



ASOCIACIÓN INTERNACIONAL POR LOS VALORES HUMANOS



PROTOCOLO DE
RESPUESTA RÁPIDA ANTE
VIOLENCIA DE GÉNERO

PRESENTACIÓN

La Asociación Internacional por los Valores Humanos es una organización de servicios sociales que comparte las técnicas de respiración y meditación en las áreas más vulnerables.

Las y los voluntarios realizan diversos proyectos humanitarios, que incluyen alivio en zonas de desastres naturales, desarrollo sustentable, empoderamiento de las mujeres, rehabilitación de personas privadas de su libertad y programas educativos en escuelas.

El Protocolo de Respuesta Rápida ante la Violencia de Género para combatir la violencia, el hostigamiento y el acoso sexual que presenta la Asociación Internacional por los Valores Humanos, se suma al esfuerzo por que la sociedad destierre de la convivencia en los espacios de la vida pública y de la vida privada las violencias por razones de género y la discriminación.

Este instrumento responde al hecho de que en tanto Asociación Internacional por los Valores Humanos es una organización dinámica y abierta a amplios sectores sociales, no es ajena a las conductas que se derivan de la desigualdad entre mujeres y hombres y de la cultura de la hegemonía masculina que reproduce en todo lugar y momento diversas expresiones de violencia.

Ante incidentes de violencia de género que se han suscitado en el contexto de las actividades de la Asociación, sus instancias de coordinación han tomado la decisión de impulsar una política de prevención, atención y en su caso sanción de estos problemas.

De llevar a cabo una estrategia de pedagogía hacia la Asociación que permita a todas y todos, quienes se acuerpan alrededor de ella, hacer conciencia del problema, tener una actitud autocrítica y estar alerta para sostener una actitud de respeto hacia todas las personas.

Y han dado prioridad a la adopción de este Protocolo de Respuesta Rápida que se presenta, de manera que le permita a la Asociación tomar medidas urgentes ante los hechos suscitados mientras se construye la política integral, sus mecanismos e instrumentos.



OBJETIVO

Establecer las bases para que la Asociación Internacional por los Valores Humanos inicie su camino hacia ser una comunidad libre de acoso y violencia, con respeto a la diversidad y disposición incluyente, que haga diferencia en el contexto de violencia de género y discriminación que imperan en la sociedad de nuestro tiempo.

Que la Asociación cuente con las herramientas que le permitan dar una respuesta rápida, expedita y eficaz ante los casos de violencias que se presenten en el contexto de sus prácticas espirituales y humanitarias; y que sus procedimientos sean adecuados para no revictimizar a las personas que presenten alguna denuncia.



PRINCIPIOS DE CONVIVENCIA

1. Convivencia sin violencia.

Asociación Internacional por los Valores Humanos en tanto filosofía de vida que busca elevar los valores humanos de la sociedad, fomentando la paz interior y la unidad de las personas para ir hacia una convivencia en el mundo libre de estrés y de violencia, declara su firme propósito de observar cero tolerancia al acoso, hostigamiento y abuso sexual por razones de género en todos los ámbitos de sus actividades.

Considerando que dada la índole física y espiritual de las actividades que desarrolla la Fundación, las personas practicantes y beneficiarias han depositado toda su confianza en el personal adscrito y voluntario que les guía y les asiste, por lo que se encuentran en estado de vulnerabilidad;

Y que es responsabilidad de la Fundación propiciar las condiciones para resguardar la vulnerabilidad de las personas practicantes y beneficiarias mientras se encuentren en sus ámbitos de convivencia presencial y virtual;

Que compete a toda la comunidad en su conjunto convivir con respeto y con paz; y que lo congruente para Asociación Internacional por los Valores Humanos es no permitirse pasar por alto ninguna situación en la que se abuse de la confianza que las personas le depositan en cuerpo y alma;

Asociación Internacional por los Valores Humanos se compromete a observar los procedimientos del **Protocolo de respuesta rápida para combatir la violencia laboral y el acoso y hostigamiento sexual (Protocolo)** ante los casos de denuncia que se presenten en cualquiera de sus ámbitos de acción.

Los procedimientos que se rijan por el Protocolo, observarán en todo caso la **debida diligencia** que consiste en asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas, con el fin de garantizar la seriedad de

los mecanismos que se desprenden.

