

Protocolo de Constituyentes para la Prevención y Atención de la Violencia de género y Discriminación.

En el compromiso de garantizar un entorno **seguro, inclusivo y respetuoso** en todas sus actividades, Constituyentes MX presenta este protocolo como una herramienta integral para prevenir y atender la **violencia de género y la discriminación** ejercida dentro y fuera de nuestros espacios por integrantes de la red. Este documento se sustenta **en principios de igualdad, no discriminación, confidencialidad, justicia restaurativa, interseccionalidad y no revictimización**, así como en el cumplimiento de los estándares de debida diligencia. Adoptamos un enfoque innovador basado en el Modelo de Intervención del **Testigo Proactivo (MIT)**, que prioriza la participación colectiva, la corresponsabilidad y la transformación institucional.

Este protocolo no sólo busca atender los casos de violencia y discriminación, sino también construir mediante la educación, la sensibilización y la acción colectiva, espacios más sanos para todos los integrantes de la comunidad. Para efectos del mismo, es necesario notar que abordamos los temas de violencia y discriminación a través de lentes interseccionales, con una perspectiva de género. Su implementación y actualización constante permitirán fortalecer una cultura de respeto, igualdad y no violencia para sostener una comunidad más justa, equitativa y segura para todas las personas integrantes de la Red Constituyentes.

Cuando sea necesario presentar una denuncia judicial y darle seguimiento, la Red acompañará a la persona afectada, entendiendo que estos procesos requieren procedimientos adicionales que van más allá de la **justicia restaurativa**.

Este instrumento tiene un alcance en tiempo y espacio, enfocándose en casos de violencia que involucren a integrantes de la red constituyente, ya sea entre sí, o hacia personas externas, cuando la persona que ejerció violencia pertenezca a la red, incluso se atenderán y sancionarán violencias ejercidas en momentos anteriores a la creación de este protocolo porque creemos necesario **mantener nuestros espacios colectivos seguros y libres de violencia**.

1. PRINCIPIOS GENERALES

- 1.1. **Promover la igualdad y la no discriminación:** Garantizar un entorno inclusivo que respete la diversidad y brinde igualdad de oportunidades a todas las personas.
- 1.2. **Asegurar la debida diligencia:** Establecer procesos claros, imparciales y efectivos para la investigación y resolución de casos.

- 1.3. **Fortalecer redes de apoyo y sororidad:** Crear espacios que promuevan la solidaridad, el acompañamiento y el fortalecimiento emocional de las personas afectadas.
- 1.4. **Estándar probatorio:** Otorga valor preponderante al dicho de la persona afectada, lo cual evita la revictimización y permite llevar a cabo la debida diligencia
- 1.5. **Proteger la confidencialidad y evitar la revictimización:** Implementar mecanismos seguros y empáticos para atender denuncias, asegurando la dignidad de las personas afectadas.

2. ALCANCES Y ENFOQUES

- 2.1. **Justicia restaurativa:** Es una forma de abordar los conflictos y delitos que pone en el centro las necesidades de las personas afectadas y la responsabilidad de quienes causaron el daño. Busca abrir espacios de participación para todas las personas involucradas y generar procesos de diálogo orientados a reparar, sanar y restaurar las relaciones, en lugar de limitarse a castigar.
- 2.2. **Alcance material:** Este protocolo protege de casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual.
- 2.3. **Alcance espacial:** Se extiende a actos de violencia que no hayan sido necesariamente en eventos de la red, aplicando incluso si la violencia de género y discriminación es ejercida por parte de un integrante de la red hacia una persona externa.
- 2.4. **Alcance temporal:** La denuncia no requiere hacerse en un lapso de tiempo determinado. Esta será atendida según el **Protocolo para la Prevención y Atención de la Violencia de género y Discriminación de Constituyentes.**
- 2.5. **Enfoque integral:** Atender y/o analizar una problemática desde la diversidad. Reconociendo la complejidad de un asunto, se aborda desde diferentes frentes para resolver una necesidad.
- 2.6. **Enfoque preventivo:** Garantizar estrategias y acciones para prevenir y evitar la violencia de género y discriminación.

2.7. Enfoque participativo mediante el modelo de testigo proactivo:

Capacitar a todas las personas involucradas para identificar y actuar frente a situaciones de violencia, promoviendo la corresponsabilidad.

3. DEFINICIONES

3.1. Discriminación: Es el trato desigual, excluyente o injusto hacia personas o grupos basados en características como raza, género, orientación sexual, discapacidad, entre otras.

3.2. Segregación: Propiciar la separación de una persona frente a un grupo por cuestiones de género, sociales, políticas o culturales.

3.3. Racismo: Creencia en la superioridad de una raza sobre otras, lo que resulta en prácticas y actitudes discriminatorias hacia las personas pertenecientes a razas consideradas "inferiores".

3.4. Cuerpos diversos: Se refiere a la pluralidad de formas, tamaños, colores y características físicas de los cuerpos humanos, que se alejan de los cánones estéticos y normativos prevalentes en la sociedad.

3.5. Racismo estructural: Sistema de creencias y prácticas que naturalizan la discriminación racial a nivel institucional y social, afectando las oportunidades y derechos de ciertos grupos raciales.

3.6. Cuerpos no normativos: Concepto que se utiliza para referirse a cuerpos que no encajan en las normas estéticas o físicas predominantes, como aquellos que presentan discapacidades, sobrepeso o características fuera de lo tradicionalmente aceptado.

3.7. Discriminación de género: Es la desigualdad o trato desfavorable hacia las mujeres basado en su género, que limita sus derechos, oportunidades y participación en la sociedad.

3.8. Sexismo: Creencia y actitud que subordina a las mujeres respecto a los hombres, promoviendo la desigualdad entre ambos géneros.

3.9. Violencia de género: Cualquier tipo de abuso o agresión basada en el género de la víctima, mayormente dirigida hacia las mujeres, y que incluye violencia física, psicológica, sexual y económica.

- 3.10. Estereotipos de género:** Ideas preconcebidas sobre cómo deben comportarse, vestirse o actuar las mujeres, que limitan su desarrollo y autonomía personal.
- 3.11. Concientización:** Proceso educativo orientado a sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de la inclusión de las personas con discapacidad y la eliminación de prejuicios hacia ellas.
- 3.12. Accesibilidad:** Garantizar que el entorno, los servicios y las tecnologías sean adaptables y accesibles para todas las personas, independientemente de su condición física o sensorial.
- 3.13. Políticas inclusivas:** Crear y promover leyes y normas que aseguren la participación plena de las personas con discapacidad en la sociedad, abordando sus necesidades específicas.
- 3.14. Educación inclusiva:** Garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a una educación de calidad, adaptada a sus necesidades, sin ser objeto de discriminación ni exclusión.
- 3.15. Interseccionalidad:** Reconocer que las personas con discapacidad pueden enfrentar múltiples formas de discriminación, no solo por su condición, sino también por su género, raza, clase social u orientación sexual.
- 3.16. Violencia física de género:** Agresión física contra una persona, generalmente una mujer, como resultado de su género, e incluye el maltrato, golpes, y otros tipos de abuso físico.
- 3.17. Consentimiento afirmativo:** Decisión consciente, voluntaria y mutua entre todos los participantes de participar en la actividad sexual.
- 3.18. Acoso laboral:** Comportamiento hostil y repetido en el lugar de trabajo que puede incluir intimidación, amenazas o humillaciones hacia una persona afectando su bienestar.
- 3.19. Acoso psicológico:** Forma de acoso donde se manipula, humilla o amenaza a una persona, afectando su salud mental y emocional.
- 3.20. Acoso cibernético:** Uso de internet, redes sociales u otros medios digitales para hostigar o intimidar.
- 3.21. Acoso sexual:** Es cualquier comportamiento o acto de naturaleza sexual no deseado que busca intimidar, humillar o ejercer poder sobre una persona. Este puede manifestarse a través de

