

Protocolo para la Atención de Situaciones Sensibles (PASS) de IPADE

INTRODUCCIÓN



El Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas (en lo sucesivo, IPADE o el Instituto) tiene el compromiso firme de promover y vivir una cultura ética en todo su actuar, basada en el respeto y cuidado de la dignidad de la persona. Una consecuencia de esos valores es conseguir que IPADE sea un **lugar seguro**, donde se fomenta un ambiente de paz y de no violencia hacia las personas.

Con el objetivo de continuar reforzando la cultura de integridad y cumplimiento en el Instituto, se publica el siguiente **Protocolo para la Atención de Situaciones Sensibles (PASS)**, en plena concordancia con nuestros valores, principios y con las normas

¿Cómo funciona el proceso de atención a casos sensibles?

Diagrama de atención



1. COMITÉ DE PASS



- 1.1.** El Comité del Protocolo para la Atención de Situaciones Sensibles (PASS) de IPADE (en lo sucesivo, el Comité) es el órgano especializado en la difusión e impulso de la cultura ética en el Instituto, y tendrá la competencia para llevar a cabo investigaciones confidenciales, exhaustivas e imparciales de las situaciones sensibles que se denuncien conforme al presente Protocolo.

 - 1.2.** El Comité tendrá como objetivo velar por que en las relaciones entre los miembros de la Comunidad del Instituto se respeten los derechos humanos de sus integrantes; atender e investigar los hechos relacionados con las denuncias que se presenten; y emitir recomendaciones a las instancias competentes del Instituto.

 - 1.3.** Los integrantes del Comité serán designados (nombramientos, renovaciones o ceses) por el Consejo de Dirección de IPADE, por un periodo de tres años con la posibilidad de ser reelectos.
-



1.4. Los nombramientos de los integrantes del Comité recaerán preferentemente en personas que cumplan con el siguiente perfil:

- a) Probada capacidad de discreción y claridad;
 - b) Inteligencia emocional, que le permita tener empatía, asertividad, objetividad, flexibilidad y tolerancia a la presión en la resolución de conflictos;
 - c) Sensibilidad social que le lleve a comprender e incorporar a su juicio, las realidades del contexto social, económico y político del país.
 - d) Capacidad de interlocución con personas inmersas en situaciones sensibles;
 - e) Alta calidad ética y moral, que le permita manejarse imparcialmente y con autonomía dentro de las investigaciones, así como con probidad y honestidad;
 - f) Amplio conocimiento de la visión, misión y objetivos de IPADE y de sus principios institucionales;
 - g) Capacidad de evitar y resistir presiones dirigidas a no realizar los actos de investigación necesarios para esclarecer las denuncias que se hagan de su conocimiento.
-



- 1.5.** Atendiendo al principio de confidencialidad y anonimato, los integrantes del Comité, así como cualquier otro miembro de la Comunidad del Instituto que se involucre en los procesos a que se refiere el presente Protocolo, deberán firmar un acuerdo que garantice la confidencialidad en el desarrollo de los mismos.

 - 1.6.** La violación al principio de confidencialidad y anonimato por parte de los integrantes del Comité, así como de cualquier autoridad del Instituto que intervenga en los procesos a que se refiere el presente Protocolo será considerado una falta grave, por lo que el caso será turnado a los órganos colegiados o autoridades unipersonales competentes de IPADE, para que se analice si corresponde aplicar alguna de las sanciones previstas en el artículo 17, fracción IV de este Protocolo.
-

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN



- 2.1. Ámbito espacial de aplicación:** El presente Protocolo será aplicable a todas aquellas situaciones sensibles que se verifiquen dentro de las instalaciones de IPADE o fuera de ellas, incluyendo los espacios virtuales y medios de comunicación institucionales, siempre y cuando se realicen durante el desarrollo de actividades organizadas y patrocinadas por los órganos colegiados y/o autoridades unipersonales del Instituto.
- 2.2. Ámbito personal de aplicación:** El presente Protocolo será aplicable a todas aquellas situaciones sensibles en que la víctima o el probable agresor, sea candidato a participante o participante activo de IPADE, y la otra parte involucrada sea participante activo, profesor, personal de planta o prestador de servicio del Instituto.
- 2.3. Ámbito material de aplicación:** Las faltas disciplinarias que darán lugar a la recepción y atención de denuncias sobre situaciones sensibles en términos del presente Protocolo serán, enunciativa y no limitativamente, las que determine el presente protocolo.
-