2. Sí a la inclusión y la diversidad. No a la discriminación.

Asociación Internacional por los Valores Humanos en tanto principio, observa una ética de la comprensión que no juzga; bajo ese espíritu respeta y honra a todas las personas en su diversidad y se pronuncia contra toda discriminación y exclusión.

Este mismo espíritu que reconoce la singularidad de las personas, exige de cada una de ellas asumir las responsabilidades de la convivencia sin violencias, por lo que el Protocolo extiende su obligatoriedad a todas y cada una de las personas que se vinculan con la Asociación Internacional por los Valores Humanos.

En todo lugar y ante cualquier circunstancia, antepone nuestros valores de paz y unión en el mundo y las consecuencias que de ellos se derivan, durante las prácticas y servicios de la Asociación Internacional por los Valores Humanos. Y también para la toma de decisiones que impliquen afrontar situaciones de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual.



ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo aplica para todas las personas que se vinculen con Asociación Internacional por los Valores Humanos:

- a) Personal de tiempo completo o *Full Time*
- b) Personas Voluntarias
- c) Participantes en los diferentes programas a cargo de la fundación
- d) Personas practicantes
- e) Proveedores

DEFINICIONES - GLOSARIO

Para efectos del presente Protocolo y basados en diversas disposiciones legales y normativas, se presentan las siguientes definiciones:

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

Acoso laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste siempre que esté vinculado a la relación laboral.

Canales de denuncia: Medios electrónicos y físicos puestos a disposición de la Comunidad para el efecto.

Comité de Atención y Seguimiento: Órgano permanente que sustituye a la Consejería.

Consejería: La Consejería de Atención y Seguimiento emergente/provisional es la instancia de toma de decisiones encargada de atender y dar seguimiento para la aplicación de este Protocolo de respuesta rápida y de organizar el proceso de Inclusión por medio del Plan de Acción Integral.

Consejera/Consejera auxiliar: Las dos personas que integran la Consejería

Comunidad: Se refiere a la comunidad de El Arte de Vivir, la cual está conformada por el personal de tiempo completo o *Full Time*, Personas Voluntarias, personas participantes en los diferentes programas a cargo de la fundación, proveedores, personas practicantes. El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que la violencia laboral y el acoso abarca aquellos casos que: “ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”. Por lo anterior, en el marco del Protocolo se incluyen aquellas situaciones de violencia laboral en las que el sujeto activo no necesariamente tiene un vínculo laboral directo con el centro de trabajo, por ejemplo, proveedores, contratistas o clientes.

Denuncia: El acto mediante el cual se hace del conocimiento de la persona Consejera/Consejera Auxiliar un hecho que se presume dentro de los actos de violencia contemplados en el presente protocolo, a través de los canales establecidos en el mismo.

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 expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Investigación: Proceso mediante el cual la Consejería recaba la información necesaria para determinar si la denuncia recibida es atendible por el presente protocolo, elabora un reporte de hallazgos y emite, de ser el caso, las sanciones aplicables.



Persona Agresora: Persona que ha cometido actos de violencia contemplados en el presente protocolo en el ámbito laboral y/o comunitario de El Arte de Vivir.

Persona presunta agresora: Persona señalada por la víctima como perpetradora de los actos de violencia contemplados en el presente protocolo en el ámbito laboral y/o comunitario de Asociación Internacional por los Valores Humanos

Persona/s testiga/s: Persona/s que pudieron haber escuchado o visto algo acerca del caso que se denuncia ya sea para ratificar o desmentir; que puedan describir con propiedad la relación entre la persona víctima y la persona presunta agresora o bien que haya/n sido mencionada/s en el resto de las entrevistas, lo que puede incluir personas que hayan sido hostigadas o acosadas por la misma persona presunta agresora.

Personas integrantes de la Consejería: Personas de la comunidad designadas por la dirección de la fundación en México que cumplan con los requisitos señalados en el apartado *Consejería de Atención y Seguimiento emergente/provisional* del presente protocolo.

Plan de Acción Integral: Estrategia de pedagogía hacia la Fundación para la inclusión y la no violencia en la vida comunitaria de Asociación Internacional por los Valores Humanos.

Política Organizacional Igualitaria e Incluyente: El documento que surgirá del proceso de ejecución del Plan de Acción Integral.

Revictimización: Exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer repetidas veces los hechos del caso.

Víctima: Persona física que directa o indirectamente ha sufrido daño o el menoscabo de sus derechos producto de una violación de derechos humanos o de la comisión de un delito en el ámbito laboral y/o comunitario de Asociación Internacional por los Valores Humanos.

