



**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA ALGUN TIPO DE  
DISCRIMINACIÓN Y ACOSO EN ESCUELAS “ESPACIOS DE SANA  
CONVIVENCIA”**

**INSTITUTO MUNICIPAL DE LA  
JUVENTUD JALTENCO**



## PRESENTACION

Los derechos humanos de las juventudes son uno de los temas primordiales para el Gobierno Municipal, es por ello que, con el propósito de establecer parámetros sociales para su promoción y respeto, nuestro país ha firmado diversos tratados, en los cuales se obliga a los Gobiernos Federal, Estatales y Municipales a ejecutar medidas para salvaguardar dichos derechos.

El presente protocolo establece los criterios sobre las actuaciones que deben realizarse en la etapa de Investigación Inicial y Complementaria; así mismo, proporciona los elementos teóricos- prácticos necesarios para contribuir en la toma de decisiones; delimitando los roles de los sujetos que intervienen.

Con el propósito de dar cumplimiento a los compromisos internacionales y nacionales en el tema de derechos humanos de las juventudes, el Gobierno del Estado de México, firmo en la ciudad de Badajoz, España, en octubre de 2005, y entró en vigor el 1 de marzo de 2008. El tratado internacional de derechos de las juventudes, la cual establece como uno de sus objetivos específicos, la necesidad de ejecutar mecanismos de coordinación entre las autoridades estatales y municipales para garantizar la protección institucional especializada de las juventudes.

## 1. JUSTIFICACIÓN

La Discriminación y el Acoso en las instituciones educativas, así como en la sociedad en general es una grave violación a los derechos humanos, cuyas consecuencias no sólo afectan a las niñas, niño y adolescentes involucradas, sino también a la comunidad en general. Después de décadas de lucha, se ha logrado que este tema sea concebido como una problemática crucial para el desarrollo social de cualquier país y, por ello, se ha incluido en las agendas nacionales e internacionales.

Las personas jóvenes, tendrán garantizados sus derechos humanos, su integridad, su dignidad, su privacidad, garantizada su seguridad física, moral, sexual y psicológica, a que se le explique la naturaleza de la medida impuesta, tener un trato digno y respetuoso en toda su internación preventiva

Con la implementación de un protocolo de actuación para algún tipo de discriminación y acoso en escuelas “espacios de sana convivencia” que defina los lineamientos de prevención, atención, sanción y erradicación de la discriminación y acoso en las instituciones educativas, se establecen acciones de seguridad, protección y respeto a sus derechos humanos a partir de características y necesidades particulares.

## 2. MARCO JURÍDICO

### 2.1 Internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Tratado internacional de derechos de la juventud.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
- Convención sobre los Derechos del Niño.

### 2.2 Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
  - Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley General de Víctimas.
- Ley del Instituto Mexicano de la Juventud.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

### 2.3 Estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.
- Ley de Asistencia Social del Estado de México.
- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.
- Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar actos de Discriminación en el Estado de México.
- Ley para la Prevención y Atención de la Violencia Familiar en el Estado de México.
- Ley para la Protección de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley de las Juventudes del Estado de México

### 2.4 Municipal

- Bando municipal

### 3. OBJETIVO

Establecer lineamientos claros y precisos en los procedimientos que regirán la actuación del Instituto Municipal de la Juventud Jaltenco, para contribuir a una prevención y atención de la Discriminación y Acoso Escolar. Definir criterios de operación y actuación en la investigación de hechos señalados como faltas cometidas por niñas, niños y adolescentes, de manera técnica y metodológica, para una procuración de justicia transparente, eficaz y eficiente, en un marco de respeto de los Derechos Humanos.

### 4. PRINCIPIOS RECTORES DE ACTUACIÓN

Ante casos de Discriminación y acoso en las instituciones educativas, la actuación por parte del Instituto Municipal de la Juventud Jaltenco, deberá apegarse a los principios siguientes:

**Legalidad:** Realizar las actividades encomendadas en estricto apego a la Ley, y considerando que la autoridad debe hacer lo que la normatividad faculta.