3. SITUACIONES SENSIBLES



3.1. Para efectos del presente Protocolo serán consideradas como situaciones sensibles, de manera enunciativa y no limitativa, las siguientes:

a) Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado, 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: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

b) Estereotipos de género: Actos u omisiones basados exclusivamente en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer, y que demuestren una clara desventaja para una persona o grupo de personas.





c) Hostigamiento sexual: Acción realizada en el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;

d) Violencia docente: Actos de discriminación en razón del sexo, edad, condición social, condición académica, limitaciones y/o características físicas de las y los participantes, que les infligen profesores o profesoras y que notoriamente excedan la dinámica propia del Método del Caso el cual implica un alto grado de estimulación de la participación e intercambio de diferentes opiniones.

e) Violencia física: Cualquier acto que ocasiona 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.

f) Violencia de género: Cualquier acción de violencia ejercida contra una persona exclusivamente por su identidad o condición de género, sea hombre o mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

g) Violencia psicológica: Acción que daña emocionalmente a la víctima, y que pretende anularla, intimidarla, atemorizarla y hacerla dependiente de su agresor.



h) Violencia sexual: Todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual y los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados; así como las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción ejercida por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima. Esta violencia abarca actos que van desde el acoso verbal, hasta la violación y diversos tipos de coacción. También se considera violencia sexual si la persona no está en condiciones de dar su consentimiento.

i) Violencia sexual digital: cualquier acto realizado mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se obtenga, exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia.

3.2. Para efectos del presente Protocolo las situaciones sensibles antes mencionadas podrían manifestarse, de manera enunciativa y no limitativa, a través las siguientes formas:

- a) Manifestaciones no verbales presenciales
 - b) Manifestaciones verbales presenciales
 - c) Manifestaciones físicas
 - d) Manifestaciones por medios digitales institucionales
 - e) Extorsiones, amenazas u ofrecimientos
-

4. PROGRAMA Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN



4.1. Para Impulsar una cultura de paz, de no violencia, de no discriminación y de respeto a los derechos humanos de todas las personas que integran nuestra Comunidad, IPADE llevará a cabo distintas acciones, tomando en cuenta las recomendaciones del Comité.

Entre estas iniciativas se encuentran:

a) Campañas de difusión permanente, con el propósito de evitar la normalización de las situaciones sensibles a que se refiere el presente Protocolo y dar a conocer los derechos de las víctimas, así como de los mecanismos institucionales de atención, apoyo y denuncia.

b) Talleres de formación que permitan la sensibilización ante situaciones de cualquier forma de violencia, incluida la sexual.

c) Guía de buenas prácticas, cuyo contenido tendrá como objetivo orientar la acción de los integrantes de la Comunidad IPADE.

4.2. En cualquier caso, se trata de acciones de prevención que implican informar, sensibilizar, concientizar y enseñar habilidades para prevenir todo tipo de violencia entre los miembros de la Comunidad del Instituto.

5. PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y DICTAMEN PARA LA ATENCIÓN DE SITUACIONES SENSIBLES

Título Primero De la presentación de denuncias y la etapa de orientación

Artículo 1.- Si procede la denuncia, el Comité deberá brindar asesoría y orientación a cualquier miembro de la Comunidad del Instituto sobre situaciones sensibles de las que afirme haber sido víctima o haberlas presenciado.

Las denuncias correspondientes deberán dirigirse al siguiente correo electrónico institucional:

pass@ipade.mx 

Artículo 2.- El primer contacto del Comité con la presunta víctima o con algún miembro de la Comunidad del Instituto que haya sufrido o presenciado una situación sensible, tendrá por objeto brindar orientación en, al menos, los siguientes rubros:

- I. Las faltas disciplinarias que posiblemente podrían configurar situaciones sensibles;
- II. El procedimiento previsto en el presente Protocolo; y
- III. Concretar u ofrecer apoyo psicológico cuando se considere oportuno.