Violencia en la Comunidad: Actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.

Violencia laboral y docente: 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. 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.



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, aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las personas.

Violencia de género: Un tipo de daño físico, psicológico, sexual, económico, patrimonial, político o digital que se ejerce contra cualquier persona sobre la base de su sexo, identidad o expresión de género, u orientación sexual.



CONDUCTAS PROHIBIDAS PARA PERSONAL DE TIEMPO COMPLETO O FULLTIME, INSTRUCTORAS E INSTRUCTORES, VOLUNTARIADO Y PERSONAS PRACTICANTES EN EL CONTEXTO DE LAS ACTIVIDADES DE LA COMUNIDAD

- a. Realizar aproximaciones con insinuaciones sensuales escritas y/o verbales entre cualquiera de las personas presentes.
- b. Generar una atmósfera propicia para la incitación sexual por medio del movimiento y la ambientación de las actividades.
- c. Enunciar palabras, incluyendo bromas, juegos de palabras de doble sentido sexual o escatológico.
- d. Hacer tocamientos no necesarios para la práctica por parte de las y los instructores y el voluntariado sin previo aviso y solicitud de permiso explícito.
- e. Tener relaciones sexuales en el contexto de los cursos y prácticas.
- f. Establecer relaciones de pareja durante el tiempo de los cursos y prácticas.
- g. Proyectar por las redes sociales de la comunidad imágenes sugerentes de sexualidad de sí mismas/mismos.
- h. Acusar falsamente a alguna persona de la comunidad.
- i. Obligar a cualquier práctica, lectura o consejo, justificada en el trabajo de la comunidad dado que la práctica es una experiencia individual que depende de la decisión de cada persona.
- j. Referirse a la conducta sexual de las personas.
- k. Comentarios sobre el cuerpo de una persona.
- l. Comentarios o conjeturas sobre la orientación sexual o el género de alguna persona.
- m. Preguntar o discutir sobre la actividad sexual de las personas.

CONSEJERÍA DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO EMERGENTE/PROVISIONAL

Composición

Se integra por dos personas de distinta identidad sexo-genérica que formen parte de la Comunidad, y deben cumplir mínimamente con el siguiente perfil:

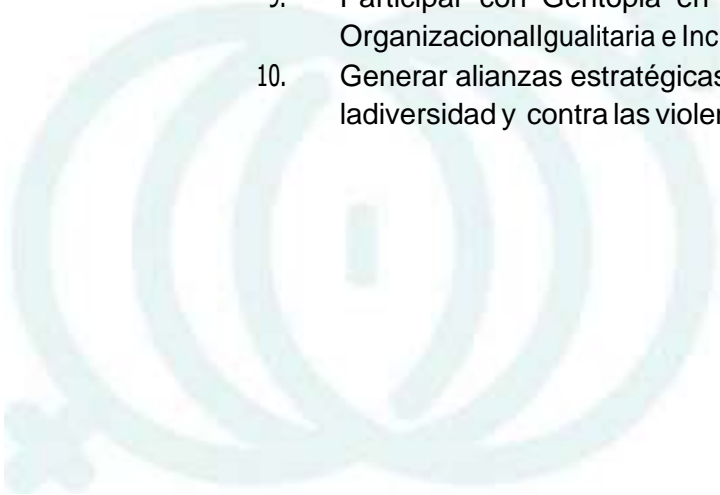
1. Ser reconocidas por su capacidad de escucha activa y empatía.
2. Tener conocimientos en asuntos de género, violencias (especialmente las que son objeto del presente protocolo), diversidad y/o estar dispuestas a recibir capacitación y entrenamiento al respecto.
3. Conocer el presente protocolo y comprometerse a actuar bajo los principios de convivencia señalados.



Funciones

La Consejería tiene las siguientes funciones:

1. Emitir el presente protocolo, adoptarlo y difundirlo.
2. Establecer y difundir los canales de denuncia.
3. Conocer y dar seguimiento a las denuncias presentadas en el marco de este protocolo de respuesta rápida.
4. Conducir el proceso de investigación y determinar las sanciones que en su caso amerite.
5. Determinar los procedimientos para excusarse de participar en algún caso en el que se puedan presentar conflictos de intereses.
6. Difundir las determinaciones
7. Atender y resolver los procedimientos de apelación iniciados por alguna de las partes involucradas en el caso.
8. Dar seguimiento al plan de acción integral a desarrollar bajo el acompañamiento de 2090 Gentopia S.C.
9. Participar con Gentopia en la elaboración de la Política Organizacional de Igualitaria e Inuyente y sus instrumentos.
10. Generar alianzas estratégicas con organizaciones que trabajan en pro de la diversidad y contra las violencias por razón de género.