**Objetividad:** Actuar con base en indicios y evidencias de hechos, para brindar la protección específica hacia la víctima u ofendido por discriminación o acoso escolar, a fin de proveerles la defensa de sus derechos en el pleno ejercicio de sus libertades.

**Eficiencia:** Realizar sus funciones de forma profesional y adecuada con perspectiva de género y juventudes, que les brinden las herramientas para la atención a las víctimas en el menor tiempo posible.

**Profesionalismo:** Actuar apegándose en todo momento a las funciones designadas.

**Honradez:** Conducirse con rectitud e integridad en el desempeño de sus funciones.

**Respeto a los Derechos Humanos:** Actuar con respeto a los Derechos Humanos, reconociéndolos como los límites del ejercicio de la autoridad, sin que ello implique la inobservancia de los demás principios.

**No-discriminación:** Evitar conductas encaminadas a impedir, limitar o negar el ejercicio de un derecho, conforme a lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales.

**Prontitud:** La atención a la víctima de Discriminación y acoso escolar debe ser inmediata, garantizando su seguridad personal y la protección de sus derechos, atendiendo las necesidades y demandas concretas, ofreciendo respuestas oportunas, eficaces y de calidad.

**Perspectiva de género:** Conjunto de acciones encaminadas a que las y los jóvenes reciban un trato imparcial, mediante mecanismos que permitan que ninguna circunstancia los deje en condiciones de desventaja respecto al ejercicio pleno de sus derechos.

**Confidencialidad:** Salvaguardar la intimidad y seguridad de la víctima de discriminación y acoso, evitando cualquier publicación, exposición o reproducción de los datos personales y la contingencia que puedan causar una victimización, conforme las modalidades que el marco legal establece.

**Perspectiva de juventudes:** identificar, desarrollar y fomentar prácticas sociales y mecanismos jurídicos e institucionales que garanticen que las y los jóvenes sean reconocidos como sujetos de derecho, con capacidad de agencia y libertad para el pleno desarrollo de su proyecto de vida.

## 5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Para salvaguardar los derechos de la víctima u ofendido e incidir en la prevención especial y general de los delitos, a continuación se detallan las etapas de actuación que debe observar el Instituto Municipal de la Juventud en casos relacionados de discriminación y acoso escolar:



El Instituto Municipal de la Juventud deben estar conscientes que la discriminación o el acoso escolar pueda darse en cualquier lugar, sea público o privado, y ésta puede provenir de personas conocidas o desconocidas, por tal motivo deberán tomar en consideración las circunstancias particulares de cada caso, a fin de evitar cualquier tipo de victimización secundaria. Durante todas las etapas del procedimiento el Instituto Municipal de la Juventud deberán dirigir sus acciones a garantizar los derechos fundamentales de la víctima u ofendido, evitando que cualquier prejuicio influya en su actuación y desempeño.

## 5.1 DETECCIÓN

La detección de una posible víctima de discriminación o acoso se basa en el acercamiento directo que puede tener El Instituto Municipal de la Juventud. Se debe tomar en consideración que la discriminación o acosos en muchos casos es de carácter silenciosa, por lo que esto conlleva a que el Titular del área identifique características que pueden evidenciar que una niña, niño o adolescente se encuentra en una situación de riesgo, a través de los siguientes aspectos:

- a) Niega u oculta la discriminación o acoso, resistiéndose a hablar sobre lo sucedido.
- b) Rechaza cualquier ayuda, aparentando no tener problema alguno.
- c) Su estado de vulnerabilidad, le impide pensar o decidir sobre lo sucedido.

En el mismo sentido, el titular puede detectar algún tipo de discriminación o acoso observando y analizando el comportamiento y actitudes de una víctima, cuando ésta se encuentra en un espacio público y acompañada del agresor. El Instituto Municipal de la Juventud pueden poner atención en los siguientes indicios:

- a) Control físico del agresor sobre la posible víctima.
- b) Gritos o insultos por parte del agresor.