Artículo 3.- La denuncia sobre faltas disciplinarias que posiblemente configuren situaciones sensibles podrá presentarse en todo momento, siendo el único requisito ser miembro activo de la Comunidad de IPADE.

Ésta deberá contener, al menos, los siguientes datos:

- I. Nombre y posición de la persona imputada dentro de la Comunidad del Instituto;
- II. Lugar, fecha y horario estimado de los hechos;
- III. Descripción de los hechos;
- IV. Descripción de cómo el incidente afectó a la presunta víctima;
- V. Cualquier evidencia probatoria; y
- VI. Detalle de cualquier acción emprendida por la presunta víctima, la persona imputada o cualquier otra persona involucrada en los hechos.

La denuncia que sea realizada con ostensible falsedad con el único fin de provocar daño a cualquier miembro de la Comunidad del Instituto, será turnada a los órganos colegiados o autoridades unipersonales competentes de IPADE, a efecto de que se analice si se actualiza alguna de las faltas disciplinaria señaladas en el artículo 17, fracción IV de este Protocolo.

Artículo 4.- Una vez que el Comité tenga conocimiento de las denuncias sobre faltas disciplinarias que posiblemente configuren situaciones sensibles, deberá contactar -por los medios que vea oportunos- a la persona denunciante para solicitar la información necesaria que permita precisar si dichas conductas se encuentran dentro del ámbito espacial, personal y material de aplicación del presente Protocolo.



Los hechos denunciados no estarán dentro de tales ámbitos de aplicación cuando, entre otros supuestos, se actualicen los siguientes:

- I. No se verificaron en las instalaciones de IPADE o sus espacios virtuales;
- II. No se verificaron durante el desarrollo de actividades académicas patrocinadas por IPADE fuera de sus instalaciones;
- III. No se encuentran involucrados candidatos a participantes o participantes activos de IPADE como presunta víctima o persona imputada, y tampoco la otra parte sea miembro de la Comunidad del Instituto, o siéndolo, los hechos denunciados sean competencia de otras autoridades y objeto de otros procedimientos internos;
- IV. La persona denunciante prefiera mantener su anonimato, resultando imposible corroborar que se trate de un miembro de la Comunidad del Instituto; o
- V. No se trate de faltas disciplinarias que configuren las situaciones sensibles a las que se refiere el presente Protocolo.

En estos casos, el Comité se declarará incompetente para conocer de los hechos, lo que comunicará de inmediato a la persona denunciante, y podrá sugerirle alternativas de acción.

Artículo 5.- Durante la presentación de la denuncia y la etapa de orientación, el Comité tendrá las siguientes obligaciones y facultades:

- I. Solicitar y obtener la información pertinente a efecto de determinar si los hechos denunciados se encuentran dentro de los ámbitos de aplicación del presente Protocolo;



II. Permanecer cercana a las personas denunciantes a efecto de reiterarles en todo momento que el procedimiento será respetuoso del principio de confidencialidad;

III. Comunicar a la brevedad posible si los hechos denunciados corresponden a su ámbito de competencia;

IV. Las demás que le permitan ejercer su competencia y cumplir con sus objetivos, los principios institucionales y los principios de procedimiento y actuación.

Las autoridades de IPADE deberán colaborar con el Comité en todo momento, respetando los principios de procedimiento y actuación en la aplicación del presente Protocolo.

Título Segundo

Capítulo Primero. De la investigación

Artículo 6.- Se procederá a la apertura de la investigación, siempre y cuando se reúnan los siguientes requisitos:

I. Que el Comité confirme que los hechos denunciados se encuentran dentro de los ámbitos de aplicación del presente Protocolo;

II. Que una vez notificada la circunstancia anterior a la persona denunciante, si ésta fuera la presunta víctima directa de la situación sensible, se ratifique la denuncia presentando así la querrela correspondiente.

De actualizarse ambos requisitos, el Comité se declarará competente y notificará de tal circunstancia a la presunta víctima, y le comunicará el nombre de la persona -designada por el Comité- que tendrá a su cargo la investigación y la sustanciación del procedimiento.