comentarios, gestos, avances físicos, tocamientos no consentidos, propuestas sexuales o cualquier otra acción que cause incomodidad, miedo o violencia en la víctima.

- 3.22. Acoso sexual en línea:** Uso de plataformas digitales para realizar avances sexuales no deseados o difundir imágenes íntimas sin el consentimiento de la persona.
- 3.23. Tácticas de poder:** El acoso sexual generalmente involucra un abuso de poder, donde la persona que ejerce violencia se aprovecha de su posición de autoridad para someter a la persona afectada.
- 3.24. Persona afectada:** Es la persona que reporta, comunica o presenta una queja sobre una situación, conducta o hecho que considera contrario a la norma, reglamento, acuerdo o derecho.
- 3.25. Persona que ejerció violencia:** Es la persona que comete, ejecuta o incurre en una acción que rompe, incumple o vulnera una norma, acuerdo, estatuto, código ético o derecho de otra persona.

4. MARCOS LEGALES

- 4.1.** La Perspectiva de Género e Interseccionalidad: Analizar y actuar sobre desigualdades estructurales que afectan a las mujeres. La interseccionalidad destaca la importancia de atender desigualdades cruzadas como, etnia, clase social, orientación sexual y discapacidad (SCJN,202).
- 4.2.** Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- 4.3.** Convención de Belém do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
- 4.4.** Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)
- 4.5.** Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- 4.6.** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- 4.7.** Ley Federal del Trabajo que ya incluye la obligatoriedad de estos mecanismos.
- 4.8.** Convención Internacional sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad

5. Testigos proactivos

El enfoque del testigo proactivo reconoce a terceras personas (integrantes de la red Constituyentes) que hayan presenciado el acto de violencia que se denuncia. Cada persona de la red deberá tomar un rol **preventivo** que incluya **cuestionar los estereotipos, conductas machistas**, identificar y **detener las situaciones** que podrían llevar a éstos antes de que sucedan, e intervenir durante el incidente para evitar que escale.

Para fomentar el modelo de testigo proactivo se requiere **una observación activa, promover la empatía y el entendimiento y crear las condiciones para una intervención segura**, por la cual este protocolo reconoce la necesidad de los siguientes roles:

- Consejo ejecutor.
- Integrantes de la red en general.
- Equipo operador e integrantes de Práctica Laboratorio Para la Democracia.

De manera general, las personas integrantes de la red incluyendo la asociación civil que la cobija deberán:

- Socializar este instrumento para que quienes atestiguan sepan cómo actuar ante situaciones de exclusión y violencia de género.
- Toda la red debe contar con herramientas para identificar y responder ante situaciones de violencia o discriminación, actuando como **testigos activos**, capaces de mediar o canalizar la situación al consejo ejecutor, de manera segura y con enfoque de cuidado.
- La creación y actualización de guías prácticas para la intervención constructiva.

Mientras el consejo ejecutor e integrantes de Práctica Laboratorio para la democracia deben:

- Crear espacios de aprendizaje y reflexión para que las personas de la red puedan identificar situaciones donde una persona con discapacidad pueda enfrentar barreras o discriminación.
- Generar espacios para que las personas con discapacidad compartan sus experiencias y necesidades.
- Debido al rol tan importante que juega el consejo ejecutor, es necesario que se les provea de herramientas y estrategias para que intervengan de forma segura ante la denuncia de algún caso de discriminación.
- Recopilar y analizar casos para fortalecer el proceso de capacitaciones y guías prácticas.
- Compartir, crear e implementar mecanismos para intervenir y acompañar con perspectiva de discapacidad e interculturalidad.
- Gestionar un apoyo básico de las personas demandantes, según sea el caso para recibir los siguientes apoyos:
- Atención psicológica inmediata para atender el estado de crisis emocional a través de primeros auxilios psicológicos.

5.1 Protocolo de acción inmediata para testigos proactivos

- 5.1.1. **Identificar el acto de violencia o discriminatorio:** Observar y reconocer actitudes, comentarios o comportamientos que excluyen, ridiculice o desvalore a una persona o grupo.
- 5.1.2. **Comunica la incomodidad** que sientes frente a la situación que estás presenciando. **Puedes intervenir** utilizando un lenguaje asertivo y claro para cuestionar la acción discriminatoria, por ejemplo: "Ese comentario perpetúa estereotipos y no es apropiado en este espacio".
- 5.1.3. **En caso de que se requiera, proveer apoyo a la persona afectada:** Acercarse de manera empática para ofrecer respaldo, validar sus sentimientos y asegurarse de que no esté sola.
- 5.1.4. **Informar o escalar la situación cuando sea necesario:** Si la conducta persiste o tiene consecuencias graves, notificar al consejo ejecutor. Es nuestro deber como integrantes de la red comunicar actos de violencia o discriminación.

- 5.1.5. La persona del consejo executor que fue notificada deberá registrar el incidente y seguir el **Protocolo de denuncia**.

Estas acciones buscan interrumpir la discriminación o violencia de género de manera efectiva, priorizando la seguridad y el bienestar de todas las personas involucradas. Recuerda que si esto incomoda o duele, no debe de ser tolerado por nadie.

6. Atención a la violencia en razón de género

Este apartado está dividido por acciones preventivas y acciones inmediatas para la atención a la violencia de género. Estos corresponden a niveles distintos de actuación y responden a necesidades específicas.

Las acciones preventivas son clave para abordar la violencia de género, ya que buscan detener este problema antes de que ocurra, impulsando un cambio en actitudes y comportamientos que perpetúan la desigualdad.

Primero, permiten desafiar estereotipos y normas sociales que validan la violencia. Segundo, empoderan a las personas afectadas al darles herramientas para reconocer señales de violencia y buscar apoyo. También ayudan a reducir la incidencia de la violencia, al intervenir en etapas tempranas para evitar agresiones graves.

Asimismo, promueven relaciones sanas basadas en el respeto que apoyen la equidad de género. Así, las acciones preventivas son esenciales para crear una sociedad más justa y libre de violencia.