## 5.2 IDENTIFICACIÓN

El Instituto Municipal de la Juventud deberán indagar de manera correcta al momento en que les sea solicitado el auxilio; para ello, deberán encuadrar, de acuerdo a las características de la situación, circunstancias, el tipo y la modalidad de violencia.

Conforme al artículo 4 de la Ley de Federal para prevenir y eliminar la discriminación, queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 1o. constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley.

Las causas pueden ser variadas y las consecuencias devastadoras. Sin embargo, existen diferentes tipos de discriminación que debemos entender. Son los siguientes:

### 1. Discriminación individual

La discriminación individual es aquella que realiza un individuo a otro. Es decir, es cuando una persona trata de manera distinta y negativa a otra persona, sin que exista una razón contextual diferenciada.

### 2. La discriminación institucional

Este tipo de discriminación se caracteriza porque son las instituciones públicas o privadas las que llevan a cabo algún tipo de discriminación en función del sexo, raza u otros motivos. La discriminación institucional es más compleja que la discriminación individual.

Un ejemplo puede ser la vivienda exclusiva o una oferta de trabajo que pide el idioma “catalán”, excluyendo a aquellas personas que no lo hablen esa lengua pese a no ser un requisito real para el puesto al que se aspira.

### 3. Discriminación colectiva

Un tipo de discriminación en el que se da un trato de inferioridad un grupo de personas. Por ejemplo, discriminación hacia los inmigrantes o al colectivo LGTBI.

### 4. La discriminación estructural

Hace referencia a la discriminación que surge de las políticas institucionales que favorecen directa o indirectamente a algunos individuos y perjudican a otros. Aunque las políticas de las instituciones deben ser justas para todos, esto no siempre es así.

### 5. Discriminación directa

La forma más conocida de discriminación y la más visible, en la que la persona que la sufre recibe un trato injusto de otra persona debido a sus características. Es más fácil de detectar. Por ejemplo, no aceptando a una mujer en un empleo solamente por no ser hombre, o marginando a una persona homosexual por tener un lenguaje corporal distinto.

### 6. Discriminación indirecta

Es una forma de discriminación menos visible y que muchas veces pasa desapercibida. Por ejemplo, la imposición de normas o reglas que parecen inofensivas pero en la práctica no lo son.

### 7. Discriminación negativa

La persona que es víctima de la discriminación es tratada de manera discriminada y perjudicial. Por ejemplo, al no dejar a los minusválidos acceder a ver un partido de fútbol.

### 8. Discriminación positiva

La discriminación positiva es aquella en la que se ayuda a un colectivo desfavorecido para conseguir la equidad. Por ejemplo, con una nota diferente en un examen físico de una oposición. Este tipo de discriminación es instrumental, es decir, persigue el objetivo de subsanar un agravio histórico hacia un colectivo determinado. Sin embargo, también es motivo de controversia y debate social.

### 9. Racismo

El racismo es una de las formas de discriminación más conocidas. También se conoce como discriminación en función de la raza o la etnia a la que la persona pertenece, y ocurre porque un individuo o varios pertenecientes a una raza tratan con inferioridad a otra persona o personas de otra raza. Por ejemplo, la discriminación hacia la gente de color, hacia los judíos o hacia los gitanos.

### 10. Sexismo

También otra de las formas de discriminación más conocidas, en el que la persona que lo practica infravalora a las personas del sexo opuesto. Existen algunas teorías al respecto. Puedes conocerlas en este artículo: "Prejuicio sexista: teorías explicativas".

### 11. Discriminación por maternidad

La discriminación por maternidad suele surgir en el entorno laboral, pues hace referencia a tratar a una mujer de manera diferente (ya sea empleada o demandante de trabajo) por la posibilidad de tener hijos. Existe una ley que prohíbe este tipo de conducta discriminatoria.

#### 11. Discriminación religiosa

Cuando un individuo o grupo de individuos reciben un trato injusto y desfavorable por no practicar o compartir las ideas religiosas de la sociedad en la que vive.