Si la persona denunciante no fuera la presunta víctima directa de la situación sensible, el Comité procurará contactar a ésta, a efecto de ofrecerle la posibilidad de presentar la querrela correspondiente, así como cualquier otro apoyo o medida cautelar que corresponda atendiendo a las circunstancias del caso.

Artículo 7.- Una persona designada por el Comité deberá ponerse en contacto con la presunta víctima en un plazo máximo de un día hábil, a efecto de citarla a una entrevista dentro los siguientes dos días hábiles, en la que, reiterando el respeto al principio de confidencialidad, se levante y firme un acta circunstanciada que permita hacer constar, al menos, lo siguiente:

- I. El ofrecimiento a la presunta víctima de atención psicológica de contención;
- II. La descripción de los hechos posiblemente constitutivos de faltas disciplinarias que configuren situaciones sensibles, así como las circunstancias de modo, tiempo y lugar de su realización y la identificación plena de la persona imputada;
- III. El ofrecimiento para colaborar en todo lo necesario si los hechos objeto de la denuncia son susceptibles de constituir algún delito conforme a las leyes aplicables, a efecto de que la presunta víctima pueda ejercer las acciones legales que correspondan ante las autoridades competentes;
- IV. La solicitud, en su caso, de las medidas cautelares que la presunta víctima advierta necesarias para salvaguardar su dignidad y los derechos humanos a ella inherentes;
- V. La notificación a la presunta víctima respecto del plazo máximo de 10 días hábiles para la presentación de las evidencias que considere relevantes para la investigación; y
- VI. Cualquier otra circunstancia que advierta importante y que pueda redundar en beneficio de la investigación y de la presunta víctima.

Capítulo Segundo De las medidas cautelares

Artículo 8.- En caso de que la presunta víctima solicite medidas cautelares, mismas que se harán constar en el acta circunstanciada a que se refiere el artículo anterior, el Comité deberá resolver sobre las mismas en un plazo máximo de dos días hábiles.

Las medidas cautelares serán concedidas siempre que exista alguna evidencia de agresión o de su posible consumación. Durarán el tiempo indispensable para garantizar la seguridad de la presunta víctima o de algún testigo, así como para evitar la obstaculización de la investigación.

Artículo 9.- Desde el momento en que se presente la querrela correspondiente, en tanto no concluya la investigación, se podrán otorgar, las pida o no la presunta víctima, una o varias de las siguientes medidas cautelares:

- I. Evitar el contacto entre la persona imputada y la presunta víctima;
- II. Autorizar el cambio de grupo a la presunta víctima;
- III. Conceder a la presunta víctima que pueda ausentarse de las actividades académicas en que pueda coincidir con la persona imputada;
- IV. Suspender temporalmente los derechos académicos o laborales de la persona imputada, sin menoscabo del principio de presunción de inocencia que opera en su favor; y
- V. Cualquier otra medida que, conforme a la experiencia y mejores prácticas, pueda resultar en beneficio de la presunta víctima, de la persona imputada, de ambas, de algún testigo o de la investigación misma.



Para la determinación de estas medidas se tomará en cuenta, entre otras circunstancias: la gravedad, la duración, los medios y los antecedentes de los hechos objeto de la investigación. Las medidas cautelares concedidas por el Comité se comunicarán de inmediato, por medio de la Secretaría General del Instituto, a los miembros de la Comunidad que resulten competentes, a efecto de que se ejecuten en un plazo máximo de un día hábil.

Capítulo Tercero De la garantía de audiencia

Artículo 10.- Una vez levantada el acta circunstanciada a la que se refiere el artículo 7° del presente Protocolo, la persona designada por el Comité citará a la persona imputada a una audiencia en la que será notificado formalmente de la acusación que obra en su contra, a efecto de que manifieste lo que a su derecho convenga, caso en el cual se levantará un acta circunstanciada diversa, que deberá ser firmada por las partes.

La persona imputada podrá acogerse al derecho de realizar por escrito las manifestaciones que a su derecho convengan, caso en el cual contará con el plazo máximo de 5 días hábiles para tales efectos, así como para ofrecer las evidencias que considere relevantes para la investigación de los hechos.

Artículo 11.- Sea a través del acta circunstanciada, del escrito en el que manifieste lo que a su derecho convenga, o en ambas, la persona designada por el Comité incorporará al expediente tales elementos para que puedan ser considerados.