Mientras que **las acciones inmediatas** frente a la violencia de género son esenciales para proteger a las personas afectadas y detener la violencia rápidamente. Es fundamental ofrecer apoyo emocional y psicológico a las personas afectadas, además de un acompañamiento en caso de denuncia legal. La concientización y educación comunitaria son clave para fomentar la denuncia y apoyar a las personas afectadas.

6.1. Acciones preventivas

6.1.1. Capacitación y sensibilización

- 6.1.2. Realizar periódicamente sesiones desde el área de cuidados y terapias colectivas sobre la perspectiva de género, discriminación y prevención de la violencia contra las mujeres, con enfoque interseccional y adaptados a contextos culturales y sociales diversos.
- 6.1.3. Se debe garantizar que las personas facilitadoras de los espacios de capacitación y sensibilidad sean personas con perspectiva de género.
- 6.1.4. Envíar mensajes periódicos en canales de comunicación de la red de Constituyentes MX en donde compartamos información útil para propiciar la reflexión en torno a comportamientos machistas y discriminatorios. Como por ejemplo:

- **Citas Textuales de Autores/as**

- "La igualdad de género no es solo un problema de mujeres. Es un problema de derechos humanos que nos afecta a todos." – Ban Ki-moon
- "El feminismo es una forma de vivir individualmente y de luchar colectivamente." – Simone de Beauvoir

- **Frases Reflexivas**

- El silencio ante una broma machista también es una forma de perpetuarla. ¿Qué podrías decir en su lugar?
- ¿Alguna vez has pensado cómo ciertas frases comunes refuerzan estereotipos de género? Como, por ejemplo, 'los niños no lloran.
- Detener el machismo no solo es evitar el daño, sino crear espacios donde todas las personas puedan ser libres y plenas.

- **Preguntas Detonadoras**

- ¿Has identificado alguna actitud machista en tu entorno laboral o familiar? ¿Qué podrías hacer para cambiarla?
- ¿Has identificado alguna desventaja estructural, dígame sexismo, capacitismo o racismo dentro de Constituyentes?
- ¿Cómo defines el respeto en tus relaciones? ¿Crees que tu definición incluye perspectiva de género?
- Si fueras testigo de un comentario sexista, ¿cómo actuarías para intervenir de forma respetuosa y constructiva?

- **Recomendaciones de Libros**

- Te recomendamos el libro *'Hombres que ya no hacen sufrir por amor'* de Coral Herrera, para reflexionar sobre el amor desde una perspectiva de género.
- ¿Has leído *'Todos deberíamos ser feministas'* de Chimamanda Ngozi Adichie? Es una lectura corta pero poderosa sobre igualdad de género.
- Explora *'El segundo sexo'* de Simone de Beauvoir y profundiza en cómo se construyen las desigualdades de género.

- **Llamado a la acción**

- Hoy puedes empezar a cuestionar frases como 'es cosa de hombres'. Reconocer los pequeños cambios nos lleva a grandes transformaciones.
- Escucha y valida las experiencias de las mujeres en tu entorno. El cambio comienza al abrir espacios para ser escuchadas.
- Practica decir: 'Esa broma refuerza estereotipos que no comparto'. Las palabras también construyen igualdad.

6.1.5. Construcción de espacios seguros

- 6.1.5.1. **Cero tolerancia a la violencia en eventos presenciales**
- 6.1.5.2. Se dialoga, reflexiona y acuerda con las personas integrantes del consejo articulador su rol como actores esenciales para crear espacios seguros.
- 6.1.5.3. En los eventos presenciales se menciona este rol aliado del consejo para recibir, canalizar y atender actos que violen el código de convivencia.
- 6.1.5.4. Razón por la cual es importante que los integrantes del consejo articulador lleven un proceso de capacitación en primeros auxilios psicológicos.
- 6.1.5.5. **Los eventos virtuales también serán libres de violencia**
- 6.1.5.6. Se dialoga, reflexiona y acuerda con los integrantes de la red su rol como actores esenciales para crear espacios seguros para que en eventos online no olviden su rol como testigos activos, mediadores y constructores de espacios seguros.
- 6.1.5.7. Aunque todas las personas de la red tienen responsabilidad en construir espacios seguros, los integrantes del consejo articulador no deben sumarse, motivar o propiciar espacios que no lo sean.
- 6.1.5.8. Las personas que integran la red deben denunciar cualquier mensaje que ocurra por privado que se reconozca como acoso o violencia a través de cualquier integrante del consejo articulador.

6.1.6. Monitoreo continuo

- 6.1.6.1. Implementar mecanismos de evaluación y retroalimentación del protocolo y código de conducta, con indicadores específicos de inclusión y prevención de violencia.
- 6.1.6.2. Cada que ocurra una denuncia, es necesario hacer un análisis de las deficiencias o aciertos del presente protocolo, además de propiciar aprendizajes colectivos

con toda la red que funcionen para mejorar este instrumento.

6.1.7. Indicadores de Éxito

- 6.1.7.1. Resultados positivos en encuestas de satisfacción relacionadas con denuncias, seguimiento de acciones para la sensibilización y disminución de denuncias.
- 6.1.7.2. Reducción de barreras identificadas en las evaluaciones iniciales.

6.2. Acción inmediata

Este apartado busca presentar recomendaciones para la atención inmediata, en el momento específico de la denuncia. Para reconocer el proceso completo que debe seguir una denuncia, véase el **Protocolo de denuncia (8)**.

- 6.2.1. La persona que ha vivido algún tipo de violencia de género tendrá que notificar a cualquier integrante del consejo ejecutor para proceder según el **Protocolo de denuncia** que se encuentra en el apartado 8 del presente documento. Este, deberá investigar denuncias con debida imparcialidad, diligencia y confidencialidad.
- 6.2.2. En caso de que la violencia incurrida haya sido ejercida por una persona integrante del consejo, se deberá denunciar con otra persona integrante del consejo.
- 6.2.3. La persona integrante del consejo ejecutor debe identificar y evaluar la situación para determinar si la persona que demanda el abuso y violencia está en riesgo de cualquier tipo (psicológica o física) para canalizar según el Protocolo de denuncia (es decir, activar los canales de denuncia, levantar la tarjeta informativa y aplicar medidas de seguridad o precautorias en caso necesario).
- 6.2.4. Cuando la violencia es generada entre integrantes de la red fuera de alguna actividad programada y creada desde la organización de Práctica Laboratorio para la Democracia, se deberá asegurar que la persona reciba un apoyo básico, desde

un seguimiento y acompañamiento virtual. Haciendo recomendaciones para procurar la atención de la denuncia y la entrega de informes al equipo operador de Práctica semanalmente.

