

TÉRMINOS Y PROTOCOLO CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO, ACOSO, EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL

Violencia Laboral:

Es ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima independientemente de la relación jerárquica. Puede ser uno o una serie de eventos que produzcan el daño. Incluye el acoso y hostigamiento sexual.

Términos y protocolo contra violencia laboral, hostigamiento, acoso, explotación y abuso sexual.

Hostigamiento sexual

Es el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor. (Entre personas que tienen una relación laboral de subordinación).

Acoso sexual

Forma de violencia en la que no existe la subordinación, pero hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima (Entre compañeros de trabajo)

Explotación sexual

Todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona.

Abuso sexual

Atentado o amenaza de atentado físico de naturaleza sexual, cometido mediante el empleo de la fuerza o la coerción o en situación de desigualdad.

Mecanismo de prevención, atención y sanción de la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual en la institución.

1 Primer contacto de atención

Se comunicará al correo institucional de alguno de los miembros del comité académico o del consejo directivo, a fin de conocer la información. Se le pedirá llenar la carta de denuncia con todos los hechos.

Correos: presidencia@ilef.com.mx y clinica@ilef.com.mx

2 Análisis de información

Se reunirán el comité académico y el consejo directivo (comité de ética y conducta), para analizar si hubo explotación, abuso, acoso u hostigamiento sexual, para entonces analizar la información apoyar a la víctima.

3 Reunión con el acusado

Después de analizar la información se buscará tener una junta urgente con el acusado.

4 Deliberación

Posteriormente el comité se reunirá para deliberar la denuncia. si se demuestran los hechos de explotación,

abuso, acoso y hostigamiento sexuales, se tomarán las medidas pertinentes:

- llamada de atención.
- elaboración de reporte para el expediente del acusado.
- suspensión inmediata de sus funciones laborales, como se manifiesta en nuestro contrato.

5 Atención especializada

Se le ofrecerá acompañamiento a la víctima en la denuncia legal y se le dará apoyo psicológico.

6 Seguimiento y registro de denuncias de explotación y de abuso sexual dentro de la organización :

1. Registro del primer contacto;
2. Carta de hechos presentada;
3. Registro de entrevista con el acusado;
4. Bitácora de reuniones del Comité;
5. Resolución de acciones por parte del Comité.