
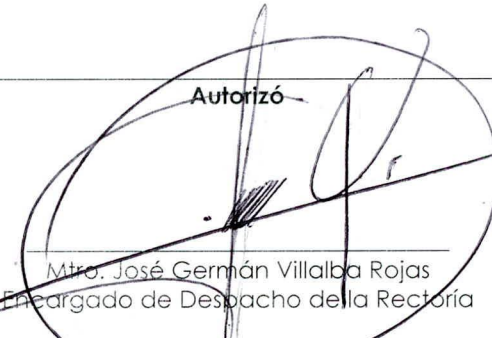




# PROTOCOLO DE ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA, HOSTIGAMIENTO, ACOSO, DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN

<p><b>Elaboró</b></p>  <hr/> <p>Lic. Flor Viridiana Morales Sandoval Subdirectora de Planeación, Evaluación y Estadística</p>	<p><b>Autorizó</b></p>  <hr/> <p>Mtro. José Germán Villalba Rojas Encargado de Despacho de la Rectoría</p>
--	--



## 1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos y actividades para denunciar, atender, analizar y sancionar los casos de violencia de género; acoso u hostigamiento sexual o laboral; desigualdad laboral y discriminación que se genere en la Universidad Politécnica de Amozoc. Contribuyendo a la sensibilización de las personas encargadas de la atención y seguimiento de prácticas de violencia. Así como cumplir y hacer cumplir la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la UPAM, al establecer procedimientos claros, confidenciales e imparciales para atender las quejas que se presenten por estos motivos.

## 2. ALCANCE

El protocolo para presentar casos de violencia de género; acoso y hostigamiento sexual o laboral; desigualdad laboral y discriminación; tiene alcance a las siguientes personas que formen parte de la comunidad UPAM:

1. Personal administrativo
2. Personal docente
3. Alumnos

En el caso del personal subcontratado la UPAM intervendrá en calidad de informante con el empleador correspondiente para asegurarse que el problema sea atendido a la brevedad y de manera apropiada.

El proceso inicia cuando el quejoso expresa su caso con la figura de Ombudsman, lo envía por correo electrónico o deposita su queja en los buzones instalados, y finaliza cuando se emite la resolución por parte del Comité informando al quejoso y al presunto agresor.

## 3. NORMAS Y POLÍTICAS DE OPERACIÓN

3.1 El presente protocolo se plantea de manera incluyente y libre de estereotipos de género por lo que referirse a una persona como él "podrá ser él o ella".

3.2 Los medios para atender una queja son los buzones instalados en los edificios de la Universidad, y por medio del correo electrónico institucional [igualdadynodiscriminacion@upamozoc.edu.mx](mailto:igualdadynodiscriminacion@upamozoc.edu.mx), y/o a través del Ombudsman.

3.3 La queja recibida mediante los buzones, debe ser por escrito utilizando para ello el registro: Queja contra violencia de género; acoso u hostigamiento sexual o laboral; desigualdad laboral y discriminación, el cual contiene el nombre, área, correo electrónico institucional y teléfono de la persona que emite la queja para asegurar la retroalimentación.

3.4 La queja enviada al correo institucional [igualdadynodiscriminacion@upamozoc.edu.mx](mailto:igualdadynodiscriminacion@upamozoc.edu.mx) o al del Ombudsman, debe incluir información válida, como nombre, e-mail y teléfono; así mismo, para el caso de que la persona que emite la queja ya sea administrativo y/o docente.

3.5 Las quejas se recolectarán cada 15 días, acompañado de un testigo, la Subdirección de Planeación y la Jefatura de Oficina de Gestión de la Calidad.

3.6 Las quejas anónimas no podrán ser atendidas.

3.7 Los miembros del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación (ILyND) y el Ombudsman se asegurarán de mantener el anonimato de la persona que emite la queja hasta que el presunto responsable sea notificado de la misma.



3.8 Cualquier figura de autoridad de la Universidad puede recibir y canalizar a la persona que emite la queja ante el Comité para su atención.

3.9 El Comité es el encargado de realizar la investigación por la queja emitida, considerando las normativas que apliquen.

3.10 La queja deberá ser lo más clara posible, debiendo especificar detalladamente los hechos.

3.11 Los factores para determinar el acoso y/o hostigamiento sexual y laboral son:

- Las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cual sucedió la conducta señalada, así como la naturaleza de los acercamientos o requerimientos sexuales, la determinación de la conducta imputada se basa en los hechos de cada caso particular. Se examina la relación jerárquica para determinar si la persona que presuntamente cometió la irregularidad abusó de su poder jerárquico.
- Mientras transcurre la etapa de investigación de hechos, la persona que emite la queja podrá solicitar por escrito ser cambiada de adscripción o comisionada a otra área, sin que de mayor información del caso a los demás trabajadores. Esta medida preventiva solo se aplica a solicitud directa de la persona que emite la queja y deberá valorarse previamente por el Comité.