- 6.2.5. Cuando la violencia se generó en algún evento presencial dentro de alguna actividad programada desde la organización de Práctica Laboratorio para la Democracia y si la persona afectada es alguna persona de la red, la persona integrante del consejo ejecutor que recibió la denuncia debe acompañar a la persona afectada para recibir una atención básica y necesaria.
- 6.2.6. Si la violencia ocurrió de manera presencial en alguna actividad programada por Práctica Laboratorio para la Democracia y se encuentran dos o más integrantes de la red involucrados se tendrá que proceder de la siguiente manera:
 - 6.2.6.1. La denuncia será realizada a un integrante del consejo ejecutor, quién debe acompañar a la persona afectada a recibir una atención básica (descrita en el siguiente apartado), informar al equipo operador y asegurarse de alejar a la persona que ejerció violencia de los espacios colectivos.
- 6.2.7. La persona afectada debe recibir un apoyo básico que consiste en:
 - 6.2.7.1. Al momento de la denuncia asegúrate de que la persona afectada se encuentre en un lugar seguro.
 - 6.2.7.2. Desde que la persona afectada denuncia la violencia, ésta recibirá contención y atención emocional.
 - 6.2.7.3. Asegúrate si el caso necesita un servicio legal. Se debe acompañar, si así lo desea la persona afectada, a levantar denuncia ante un ministerio público.
 - 6.2.7.4. **En caso de** (1) lesiones físicas visibles como golpes, heridas, fracturas o quemaduras; (2) síntomas de traumatismo interno, como dolor abdominal, dificultad para respirar o pérdida de conocimiento; (3) sospecha de intoxicación o envenenamiento por agresión, se

debe asesorar para que la persona pueda acceder a otro tipo de justicia, así como brindar acompañamiento para que tenga:

- 6.2.7.4.1. Atención en salas de urgencias para evaluar y tratar lesiones físicas.
- 6.2.7.4.2. Exámenes diagnósticos como radiografías, tomografías o análisis de sangre según sea necesario.
- 6.2.7.4.3. Documentación médica de las lesiones para su posible uso en procesos legales.
- 6.2.7.4.4. Una atención ginecológica en caso de antecedentes de violencia sexual; signos de abuso sexual, como dolor, lesiones genitales o sangrado; o sospecha de embarazo producto de violencia sexual. Recomendando lo siguiente:
 - Examen ginecológico por personal especializado.
 - Pruebas de detección de infecciones de transmisión sexual (ITS).

Se apoyará a la persona integrante de Constituyentes para viáticos y que pueda hacer las diligencias pertinentes para tener acceso a estos servicios. Para efectos de este apartado, es necesario que al programar un encuentro presencial, se tengan identificados servicios médicos y legales más cercanos.

- 6.2.7.5. En caso de ser necesario, facilitar mecanismos de resolución de conflictos que incluyan mediación y procesos restaurativos, cuando sean apropiados y solicitados por la parte afectada.
- 6.2.7.6. Como medida reparatoria, toda sanción debe tomar en cuenta las necesidades de la persona afectada.
- 6.2.7.7. Toda acción para atender el problema debe tomar en cuenta las necesidades de la persona afectada, determinando con ella **si busca una sanción** (Castigar o reprobar una conducta ilícita ya cometida) **o medida**

correctiva (Restituir, reparar o corregir la situación generada por la infracción).

- 6.2.7.8. Es necesario aplicar sanciones justas y transparentes para las personas que ejercieron violencia.
- 6.2.7.9. Implementar sanciones escalonadas a la gravedad del caso, con enfoque en la no repetición, que pueden incluir capacitación obligatoria, disculpas públicas, exclusión de actividades hasta la destitución como integrante de la red de Constituyentes MX.

Medidas de respuesta y aplicación inmediata:

Cuando se presenten situaciones que vulneren los principios de convivencia o representen actos de violencia o discriminación, el Consejo Ejecutor podrá aplicar las siguientes **medidas inmediatas**, con el objetivo de **detener el daño, garantizar la seguridad y propiciar procesos restaurativos** cuando sea posible:

- 6.2.7.10. Advertencia verbal cuando se realizan comentarios inapropiados.
- 6.2.7.11. Advertencia escrita: Emitida cuando se repite un comportamiento inapropiado o si el incidente afecta el ambiente.
- 6.2.7.12. Exclusión temporal: Suspensión de actividades por un periodo definido en caso de conductas que impliquen acoso verbal o discriminación.
- 6.2.7.13. Exclusión permanente: Prohibición definitiva de participar en eventos y actividades de la organización en casos de agresiones graves, como acoso sexual, violencia física o conductas reincidentes.
- 6.2.7.14. Notificación a autoridades externas: En casos que constituyan delitos, se notificará a las autoridades competentes para su intervención.

- 6.2.7.15. Se deben facilitar mecanismos restaurativos que reparen el daño y fomenten la reconciliación, cuando sea posible y deseado por la persona afectada.

En todos los casos, se promoverá el acceso a **mecanismos restaurativos** que permitan **reparar el daño, restablecer el bienestar colectivo y, cuando la persona afectada así lo desee, fomentar la reconciliación.**

7. Atención a los actos discriminatorios

7.1. Acciones preventivas

7.1.1. Educación inclusiva

- 7.1.1.1. Promover círculos de diálogo y capacitaciones regulares sobre diversidad, derechos humanos y discriminación impartidos por los mismos integrantes de la red que permitan la educación pero también el mejoramiento de este protocolo. De igual manera, la organización toma responsabilidad en el tema y gestiona algunas capacitaciones externas.
- 7.1.1.2. Crear espacios para socializar el lenguaje incluyente con la perspectivas de todas las disidencias, antirracistas e interseccionales.

7.1.2. Políticas de inclusión para personas con discapacidad

- 7.1.2.1. Capacitar a toda la organización en temas de discapacidad e inclusión, promoviendo una comprensión más profunda de las barreras y oportunidades para personas con discapacidad a través de charlas, asesorías y capacitaciones con enfoques diferenciados e interculturalidad.
- 7.1.2.2. Se debe garantizar la accesibilidad en la información, comunicación, infraestructura y eventos, asegurando la participación equitativa.

- 7.1.2.3. Crear una encuesta de evaluación que permita, después de cada evento presencial, reconocer las deficiencias que hubo en cuanto a la inclusión de personas con discapacidad.
- 7.1.2.4. Crear una cultura de monitoreo y evaluación. Implementando evaluaciones periódicas para identificar brechas de inclusión.
- 7.1.2.5. Crear documentos de fácil lectura para personas con discapacidad intelectual. Tratar de hablar sin tecnicismos en videollamadas y documentos para fácil acceso.
- 7.1.2.6. En eventos públicos se requiere:
 - 7.1.2.6.1. Realizar un registro previo para procurar mecanismos de inclusión y participación de personas con discapacidad.
 - 7.1.2.6.2. Contar con intérprete de lengua de señas en los eventos públicos cuando se identifique que hay una persona que lo requiere.
- 7.1.2.7. Todas las actividades de la Red Constituyentes tendrán un diseño universal o en su defecto ajuste razonable que tendrá que ser procurado por las personas coordinadoras de los eventos, quienes determinarán a un equipo que procure el tema.

7.1.3. Políticas de inclusión para disidencias de género

- 7.1.3.1. Garantizar el derecho al reconocimiento de la identidad de género.
 - 7.1.3.1.1. Mantener una cultura de respeto al reconocimiento de la identidad de género.
 - 7.1.3.1.2. Mantener visible el pronombre con el que te identificas en todo evento ya sea virtual y presencial.

