nombramiento de las/los integrantes del Comité, los Subcomités y el/la Ombudsperson se realizará en sesión plenaria ordinaria o extraordinaria, convocada por el CLIND. El cargo será honorífico. Se realizarán dos sesiones plenarios al año, al inicio de cada semestre, y las extraordinarias que sean necesarias.

Vigencia del nombramiento de cada miembro será por dos años, sin posibilidad de reelección, pero podrá participar en otro órgano del Comité o como Ombudsperson.

En caso de que exista queja hacia algún miembro, deberá excusarse o sustituirse inmediatamente del cargo.

En las sesiones del CLIND o los Subcomités se registrará la asistencia. En caso de que algún miembro no asista por tres ocasiones durante un semestre, se notificará a las Direcciones de área y a Recursos Humanos para que se proceda con las actas administrativas correspondientes.

APARTADO A



Subcomité de Investigación, Vinculación y Atención a la Violencia Estudiantil

1. El/la estudiante presenta queja al Ombudsperson mediante formato respectivo.
2. El/la Ombudsperson recibe la queja y orienta al quejoso/a para la debida integración del expediente.
3. Una vez integrado el expediente, el/la Ombudsperson lo turna al SAQ.
4. El SAQ recibe el expediente para analizar el caso y lo turna al SIVAE.
5. El SIVAE convoca a las partes para ser escuchadas, en audiencia cerrada y revisar las pruebas, para realizar las siguientes acciones:
 - Mediación;
 - Conciliación, o
 - Cuando corresponda, denuncia ante el Ministerio Público.
6. El SIVAE dictará el acuerdo/resolución que contendrá la recomendación para la atención psicológica, médica y/o jurídica de las partes.
7. El SIVAE notificará el acuerdo/resolución a las partes y turnará el acuerdo/resolución al CLIND para enviar a las instancias responsables y dar el seguimiento correspondiente.

Una vez presentada la queja debidamente integrada, la audiencia se celebrará en un plazo máximo de tres días hábiles. En caso de que la queja debidamente integrada se presente un día previo a un periodo de suspensión académica/escolar, la queja se atenderá inmediatamente.

El quejoso/a tendrá derecho a desistirse de la queja en cualquier momento, hasta antes de que se dicte el acuerdo/resolución. El desistimiento debe presentarse por escrito con firma autógrafa, el cual se integrará al expediente. La instancia que reciba

el desistimiento deberá turnarlo al CLIND para levantar acta circunstanciada y cerrar el expediente. El expediente queda bajo el resguardo del CLIND.

APARTADO B

Subcomité de Política Interna de Igualdad Laboral y no Discriminación

1. El personal presenta queja al Ombudsperson mediante formato respectivo.
2. El/la Ombudsperson recibe la queja y orienta al quejoso/a para la debida integración del expediente.
3. Una vez integrado el expediente, el/la Ombudsperson lo turna al SAQ.
4. El SAQ recibe el expediente para analizar el caso y lo turna al SID.
5. El SID convoca a las partes para ser escuchadas, en audiencia cerrada y revisar las pruebas, para realizar las siguientes acciones:
 - Mediación;
 - Conciliación, o
 - Cuando corresponda, denuncia ante el Ministerio Público.
6. El SID dictará el acuerdo/resolución que contendrá la recomendación para la atención psicológica, médica y/o jurídica de las partes.
7. El SID notificará el acuerdo/resolución a las partes y turnará el acuerdo/resolución al CLIND para enviar a las instancias responsables y dar el seguimiento correspondiente.

Una vez presentada la queja debidamente integrada, la audiencia se celebrará en un plazo máximo de tres días hábiles. En caso de que ésta se presente un día previo a un periodo de suspensión académica/escolar, se atenderá inmediatamente.

El quejoso/a tendrá derecho a desistirse de la queja en cualquier momento, hasta antes de que se dicte el acuerdo/resolución. El desistimiento debe presentarse por escrito con firma autógrafa, el cual se integrará al expediente. La instancia que reciba el desistimiento deberá turnarlo al CLIND para levantar acta circunstanciada y cerrar el expediente. El expediente queda bajo el resguardo del CLIND.

GENERALIDADES

En caso de no mediar una queja, pero algún miembro de la comunidad universitaria detecta alguna situación de violencia, acoso, hostigamiento y conductas de discriminación, deberá solicitar la intervención del tutor/a y/o del director/a del área.

Este protocolo es la única vía de atención para atender casos de violencia, acoso, hostigamiento y/o conductas de discriminación en la UIEP. Cuando se inicie o se agote un caso fuera de éste, el CLIND tendrá la facultad de atracción del caso y, en su caso, podrá interponer una queja contra la persona o instancia que usurpó las funciones.

Los acuerdos/resoluciones podrán recomendar asesoría y/o acompañamiento legal y/o psicológico. Además, se podrá colaborar con otras instancias como el Sistema de Desarrollo Integral de la Familia (DIF), las Casas de la Mujer Indígena (CAMI), la Comisión Estatal de Derechos Humanos (CEDH), entre otros.

Cuando una persona presente una queja sin evidencias, sin ningún testigo o con actitud negativa con el ánimo de perjudicar a un miembro de la comunidad universitaria, con el ánimo de dañar y sin fundamento, el CLIND sesionará para verificar el caso, y lo turnará al área administrativa o académica para que se determine la sanción correspondiente.

Los casos no previstos en el presente protocolo serán revisados y subsanados por el CLIND.

Anexos:

- Formato de queja con aviso de confidencialidad
- Diagramas

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente protocolo entrará en vigor el día hábil siguiente de su aprobación por el CLIND. Una vez aprobado, se procederá con la publicación en los lugares más visibles y con su difusión en los medios digitales de la UIEP.

SEGUNDO.- En los actos y procedimientos administrativos que tengan relación con el presente Protocolo de Actuación ante situaciones de violencia, acoso, hostigamiento y conductas de discriminación en la Universidad Intercultural del Estado de Puebla (UIEP), que se hubieren iniciado o se inicien antes de que éste entre en vigor, el interesado podrá optar por su continuación conforme al procedimiento vigente durante su iniciación o por la aplicación de este protocolo.

TERCERO.- Se deja sin efectos todas aquellas disposiciones que contravengan lo dispuesto en el presente Protocolo.

Dado en Lipuntahuaca, Huehuetla, Puebla a los once días del mes de febrero de dos mil veinte.