Capítulo Tercero De las evidencias

Artículo 12.- Las partes podrán ofrecer evidencias de los hechos, tales como testimonios, entrevistas, audiograbaciones, videograbaciones, fotografías, mensajes emitidos vía electrónica, periciales en materia de psicología o cualesquiera otros medios, siempre que no atenten contra la moral, el derecho, las buenas costumbres o sean obtenidas de manera ilícita.

Artículo 13.- El Comité velará por que toda entrevista con la presunta víctima, la persona imputada, los testigos o las autoridades del Instituto, se desarrolle una vez que se haya suscrito por los mismos el acuerdo de confidencialidad y con la presencia de, al menos, dos personas designadas por el Comité. Si el entrevistado accediese, algunas entrevistas podrían ser grabadas en audio para su posterior transcripción e integración al expediente, a petición del Comité.

Artículo 14.- El Comité podrá citar a comparecer a cualquier miembro de la Comunidad del Instituto cuyo testimonio pueda resultar relevante para efectos de la investigación, así como solicitar informes o evidencias que deban incorporarse a la investigación. Todos los actos realizados dentro de la misma deberán documentarse e integrarse al expediente para su análisis.

De igual forma, cuando lo considere conveniente para la investigación, podrá solicitar a expertos calificados e imparciales la emisión de opiniones sobre los hechos del caso o las evidencias ofrecidas por las partes, mismos que serán agregados al expediente para su posterior análisis.

Artículo 15.- Desahogadas las evidencias, el Comité procederá a notificar a las partes el cierre de la investigación y a elaborar el proyecto de dictamen.



Capítulo Cuarto Del dictamen

Artículo 16.- El dictamen será dado a conocer a las partes por la persona designada por el Comité. El dictamen deberá emitirse en un plazo no mayor a 15 días hábiles siguientes al cierre de la investigación.

Artículo 17.- El dictamen, además de los datos de identificación del caso, deberá contener, al menos, los siguientes elementos:

I. Los antecedentes y un resumen cronológico del procedimiento desde la presentación de la denuncia, incluyendo el ofrecimiento y desahogo de evidencias, hasta la notificación del mismo a las partes;

II. La determinación en torno a si se acreditaron los hechos que fueron objeto de la investigación, así como el tipo de falta disciplinaria y situación sensible que se actualizaron y los medios utilizados para realizarlas;

III. Los razonamientos y argumentos lógico-jurídicos que motiven y fundamenten la determinación;

IV. Las recomendaciones precisas que se emitan a las autoridades competentes del Instituto para que, en su caso, atendiendo a la falta disciplinaria, a la situación sensible que se haya actualizado y a la responsabilidad de la persona agresora en la comisión de las mismas, se impongan las sanciones que correspondan, que podrían ser desde una amonestación, terminación de la relación laboral, baja temporal o definitiva del programa en curso, la pérdida de la calidad de egresado IPADE, y, en su caso, la sugerencia para interponer las acciones judiciales de acuerdo con la legislación correspondiente;



V. En su caso, las garantías de no repetición o reparación del daño que se consideren puedan ayudar a la solución del caso concreto o a la prevención de casos futuros, y

VI. Los plazos para su cumplimiento.

El dictamen deberá ser notificado a las partes y, garantizando el principio de confidencialidad, será dado a conocer al Consejo Directivo de IPADE y a los Comités de las áreas académicas y administrativas competentes. Los expedientes que sustancie el Comité, así como los dictámenes que emita, deberán resguardarse durante el plazo establecido por la legislación aplicable.

Artículo 18.- Los dictámenes que emita el Comité son inatacables y no procede en contra de ello recurso alguno.

Artículo 19.- El seguimiento en el cumplimiento del dictamen emitido por el Comité y, en su caso, las recomendaciones que éste contenga, corresponderán a la Secretaría General de IPADE.

Artículo 20.- El Comité podrá revisar este protocolo, actualizándolo para dar respuesta a las necesidades que puedan ir surgiendo en el Instituto.





IPADE
BUSINESS SCHOOL
UNIVERSIDAD PANAMERICANA



IPADE Business School



IPADE Business School



IPADE Business School



@ipade



IPADE Business School