7.1.4. Políticas de inclusión para todas las personas de la Red Constituyentes

- 7.1.4.1. Debe de haber en todo momento respeto cultural, religioso y partidista. Todas las personas tienen igualdad en términos de participación.
- 7.1.4.2. Se debe procurar la participación intergeneracional.
- 7.1.4.3. Debido a que en Constituyentes somos pluriculturales, toda persona puede solicitar la traducción de un material en caso de que así lo requiera para procurar la diversidad lingüística. Cuestión que será evaluada por el consejo ejecutor.
- 7.1.4.4. Procurar en todo momento el respeto a la diversidad de voces, experiencias y saberes.
- 7.1.4.5. En el caso de menores de edad, acatamos el principio de libre desarrollo de la personalidad.

7.1.5. **Sensibilización comunitaria**

Garantizar la inclusión efectiva y equitativa de personas con discapacidad en todos los ámbitos de la organización, incluyendo eventos virtuales y presenciales, promoviendo la accesibilidad, la participación activa y el respeto a la diversidad tomando en cuenta:

- **Accesibilidad Universal:** Todos los espacios, recursos y actividades deben ser diseñados para garantizar el acceso pleno a personas con discapacidad acorde a las necesidades de cada condición de discapacidad.
- **Diseño universal:** La construcción de entornos y/o productos que puedan ser de acceso para la mayor cantidad de personas posibles.
- **Igualdad de Oportunidades:** Promover la equidad en la participación de personas con discapacidad, afromexicanas, neurodiversas, mujeres y comunidad LGBTTTQ+ en todos los eventos y actividades.
- **Consulta Participativa:** Involucrar a personas con discapacidad, afromexicanas, mujeres, neurodiversas y comunidad LGBTTTQ+ en la definición y evaluación de las políticas de inclusión.

7.1.5.1. Fortalecer dinámicas de cuidados hacia la otra persona.

7.1.5.1.1. En Constituyentes buscamos **fortalecer herramientas de autocuidado** que promuevan el bienestar individual y los cuidados colectivos. Para ello, se implementarán **espacios seguros de diálogo y acompañamiento**, disponibles para todas las personas disidentes de género, que podrán ser solicitados en cualquier momento al Consejo Ejecutivo.

7.1.5.1.2. Estos espacios se realizan **a través de sesiones de terapia comunitaria**, organizadas por **grupos temáticos**, de manera que las personas puedan compartir experiencias y apoyarse mutuamente en un entorno seguro, respetuoso y enfocado en la salud mental colectiva.

7.1.6. Inclusión en eventos presenciales

7.1.6.1. Aunque la responsabilidad de construir espacios seguros es de todas, es importante que las personas con discapacidad o neurodivergentes se acerquen a cualquier integrante del consejo articulador para comunicar alguna necesidad que no se haya previsto. Se debe reconocer que todo momento es una oportunidad para aprender y crecer en colectivo.

7.1.6.2. Promover el uso de lenguaje inclusivo que valore la diversidad y respete las identidades.

7.1.6.3. Se debe garantizar que los espacios físicos sean accesibles para personas con movilidad reducida, incluyendo rampas, ascensores y sanitarios adaptados.

7.1.6.4. Aunque es responsabilidad de todas las personas mantener el espacio seguro y accesible, dentro del comité de inclusión deben surgir guías voluntarias para asistir en el desplazamiento de personas ciegas o con poca visión.

- 7.1.6.5. El comité de inclusión les hará llegar a las personas con alguna discapacidad visual una descripción en audio de la distribución del espacio y presentarse como auxiliar.
- 7.1.6.6. Para las personas con movilidad limitada se designará un fondo económico extra para procurar los traslados en los eventos presenciales. En caso de no haber este recurso, se designará a un conductor del equipo operador que pueda acompañarles y procurar su llegada puntual a los eventos.

7.1.7. Inclusión en eventos virtuales

- 7.1.7.1. Ofrecer transcripción automática y/o intérpretes de lengua de señas en tiempo real.
- 7.1.7.2. Diseñar materiales digitales en formatos accesibles (PDF etiquetados o accesibles, subtítulos en todos los vídeos para redes sociales, entre otros).
- 7.1.7.3. Los eventos serán anunciados con por lo menos una semana de anticipación para procurar que las personas que lo requieran puedan solicitar el apoyo necesario en sus hogares.

7.1.8. Capacitación

- 7.1.8.1. Formar a la red en temas de inclusión y atención a personas con discapacidad. Es importante saber cómo ser guías para asistir en el traslado de personas con discapacidad, cómo mejorar las condiciones ambientales para las personas neurodivergentes y cómo detener violencias verbales o discursos de odio.
- 7.1.8.2. Promover una cultura de respeto y empoderamiento hacia las personas con discapacidad.

7.1.9. Responsabilidad Institucional

- 7.1.9.1. Crear un comité de inclusión encargado de supervisar la aplicación, creación y retroalimentación de estas políticas.

- 7.1.9.2. Después de cada evento presencial el comité de inclusión debe recopilar sugerencias para mejorar las prácticas de inclusión.
- 7.1.9.3. Designar un punto de contacto para consultas relacionadas con accesibilidad e inclusión.
- 7.1.9.4. En los eventos presenciales se debe crear un sistema de guía para personas ciegas o con baja visión. Se mandarán audios explicando la dinámica del espacio y se establecerá un grupo de personas para apoyar en las necesidades de personas con discapacidad.
- 7.1.9.5. El consejo ejecutivo debe recibir capacitación para poder dar contención y atención emocional desde el momento en que reciben la denuncia.
- 7.1.9.6. El consejo ejecutivo debe recibir capacitación para poder llevar a cabo buenas prácticas de accesibilidad para personas con discapacidad.

7.1.10. Monitoreo continuo

- 7.1.10.1. Realizar auditorías regulares (Después de cada evento presencial) para evaluar el cumplimiento de las políticas entre el comité de inclusión y el consejo articulador.
- 7.1.10.2. Actualizar las medidas conforme a los avances tecnológicos y las mejores prácticas internacionales.

7.1.11. Indicadores de Éxito

- 7.1.11.1. Resultados positivos en encuestas de satisfacción relacionadas con accesibilidad.
- 7.1.11.2. Reducción de barreras identificadas en las evaluaciones iniciales.

7.2. Atención a los actos discriminatorios

7.2.1. Protocolo de acción inmediata

Este apartado busca presentar recomendaciones para la atención inmediata, en el momento específico de la denuncia. Para reconocer el proceso completo que debe seguir una denuncia, véase el **Protocolo de denuncia 8**.