#### 12. Discriminación por edad

La edad es el motivo de discriminación. Suele llevarse a cabo, sobre todo, en entornos laborales, en los que se considera que la edad idónea para trabajar es de los 25 a los 45 años. Las personas con mayor edad pueden quedar fuera del mercado laboral y no interesar en determinadas ofertas de trabajo. También recibe el nombre de 'viejismo', aunque también se produce, en determinados contextos, una discriminación hacia las personas jóvenes.

#### 13. Discriminación por discapacidad o enfermedad

Las personas también pueden recibir un trato injusto por sufrir alguna discapacidad física o mental, o por sufrir alguna enfermedad. Las consecuencias pueden ser tanto de trato personal como de acceso a puestos de trabajo, entre otros perjuicios.

#### 14. Discriminación por apariencia física

Se manifiesta cuando la persona que recibe la discriminación no es muy agraciada físicamente. Ya sea por no tener unos rasgos físicos atractivos o por sufrir obesidad. Es conocido con el término 'aspectismo'.

#### 15. Discriminación transgénero

Es la discriminación que sufren aquellos individuos que viven un rol de género que no concuerda con su sexo biológico. Por ejemplo, los transexuales. Esta forma de discriminación es conocida también como 'transfobia'.

#### 16. Discriminación por ideología política

Ocurre cuando un individuo o grupo de individuos reciben un trato desfavorable por no compartir las ideas políticas con la sociedad en la que vive. Esto puede generar desde marginación social hasta represión

### 5.3 INTERVENCIÓN

Consiste en la valoración de los momentos de crisis que presenta la víctima de discriminación o acoso escolar para priorizar la toma de decisiones debidamente informadas, por lo que al momento del primer contacto con la víctima, el titular del área deberá allegarse de la información siguiente:

- a) Averiguar las circunstancias del evento (hora, lugar, fecha, que ocurrió, quién lo cometió, cómo lo cometió), así como el posible tipo de discriminación o acoso.
- b) Identificar a todas las personas que se encuentren en el lugar en donde se suscite o se haya suscitado el evento de discriminación o acoso escolar.
- c) Verificar el estado físico de la víctima, así como evaluar el nivel y condiciones de discriminación o acoso.



- d) Mantener al agresor distante de la víctima u ofendido, para que no tenga contacto alguno con ellos, ni pueda discriminarlos, incluso visualmente.
- e) Realizar la entrevista a la víctima de discriminación o acoso con la presencia de sus padres o tutor, así como el director de la institución educativa y área administrativa de la educación.
- f) Realizar la entrevista con el presunto agresor con la presencia de sus padres o tutor, así como el director de la institución educativa y área administrativa de la educación.
- g) Cuidar en todo momento el lenguaje, expresiones corporales y actitudes con las que se dirijan hacia la víctima, para evitar expresiones agresivas, de desgano, prejuicios que la hagan sentir insegura o culpable.
- h) Aconsejar o sugerir la conciliación o reconciliación entre la víctima y el agresor.
- i) Auxiliar a la víctima, privilegiando en todo momento sus derechos, sin desatender los derechos del agresor, cuando ésta se encuentre en estado de riesgo, a fin de priorizar su integridad física, psicológica y emocional.

#### **5.4 ATENCIÓN**

La atención tiene por objeto identificar de manera inmediata qué tipo de intervención requiere el joven (médica, jurídica, psicológica, etc.) a efecto de que en el menor tiempo posible sea canalizada ante las instancias correspondientes para que le sea brindada la atención requerida:

- a) Canalizar a los jóvenes, padres o tutores de ambas partes al sistema municipal DIF para su tratamiento psicológico.
- b) Solicitar reportes mensuales del avance de los jóvenes en psicología y en la institución educativa
- c) Hacer visitas a los jóvenes involucrados en la institución educativa.
- d) Proporcionar los números de apoyo, así como, de programas de apoyo psicológico vía WhatsApp "**CONTACTO JOVEN**" 5579009669