Facultades de sanción

La Consejería, en tanto instancia de toma de decisiones, está facultada para emitir sanciones y recomendaciones proporcionales enfocadas a resarcir el daño provocado.

Vigencia

La Consejería estará vigente a partir de su conformación y hasta la emisión de la Política Organizacional Igualitaria e Incluyente y sus instrumentos, y la conformación del Comité de Atención y Seguimiento como órgano permanente y la designación de la/s Persona/s Consejera/s a través de mecanismos colectivos y democráticos.



Instancia de contrapeso

La Consejería como instancia colegiada, fungirá sin excepción como filtro y contrapeso a las decisiones de la estructura que no vayan de acuerdo con los principios de la comunidad y los lineamientos del Código de Ética.

Proceso hacia el Comité de Atención y Seguimiento

El proceso de conformación del Comité de Atención y Seguimiento como órgano permanente que sustituirá a la Consejería y que se llevará a cabo conforme a lo que establezca la Política Organizacional Igualitaria e Incluyente que será resultado de la ejecución del Plan de Acción Integral.

MECANISMO DE ATENCIÓN, RESOLUCIÓN Y ACATAMIENTO DE LA MISMA

A. Recepción de la denuncia

Para salvaguardar la seguridad, integridad y un proceso justo, la única persona que podrá denunciar actos de violencia será la víctima. En caso de que la víctima sea menor de edad, podrá presentar la denuncia su padre, madre o persona tutora.

La denuncia inicial podrá ser presentada a través del canal de denuncia por medio electrónico a la dirección: denuncia@aivh.org.

Para la atención de casos de violencias contempladas en el presente protocolo, se deberá comunicar de manera inmediata a la víctima la existencia de distintas vías para la solución del caso:

- a) Centro de Trabajo, a través de la Consejería.
- b) PROFEDET.
- c) Centros de Conciliación.
- d) Juzgados Laborales.

Deberá quedar claro para la víctima que el proceso de investigación que se siga mediante el presente protocolo, no impide que pueda recurrir a otras vías para denunciar, buscar justicia y reparación del daño.



Las denuncias deberán contener al menos los siguientes elementos:

- a) Nombre completo de la persona víctima y datos de contacto
- b) Nombre completo de la persona presunta agresora
- c) Descripción del/los actos de violencia denunciados que estén relacionados con el objeto del presente protocolo
- d) Fecha y lugar de ocurrencia de los actos de violencia
- e) Nombres e información de contacto de posibles persona/s testiga/s, de ser el caso



Es importante reiterar a la víctima la confidencialidad del proceso, hacerla sentir en un ambiente seguro y de confianza y el acompañamiento continuo.

En caso de que la persona de la Consejería que haya recibido la denuncia se encuentre en posible conflicto de interés o riesgo, ya sea por la cercanía con la persona presunta agresora o con la víctima o por estar en relación directa de subordinación con alguna de las personas antes mencionadas, deberá comunicarlo de manera inmediata a la otra persona consejera y excusarse de participar en el proceso de investigación.

Una vez recibida la denuncia, la Consejería deberá identificar en un lapso no mayor a tres días después de recibida si la denuncia presentada aplica:

- a) A los actos de violencia objetos del presente protocolo y
- b) La persona presunta agresora es parte de la comunidad.

En el caso de que la denuncia presentada no aplique en el ámbito de competencia del presente protocolo, se ofrecerá canalización y acompañamiento a la víctima hacia instancias, políticas o mecanismos que cubran su denuncia.

En caso de que la denuncia presentada aplique en el ámbito de competencia del presente protocolo, se acusa la recepción de la misma y se abre un expediente del caso para documentar la investigación y recopilar evidencia.

B. Recopilar evidencia

Una vez presentada la denuncia, y después de que se haya determinado que el presente protocolo aplica en el caso presentado, se deberá analizar en un plazo máximo de 7 días el tipo de violencia aplicable (acoso sexual, hostigamiento sexual o acoso laboral); se determinará con la víctima si es necesaria su canalización a servicios especializados de atención médica, psicológica o legal y se le ofrecerá información suficiente para la toma de decisiones autónoma respecto de aceptar o no dicha canalización.