- 7.2.1.1. La persona que ha vivido algún tipo de discriminación tendrá que notificar a cualquier integrante del consejo articulador para proceder según el **Protocolo de denuncia** que se encuentra en el apartado 8 del presente documento. Este, deberá investigar denuncias con debida imparcialidad, diligencia y confidencialidad.
- 7.2.1.2. En caso de que la violencia incurrida haya sido ejercida por un integrante del consejo, se deberá denunciar con otro integrante del consejo.
- 7.2.1.3. El integrante del consejo articulador debe identificar y evaluar la situación para determinar si la persona que demanda el abuso y violencia está en riesgo de cualquier tipo (psicológica o física) para canalizar el caso según el **Protocolo de denuncia**.
- 7.2.1.4. Cuando la violencia es generada entre integrantes de la red fuera de alguna actividad programada y gestada desde la organización de Práctica Laboratorio para la democracia, se deberá asegurar que la persona reciba un apoyo básico , desde un seguimiento y acompañamiento virtual. Haciendo recomendaciones para procurar una atención integral y entregando informes al equipo operador de Práctica semanalmente.
- 7.2.1.5. Cuando la violencia se generó en algún evento presencial dentro de alguna actividad programada desde la organización de Práctica Laboratorio para la democracia y si la afectada es alguna persona de la red, la persona integrante del consejo articulador que recibió la demanda debe acompañar a la persona denunciante para recibir una atención integral descrita en el apartado 6.2.2 de este documento.
- 7.2.1.6. Cuando la violencia haya sido en algún evento presencial dentro de alguna actividad programada desde la organización de Práctica Laboratorio para la democracia, entre dos o más integrantes de la red, el

integrante del consejo articulador que recibió la demanda debe acompañar a la persona denunciante a recibir una atención integral, informar al equipo operador y asegurarse de alejar al agresor (es) de los espacios colectivos (Léase el **Protocolo de denuncia**)

7.2.1.7.

7.2.2. La persona integrante de la red que fue discriminada debe recibir un apoyo básico que consiste en:

- 7.2.2.1. Al momento de la denuncia asegúrate de que el/ la demandante se encuentre en un lugar seguro.
- 7.2.2.2. La contención y atención emocional que inicia desde el momento de la denuncia.
- 7.2.2.3. Asegúrate si el caso necesita un servicio legal. Se debe acompañar, si así lo desea la persona afectada, a levantar denuncia ante un ministerio público.
- 7.2.2.4. En caso de que el incidente haya surgido durante un evento presencial, la persona del consejo articulador que haya recibido la denuncia deberá acompañar a la persona a algún servicio médico (proceso determinado por el consejo articulador, léase el **Protocolo de denuncia**).
- 7.2.2.5. Se accede al servicio médico si hay:
 - Lesiones físicas visibles como golpes, heridas, fracturas o quemaduras.
 - Síntomas de traumatismo interno, como dolor abdominal, dificultad para respirar o pérdida de conocimiento.
- 7.2.2.6. Se acompañará al denunciante, en caso de ser necesario, para que reciba inmediatamente:
 - a. Atención en salas de urgencias para evaluar y tratar lesiones físicas.
 - b. Exámenes diagnósticos como radiografías, tomografías o análisis de sangre según sea necesario.

- c. En caso de ser necesario, documentación médica de las lesiones para su posible uso en procesos legales.
- 7.2.3.** En caso de ser necesario, facilitar mecanismos de resolución de conflictos que incluyan mediación y procesos restaurativos, cuando sean apropiados y solicitados por la parte afectada.
- 7.2.4. Como medida reparatoria, toda sanción debe tomar en cuenta las necesidades de la persona afectada.
- 7.2.5. Toda acción para atender el problema debe tomar en cuenta las necesidades de la persona afectada, determinando con ella si busca una sanción o medida correctiva.
- 7.2.6. Es necesario aplicar sanciones justas y transparentes para las personas que ejercieron violencia.
- 7.2.7. Se deberá asesorar a la denunciante para asegurar que tiempo de acción es necesaria para reconstruir el espacio seguro.
- 7.2.8. Implementar sanciones escalonadas a la gravedad del caso, con enfoque en la no repetición, que pueden incluir capacitación obligatoria, disculpas públicas, exclusión de actividades hasta la destitución como integrante de la red de Constituyentes MX. Para diferenciar cada uno véase el apartado de **Protocolo de denuncia**.

8. PROTOCOLO DE DENUNCIA

8.1. El sistema de denuncia

Este protocolo está construido sobre las bases del testigo proactivo y de la justicia restaurativa, en ese sentido se presentan dos formas de denuncia que permitirán a las personas afectadas y a las personas testigas proactivas accionar de manera inmediata.

Por un lado, el seguimiento mediante justicia restaurativa se activará para casos:

- a) **Presentados por testigos proactivos.** Esto con la intención de evitar la revictimización y realizar acciones de reparación o de no repetición.
- b) **Presentados de manera directa o anónima vía correo electrónico.**

8.1.1. Justicia restaurativa

La Justicia Restaurativa es una perspectiva que más allá de las acciones punitivas, apuesta la escucha activa de las partes involucradas incluyendo a la comunidad así como la reconstrucción de los espacios sociales ante casos de discriminación, acoso y hostigamiento.

Es fundamental entender que la justicia restaurativa busca el diálogo y la exploración como herramientas para que las personas que ejercieron violencia asuman su responsabilidad y la comunidad se involucre en el proceso y fortalecimiento de la restauración de la dinámica social; en casos de violaciones grandes a los derechos humanos o en casos de delitos, esos deberán ser atendidos por las instituciones correspondientes, siempre y cuando la víctima así lo desee. Constituyente se compromete a asesorar durante el proceso.

8.1.2. Protocolo de denuncia desde la perspectiva de justicia restaurativa

8.1.2.1. Consideraciones generales

8.1.2.1.1. Es un sistema seguro y la confidencialidad la determina la denunciante.

8.1.2.1.2. Evitar la revictimización, misma que podría expresarse en las siguientes acciones:

- Cuestionar o minimizar la experiencia de la persona afectada
- Culpabilizar a la persona afectada
- Ridiculizar el contexto o acciones de la persona que denuncia.
- Obligarlas a revivir el trauma
- Invalidar sus emociones o reacciones
- Fallar en proteger su privacidad y seguridad

- Negarles apoyo o justicia
- Tratar de silenciarlas
- Reproducir estereotipos de género
- Justificar la violencia como algo “normal” en una relación
- Culparlas por no reproducir roles de género
- Asumir que por ser mujer se merecía o provocó la violencia
- Ridiculizar
- Estigmatizar su sexualidad
- Tratar la violencia como un problema de comunicación
- Neutralizar o invisibilizar la violencia de género
- Insistir en que ambos lados tienen responsabilidad igualitaria
- Permitir el contacto con la persona que ejerció violencia.

8.1.2.1.3. Al momento de la denuncia se tendrá que respetar la decisión de la persona afectada y del consejo executor sobre cómo se quiere proceder.

8.1.2.1.4. Estas vías deben ser confidenciales para reportar casos, asegurando que el consejo executor esté capacitado en perspectiva de género y derechos humanos. Cabe mencionar que al realizar la denuncia se activa el **Protocolo de denuncia** en donde la persona afectada decide cómo llevar el proceso.