3.12 Los casos que se puedan presentar podrán tratarse por una de dos opciones de resolución, la formal o la informal.

3.13 Sin ser limitativa, la secuencia del protocolo puede variar dependiendo de cada caso.

3.14 El Comité, mediante sesión ordinaria o extraordinaria evaluará si hay elementos que permitan presumir que la queja fue interpuesta de manera infundada, para lo cual el dictamen deberá proceder en los siguientes sentidos:

3.14.1 Hubo discriminación, acoso u hostigamiento sexual; y deberá clasificarse:

- **Leve:** Verbal, chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual;
- **Moderado:** No verbal, sin contacto físico, miradas, gestos lascivos, muecas;
- **Medio fuerte verbal:** Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales;
- **Fuerte,** con contacto físico Manoseos, sujetar o acorralar;
- **Muy fuerte:** Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

3.14.2 No hubo discriminación, acoso u hostigamiento.

3.15 El Comité para emitir su dictamen, deberá considerar: la gravedad y frecuencia de la discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual o laboral; el peso de las pruebas; y si existen o se cuenta con incidentes o advertencias anteriores. Si el resultado dictamina que no existió la conducta de discriminación, acoso u hostigamiento sexual o laboral, deberá archivar el expediente como asunto concluido y notificarlo a las partes. No obstante, deberá emitir recomendaciones a las personas involucradas sobre el comportamiento que se espera de ellas.

3.16 Para la prevención de casos de violencia de género; acoso u hostigamiento sexual o laboral; desigualdad laboral y discriminación, la UPAM deberá:

- Promover entre el personal y alumnos, la cultura de perspectiva de género, así como un clima organizacional libre de violencia;



- Realizará cuando menos una actividad por cuatrimestre para sensibilización sobre estos temas, sus causas, consecuencias y tratado;
- Dará a conocer el presente documento a toda la comunidad universitaria por los medios que considere pertinentes;
- Apoyará en el proceso formativo de los integrantes del Comité de ILYND para sensibilizarlos y capacitarlos en el tratado de casos de violencia;
- Vigilará a través de sus directivos la existencia de casos de violencia entre los colaboradores y/o alumnos.
- No podrá dar empleo a personas con antecedentes laborales probados como agresores sexuales o con violencia. Esto se clasifica como legítima defensa de la UPAM y no como discriminación.
- Deberá documentar en los expedientes laborales de las personas agresoras, los casos comprobados de casos de violencia de cualquier tipo. Jamás deberá hacerse esto en el expediente del agredido.
- Difundirá material gráfico para propiciar ambientes libres de violencia.