En cualquier momento del proceso de investigación, se valorará la pertinencia de establecer medidas cautelares que garanticen la no revictimización y ofrezcan a la víctima un espacio seguro para continuar con el vínculo con la Comunidad en tanto se desahoga la investigación y se determinan las acciones a seguir.

La Consejería solicitará en un plazo máximo de 15 días después de identificado el tipo y la modalidad de la/s violencia/s una entrevista a la persona presunta agresora en la que se informará que hay una denuncia que le involucra y se le ofrecerá la oportunidad de narrar su versión de los hechos así como de identificar persona/s testiga/s que permitan corroborar dicha versión.

En caso de ser necesario contar con mayor información sobre el caso para llegar a una determinación, la Consejería podrá citar a las personas identificadas como testigas tanto por parte de la persona víctima como de la persona presunta agresora, en un plazo máximo de 15 días después de realizadas las entrevistas a las personas involucradas en la denuncia.

Se integrarán los hallazgos y las recomendaciones de sanciones en los casos aplicables y de acciones a seguir para procurar la no repetición de los actos de violencias identificados en un plazo máximo de 15 días después de recabada la información necesaria.

Para garantizar la no revictimización de las personas, así como los principios de confidencialidad y debida diligencia, no se conducirán las entrevistas en espacios comunes ni al mismo tiempo.

C. Comunicar resolución

Una vez que se haya llegado a una determinación, se comunicará tanto a la víctima como a la persona agresora y se elaborará un acta de cierre del caso en un plazo máximo de 7 días después de la determinación de la Consejería.

D. Condiciones y procedimiento de apelación

Cualquiera de las partes involucradas podrá en un lapso no mayor a 21 días, presentar un recurso de apelación a la determinación la Consejería, si se actualiza alguno de los siguientes supuestos:

1. Se identifican errores en el proceso de investigación descrito en este protocolo.
2. Se cuenta con nueva evidencia relevante que puede modificar el resultado de la determinación y con la cual no se contaba en el transcurso de la investigación.

La Consejería tendrá un plazo de 7 días para determinar si el recurso de apelación procede y solicitará el desahogo de las pruebas para poder ratificar su determinación o modificar el sentido de la misma en un período máximo de 14 días después de admitido el recurso.



MEDIDAS CAUTELARES

En cualquier parte del proceso de atención y seguimiento del caso, se podrán emitir medidas cautelares con el objetivo de salvaguardar la integridad de las personas involucradas, las cuales pueden ser:

1. Propiciar procesos de sensibilización a un área en particular.
2. Reubicación física o cambio de área de la víctima o de la persona presunta agresora.
3. Cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas.
4. Autorización para realizar funciones fuera de los espacios físicos de la Comunidad Asociación Internacional por los Valores Humanos.
5. Licencia con goce de sueldo mientras la denuncia esté en investigación.
6. Otras medidas que a consideración de la Consejería coadyuven para la protección de la víctima y del ambiente comunitario.

POSIBLES SANCIONES

A partir de los resultados de la investigación, la Consejería podrá resolver las siguientes medidas para el resarcimiento del daño y la garantía de no repetición:

1. Apercibimiento o llamada de atención. Hacerle saber a la persona agresora la política de cero tolerancia a los actos de violencia cometidos.
2. Suspensión de la persona agresora de todas las actividades relacionadas con la comunidad.
3. Expulsión de la persona agresora de la comunidad.
4. Restricción de actividades o beneficios por formar parte de la comunidad.
5. Reubicación física o cambio de área de la víctima o de la persona agresora.
6. Cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas.
7. Conminar a la persona agresora a resarcir el daño y ofrecer una disculpa a la víctima.
8. Ofrecer procesos de sensibilización a la persona agresora y/o al área de trabajo de la persona agresora.

FUENTES CONSULTADAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO

1. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_010621.pdf
2. Ley General de Víctimas disponible en: https://www.google.com/url?q=http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGV_200521.pdf&sa=D&source=editors&ust=1625854021845000&usq=AOvVaw0TlcvqaDxSPCSPmc3Q_JCn
3. Política sobre conductas sexuales inapropiadas *Sexual Misconduct Policy*. Yoga Alliance, disponible en: https://www.yogaalliance.org/About_Us/Policies/Policy_Prohibiting_Sexual_Misconduct
4. Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral. STPS, disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX_1_.pdf
5. Página web de Asociación Internacional por los Valores Humanos -México <http://aivh.org/>