8.1.2.1.5. Si la denuncia es hecha por un testigo proactivo es necesario preguntar a la persona afectada o quien recibió la violencia, escuchar de primera mano la situación e iniciar el **protocolo de denuncia**.

8.1.2.2. Inicio de la denuncia

- 8.1.2.2.1. No hay un sólo canal de denuncia, este varía según las necesidades de la persona afectada y la situación de la violencia:
- Formulario en línea al que solo tendrá acceso Lucia Taxis Castillo y que se podrá llenar en .
 - Por llamada, mensaje o cara a cara con cualquier integrante del consejo ejecutor con el que la persona que denuncia tenga confianza.
- 8.1.2.2.2. Si la persona quiere mantener el anonimato podrá hacerlo al principio, desde cualquier canal de denuncia.
- 8.1.2.2.3. El consejo articulador, especialmente la persona que recibe la denuncia, deberá brindar acompañamiento emocional y procurar un apoyo básico, conforme a lo establecido en el apartado “Atención a la violencia en razón de género” y en el apartado “Atención a los actos discriminatorios”, según corresponda.
- 8.1.2.3. La persona que recibe la denuncia, debe darlo a conocer al equipo operador de Práctica Laboratorio para la democracia y al resto del consejo ejecutor.
- Si se solicita el anonimato, este deberá permanecer así pero la tarjeta informativa deberá ser entregada.
 - El consejo articulador será el evaluador, quién atiende o acompaña para dar atención a la denuncia tomando en cuenta las necesidades de la persona afectada.
 - Si la persona que ejerció violencia es alguien del consejo, ésta deberá ser excluida de cualquier procedimiento y sobre todo de la toma de decisiones respecto al caso.

8.1.3. Procedimiento de atención

Este apartado busca dar algunas consideraciones sobre la atención que se debe dar a quién denuncia desde el momento en que se inicia su proceso.

8.1.3.1. Escuchar atentamente la denuncia. No interrumpir o hacer preguntas innecesarias.

8.1.3.2. Asegúrate de que la persona no se encuentre en riesgo (físico o emocional).

8.1.3.3. Recuerda que, en caso de que así lo desee la persona afectada, se deberán aplicar medidas precautorias: como separación de las partes involucradas o restricción de acceso a eventos.

Pregunta directamente ¿Cómo te sientes en este momento? Evalúa si necesitamos intervenir en el momento o podemos hacerlo en días posteriores.

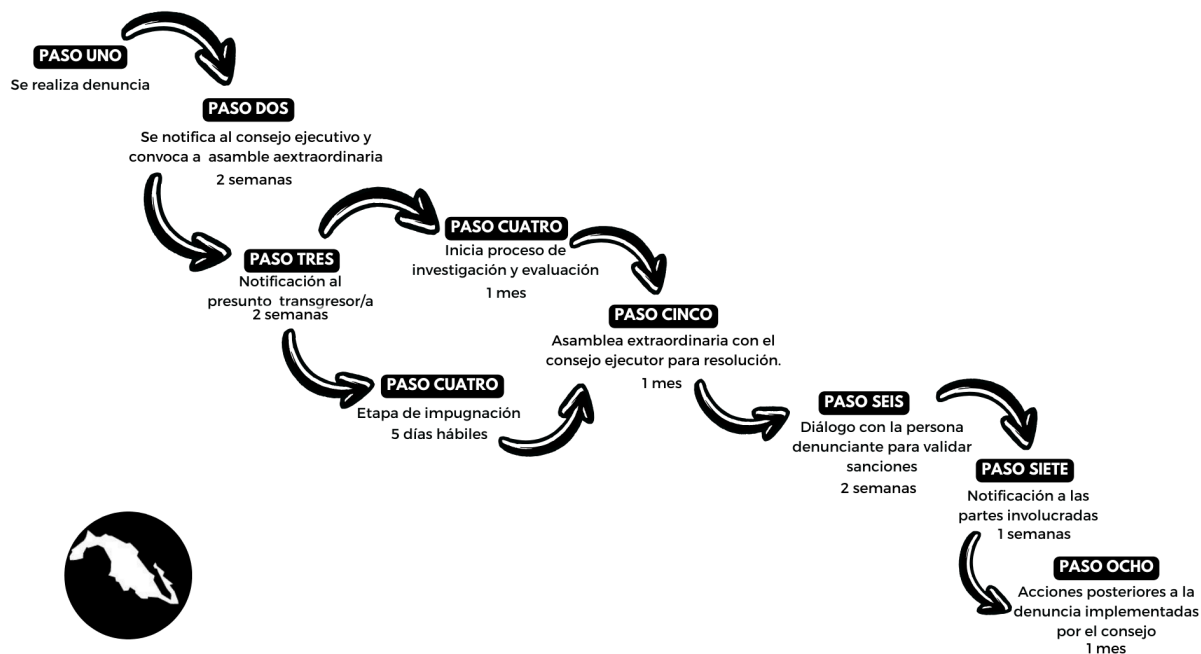
8.1.3.4. Recuérdale que toda sanción debe de ser evaluada por al menos tres integrantes del consejo ejecutor, dando tres opciones sobre cómo proceder y la toma de decisión por la denunciante. Razón por la cual el siguiente paso a su denuncia es convocar a asamblea extraordinaria, presentar la tarjeta informativa (si así lo requiere, desde el anonimato) y tomar una decisión. Queda prohibido hacer el equipo evaluador con integrantes del mismo sexo y/o género, procurando su diversidad.

8.1.3.5. Al momento de recibir la denuncia se levantará una tarjeta informativa que integrará los siguientes datos:

- Fecha
- Nombre la persona afectada. Aún cuándo se solicite el anonimato, se deberá colocar datos de contacto y nombre. (el anonimato se respeta del primer interlocutor al consejo ejecutor y presunto responsable).
- Correo electrónico y/o número de celular.
- Nombre del presunto responsable de ejercer la violencia

- Tipo de violencia ejercida
 - Narración de los hechos de la violencia ejercida
- 8.1.3.6. La persona que recibe la denuncia debe redactar en el momento la tarjeta informativa con la persona afectada para que esta otorgue su consentimiento y se de inicio al protocolo de Prevención y Atención de la Violencia de género y Discriminación de Constituyentes.
- 8.1.3.7. Después de la denuncia y reunión del consejo, se inicia la investigación del caso.
- 8.1.3.7.1. La persona afectada debe brindar toda prueba que permita entender lo sucedido:
- 8.1.3.7.1.1. Documento con descripción de de antecedentes
 - 8.1.3.7.1.2. Mencionar si hubo testigos y quiénes son.
 - 8.1.3.7.1.3. Fotografías
 - 8.1.3.7.1.4. Audios
 - 8.1.3.7.1.5. Vídeos o imágenes
- 8.1.3.8. Para darle seguimiento es necesario que durante el periodo que crea necesario el consejo ejecutor, la persona que recibió la denuncia, comparta un informe semanalmente sobre cómo va el caso.
- 8.1.3.9. Para poder proceder sería de gran ayuda si tiene alguna prueba: Testigo proactivo que haya presenciado la violencia, vídeo, foto o audio.
- 8.1.3.10. Tomando en cuenta la gravedad de la agresión, se podrán aplicar las sanciones pertinentes evaluadas en asamblea por el consejo articulador, conforme a lo establecido en el apartado *“Medidas de respuesta y aplicación inmediata” del presente protocolo.*