#### 4. DESARROLLO

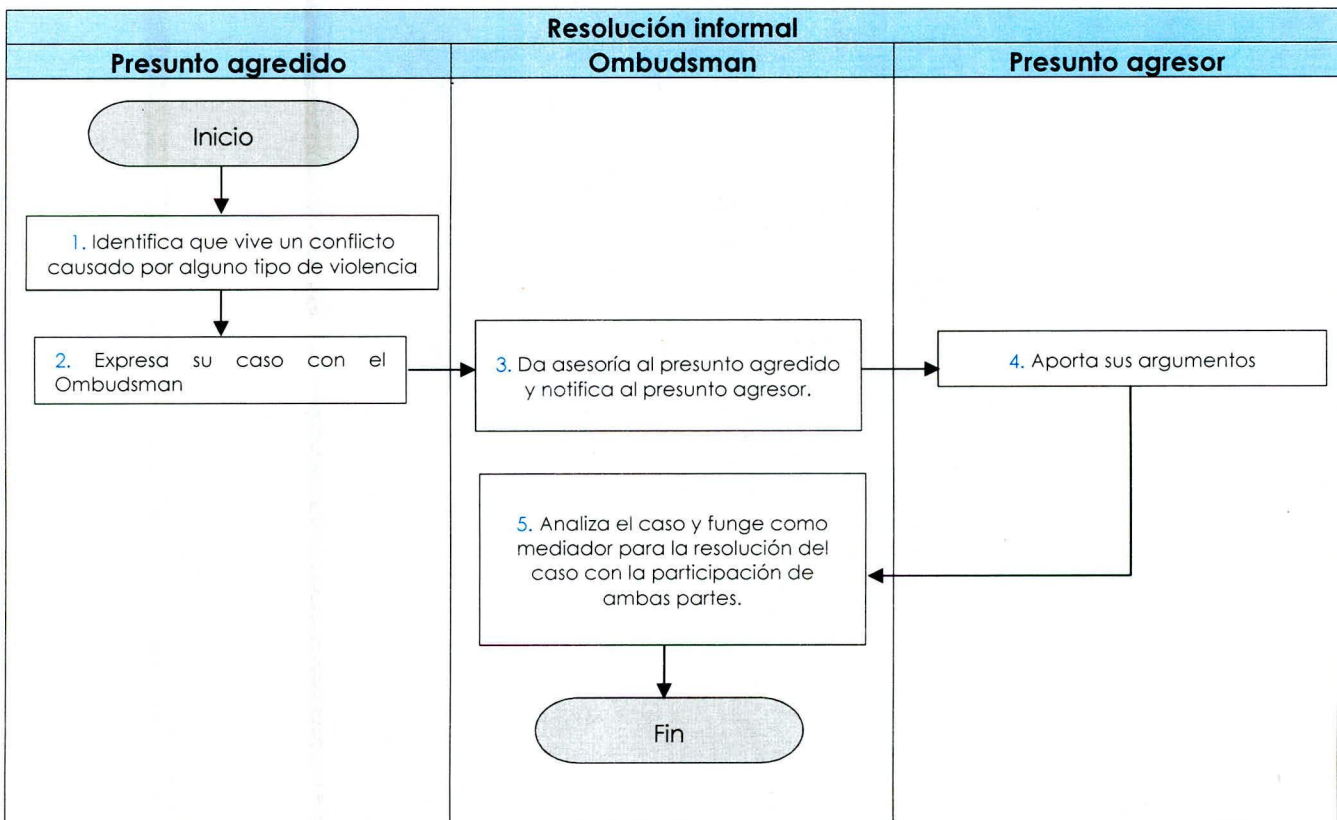
RESOLUCIÓN INFORMAL		
Secuencia	Responsable	Actividad
1	Presunto agredido	Identifica que vive un conflicto causado por alguno de los siguientes tipos de violencia: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hostigamiento sexual y/o laboral</li> <li>• Acoso sexual y/o laboral</li> <li>• Discriminación</li> <li>• Violencia de género</li> </ul>
2	Presunto agredido	Expresa su caso con el Ombudsman
3	Ombudsman	Da asesoría al presunto agredido y notifica al presunto agresor.
4	Presunto agresor	Aporta sus argumentos.
5	Ombudsman	Analiza el caso y funge como mediador para la resolución del caso con la participación de ambas partes.

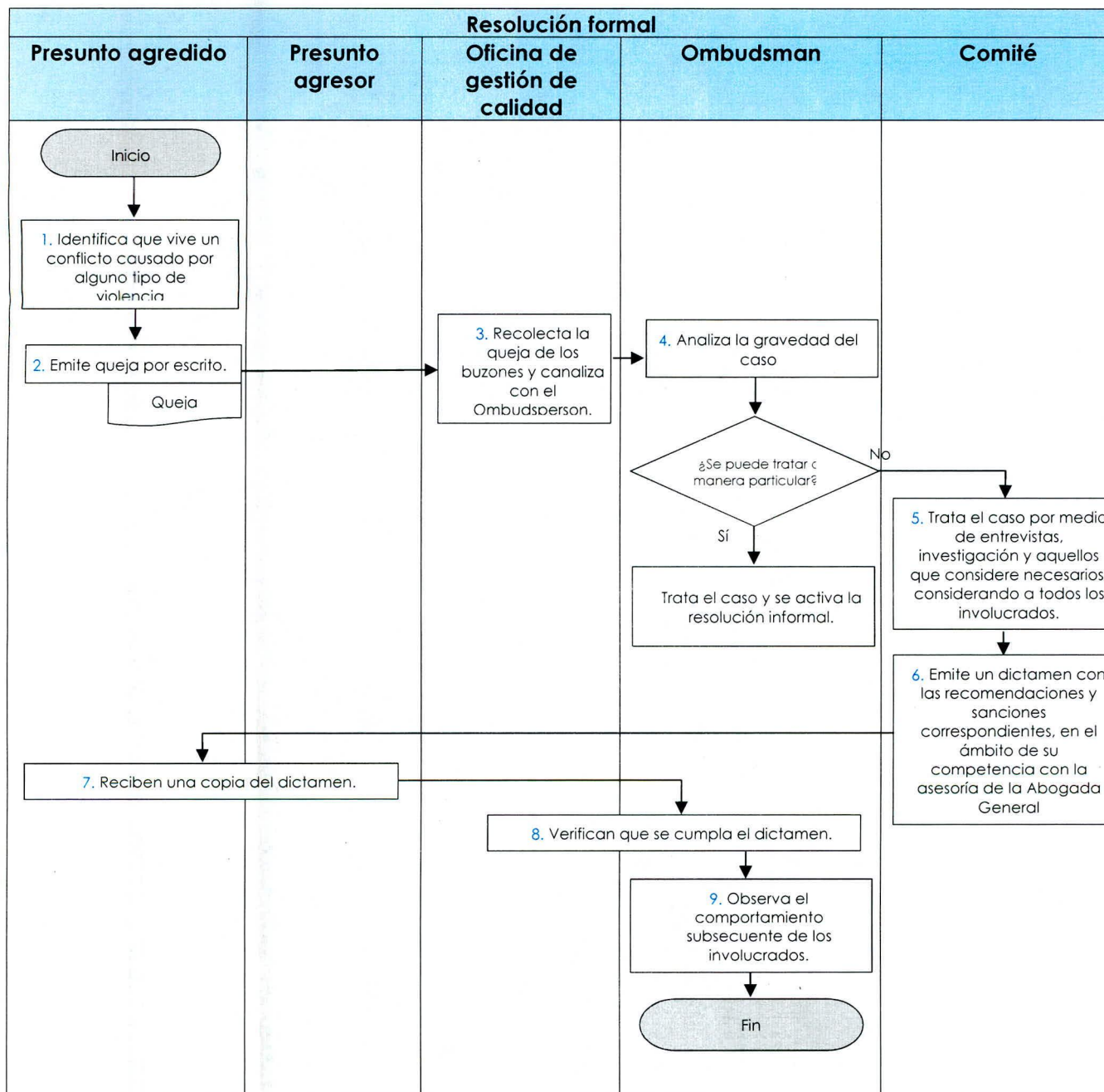
RESOLUCIÓN FORMAL		
Secuencia	Responsable	Actividad
1	Presunto agredido	Identifica que vive un conflicto causado por alguno de los siguientes tipos de violencia: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hostigamiento sexual y/o laboral</li> <li>• Acoso sexual y/o laboral</li> <li>• Discriminación</li> <li>• Violencia de género</li> </ul>
2	Presunto agredido	Emite queja en formato.
3	Oficina de gestión de calidad	Recolecta la queja de los buzones y canaliza con el Ombudsperson.



RESOLUCIÓN FORMAL		
Secuencia	Responsable	Actividad
4	Ombudsman	Analiza la gravedad del caso. ¿Se puede tratar de manera particular? Sí: Trata el caso y se activa la resolución informal. No: Canaliza el caso al Comité de ILYND, continua en la secuencia 5
5	Comité	Trata el caso por medio de entrevistas, investigación y aquellos que considere necesarios, considerando a todos los involucrados. Presunto agredido, presunto agresor, testigos, etc.
6	Comité	Emite un dictamen con las recomendaciones y sanciones correspondientes, en el ámbito de su competencia con la asesoría legal de la Abogada General
7	Presunto agredido/ Presunto agresor	Reciben una copia del dictamen.
8	Oficina de calidad / Ombudsman	Verifican que se cumpla el dictamen.
9	Ombudsman	Observa el comportamiento subsecuente de los involucrados.

### 5. DIAGRAMA DE FLUJO





**6. GLOSARIO**

**ACOSO SEXUAL:** Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.



**HOSTIGAMIENTO SEXUAL:** El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

**ACOSO LABORAL:** La acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.

**HOSTIGAMIENTO LABORAL:** El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

**DESIGUALDAD LABORAL:** Ausencia del principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, 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 entre otros motivos.

**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, el género, 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;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

**DISCRIMINACIÓN LABORAL:** No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

**VIOLENCIA DE GÉNERO:** Todo acto de violencia fundada en el ser de cierto género, generalmente hacia las mujeres, que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la persona, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada.

**OMBUDSMAN:** Persona encargada de la protección de los derechos del ciudadano en sus contactos con las autoridades dentro del centro de trabajo.



## 7. REGISTROS

Nombre del Registro	Tiempo de conservación	Responsable
Registro para atención de casos de violencia, hostigamiento, acoso, desigualdad y discriminación	1 año	Subdirección de Planeación y Evaluación

## 8. NORMATIVIDAD

- Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación
- Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla
- Ley Federal del Trabajo
- Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia
- Ley para prevenir y eliminar la discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla
- Reglamento Interior de la Universidad Politécnica de Amozoc
- Decreto por el que se crea la Universidad Politécnica de Amozoc
- Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de la Universidad Politécnica de Amozoc

## 9. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha de Revisión	Descripción del cambio
05/09/2019	