8.1.4. Plazos de la denuncia



8.1.4.1. El proceso general durará máximo cinco meses y consta de los siguientes momentos:

- 8.1.4.1.1. Paso 1: Se realiza la denuncia correspondiente y se tiene un contacto inicial para entender bien lo sucedido.
- 8.1.4.1.2. Paso 2: Se notifica al consejo ejecutivo y se convoca a asamblea extraordinaria a más tardar dos semanas después de la denuncia.
- 8.1.4.1.3. Paso 3: Se notifica a la persona que ejerció violencia por medio de correo electrónico y/o whatsapp, y el plazo para hacerlo será de 2 semanas.
- 8.1.4.1.4. Paso 4: La persona que ejerció violencia tendrá cinco días hábiles para impugnar. La persona del consejo ejecutor, quien recibió la denuncia, tendrá que iniciar un proceso de investigación que consta de un plazo estimado de un mes.
- 8.1.4.1.5. Paso 5: Se tendrá un mes para convocar a otra reunión de asamblea extraordinaria después del tiempo de espera del paso 4 para evaluar y dar

una resolución. Se tendrán que formular tres propuestas de sanción para que la persona afectada pueda tomar la decisión final.

8.1.4.1.6. Paso 6: Se deberá tener una reunión con la persona víctima de violencia a más tardar 2 semanas para tomar una decisión.

8.1.4.1.7. Se notificará al consejo y a la persona que ejerció violencia la decisión de la sanción final a más tardar en una semana.

8.1.4.1.8. Se ejecutará la sanción por parte del consejo ejecutivo a más tardar 1 mes de que se comunique la decisión de la persona afectada.

8.1.4.1.9. El consejo ejecutor deberá solicitar al equipo de terapia comunitaria un espacio para hablar de esto e informar en el grupo de whatsapp el tema de manera muy general reafirmando la necesidad de conocer y aplicar el protocolo.

8.1.5. Seguimiento y apoyo básico

8.1.5.1. El acceso a una atención de emergencia inmediata sólo aplica si la violencia fue generada entre integrantes de la red y durante un evento organizado por Práctica Laboratorio para la democracia.

8.1.5.2. La contención y atención emocional inicia desde el momento de la denuncia.

8.2. Monitoreo y evaluación

8.2.1. Evaluar periódicamente las intervenciones proactivas y ajustar las estrategias en función de los resultados y retroalimentación recibida.

9. Código de conducta

9.1. Principios Fundamentales

9.1.1. Respeto mutuo: Tratar a todas las personas con dignidad y valorando la diversidad.

9.1.2. Igualdad e inclusión: Garantizar un espacio libre de discriminación y estereotipos.

- 9.1.3. Tolerancia cero hacia la violencia: Rechazar cualquier forma de violencia, acoso u hostigamiento.
- 9.1.4. Corresponsabilidad: Actuar de manera proactiva para prevenir y enfrentar conductas inapropiadas.
- 9.1.5. Respeto en la comunicación:
 - 9.1.5.1. Usar un lenguaje inclusivo y respetuoso en todas las interacciones.
 - 9.1.5.2. Evitar comentarios, bromas o expresiones que perpetúen estereotipos de género, discriminación o violencia.
- 9.1.6. Interacción en espacios comunes:
 - 9.1.6.1. Escuchar activamente y permitir la participación de todas las personas sin interrupciones.
 - 9.1.6.2. Abstenerse de conductas intimidatorias, hostiles o que generen un ambiente tenso.
- 9.1.7. Conducta en actividades virtuales:
 - 9.1.7.1. Mantener un tono profesional y respetuoso en chats, videollamadas y correos.
 - 9.1.7.2. Evitar compartir contenido ofensivo, sexista o discriminatorio.
 - 9.1.7.3. No realizar actos de violencia de género en entornos virtuales, como:
 - Enviar mensajes no deseados con contenido sexual o insinuaciones.
 - Compartir imágenes, videos o comentarios que denigren o cosifiquen a una persona.
 - Interrumpir de manera constante a una persona durante videollamadas o debates para desacreditarla.
 - Difundir rumores o comentarios difamatorios con intención de aislar o intimidar.
 - Excluir deliberadamente a alguien de grupos o discusiones virtuales por motivos de género.
- 9.1.8. Manejo de conflictos:

- 9.1.8.1. Resolver desacuerdos de manera respetuosa, buscando soluciones constructivas.
- 9.1.8.2. Reportar de inmediato cualquier incidente de violencia, acoso o discriminación.
- 9.1.9. Tolerancia cero hacia la violencia de género.
 - 9.1.9.1. Quedan estrictamente prohibidos los actos de hostigamiento, acoso sexual, agresiones físicas o verbales y cualquier forma de violencia basada en el género.

Este Protocolo representa un compromiso vivo y colectivo de Constituyentes MX con la construcción de espacios libres de violencia, discriminación y desigualdad. Su aplicación no se limita a un conjunto de normas, sino que busca transformar nuestras prácticas cotidianas, promoviendo una cultura del cuidado, la corresponsabilidad y la reparación.

Reconocemos que erradicar la violencia y la discriminación es un proceso continuo que requiere escucha activa, reflexión constante y voluntad de cambio. Por ello, este documento está sujeto a revisión y mejora permanente, a partir de las experiencias, aprendizajes y retroalimentaciones de todas las personas que integran la red.

El propósito último de este protocolo no es sancionar, sino sanar, prevenir y transformar. Aspiramos a que cada acción derivada de su implementación contribuya a tejer relaciones más justas, horizontales y solidarias; y que cada integrante de Constituyentes MX se asuma como agente activo en la construcción de una comunidad segura, inclusiva y amorosa.

Porque solo desde el reconocimiento mutuo, el respeto profundo y la acción colectiva podremos sostener el tejido que nos une y garantizar que nunca más la violencia ni la exclusión tengan cabida en nuestros espacios.

REFERENCIAS

Diario Oficial de la Federación (DOF). (2020). Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Grupo Guía Sonora. (2012). Protocolo de Prevención de la Violencia de Género.

Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI). (2021). Protocolo para la Incorporación de la Perspectiva de Género en Resoluciones.

Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). (2020). Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género.

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). (2022). Protocolo para la Atención Integral de Casos de Violencia de Género.

Howard Zehr (2010) El pequeño libro de la justicia restaurativa.

Real Academia Española. (s.f.). *Transgresor, ra*. En *Diccionario de la lengua española* (23.^a ed.). Recuperado el 15 de septiembre de 2025

MAPFRE. (2021). *Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso*. Recuperado el 15 de septiembre de 2025