



PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE QUEJAS CONTRA HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL Y CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN

DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHIHUAHUA SUR



PRESENTACIÓN

Una de las grandes preocupaciones de la Universidad Tecnológica de Chihuahua Sur, es generar un sano ambiente dentro de nuestra Institución Educativa, tanto en lo administrativo, lo laboral, lo docente, así como en el ámbito estudiantil.

Siendo esta última, la principal función y eje rector, motivo del ejercicio del servicio que se presta en nuestra Casa de Estudios, es por ello que la Rectoría de la Universidad proporciona con el presente instrumento un mecanismo eficaz para procurar y consolidar a la Universidad en circunstancias de respeto a la dignidad de la persona en todos sus aspectos, lo que refleja la importancia de que dichas características de respeto se consoliden en las relaciones laborales, docente-estudiante, estudiante-estudiante, bullying o acoso entre pares o acoso escolar.

Es por lo anterior, que la UTCh Sur propicia el presente mecanismo de protección a los derechos humanos tanto del estudiantado como del personal docente y administrativo, a efecto de mejorar el ambiente estudiantil y laboral así como de incentivar la garantía del ejercicio de tales derechos, fortaleciendo con ello el compromiso de la Universidad Tecnológica de Chihuahua Sur hacia una nueva cultura universitaria con base en el Derecho al libre desarrollo de la personalidad, sin coacción ni controles injustificados, con el fin de cumplir su proyecto de vida.

INTRODUCCIÓN

Las instituciones de educación superior, no se encuentran exentas de ser escenario de diversas formas de violencias; el “mobbing” entre personal administrativo y personal docente, el “bullying” entre estudiantes, la violencia de género, la violencia de docentes hacia estudiantes, entre otras que fomentan una cultura que puede favorecer la violencia laboral, el hostigamiento y el abuso o acoso sexual.

Debe señalarse que estas conductas indebidas poco han sido investigadas y en raras ocasiones denunciadas por las víctimas, ni aún ante autoridades escolares; debe expresarse también que, en los casos que se han presentado, poca capacitación de prevención, atención y solución de estas problemáticas se cuentan en el Centro de estudios o en el resto de las Universidades públicas y privadas en nuestro país, lo que inhibe su denuncia y seguimiento frente al miedo de la revictimización que evidentemente sufre la Víctima.

No obstante, el alcance que la tecnología hoy en día presenta sobre denuncias y/o quejas a través del Internet, redes sociales, periódicos digitales, por parte de las víctimas ha permitido que éstas logren tener el eco suficiente para que dicha problemática haga que se generen los mecanismos como el que hoy se propone.

OBJETIVO

El objetivo del presente protocolo es contar con las bases de actuación para atender conductas de acoso, hostigamiento y discriminación, así como prevenir, atender y sancionar las conductas de violencia y discriminación mediante el establecimiento de procedimiento de atención y actuación ante conductas de violencia, acoso, hostigamiento o discriminación en todos sus ámbitos.

ALCANCE

Los lineamientos establecidos en este Protocolo son aplicables para todo el personal docente, administrativo, prestadores de servicios profesionales (honorarios) y/o proveedores (vigilancia, limpieza, mantenimiento, servicios de alimentos, etc.) y estudiantes de la Universidad.

También aplicará en eventos o reuniones fuera de las instalaciones de la Universidad (deportivos, académicos, laborales, etc.) siempre y cuando esté involucrada alguna persona relacionada con la Universidad (estudiante o colaborador(a))

Así mismo, es aplicable para aquellos eventos y/o reuniones en los que se encuentre involucrado personal y/o estudiantes de la Universidad .

1. MARCO CONCEPTUAL

Las definiciones acerca de lo que es violencia y sus manifestaciones en el trabajo y centro de estudio han sido enriquecidas por distintos enfoques, desde el jurídico (o normativo) hasta el proporcionado por las disciplinas de la salud en el trabajo. Aunado a la diversidad de nociones para conceptualizar la violencia, la frontera entre el comportamiento “aceptable” y actos de violencia puede ser difícil de precisar en los centros de trabajo cuando las organizaciones no establecen mecanismos para identificarla y prevenirla.

Según la definición del Convenio 190 de la OIT, **la violencia laboral** se define de la siguiente manera:

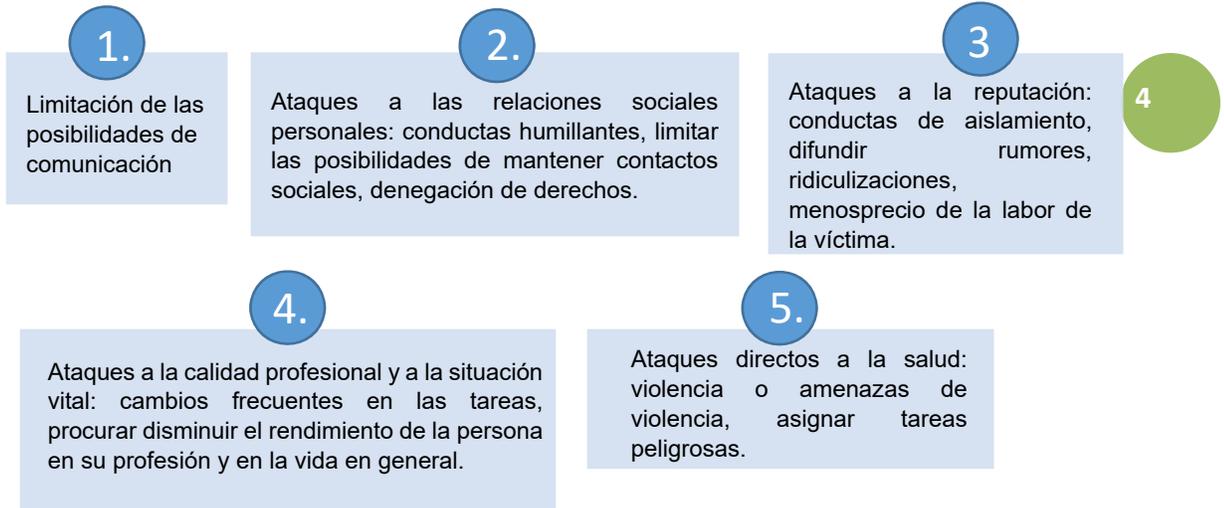
a) La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

La violencia laboral puede manifestarse de las siguientes formas:

Vertical	Se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente. Puede ser ascendente (cuando una o varias personas en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la institución acosan a una persona que se encuentra en una posición superior), o descendente . (Cuando una persona en una posición jerárquica superior hostiga o acosa a una persona en una posición subordinada).
Horizontal	Se produce entre compañeras/os de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la Institución.
Mixta o compleja	Inicia cuando una o varias personas violentan a su vez a una o varias personas de su misma posición jerárquica (horizontal), pero cuando la jefa/e tiene conocimiento de la situación, en vez de intervenir en favor de la parte acosada, no adopta ninguna medida para solucionar la situación o, por el contrario, aumenta las acciones violentas en complicidad con la parte agresora.

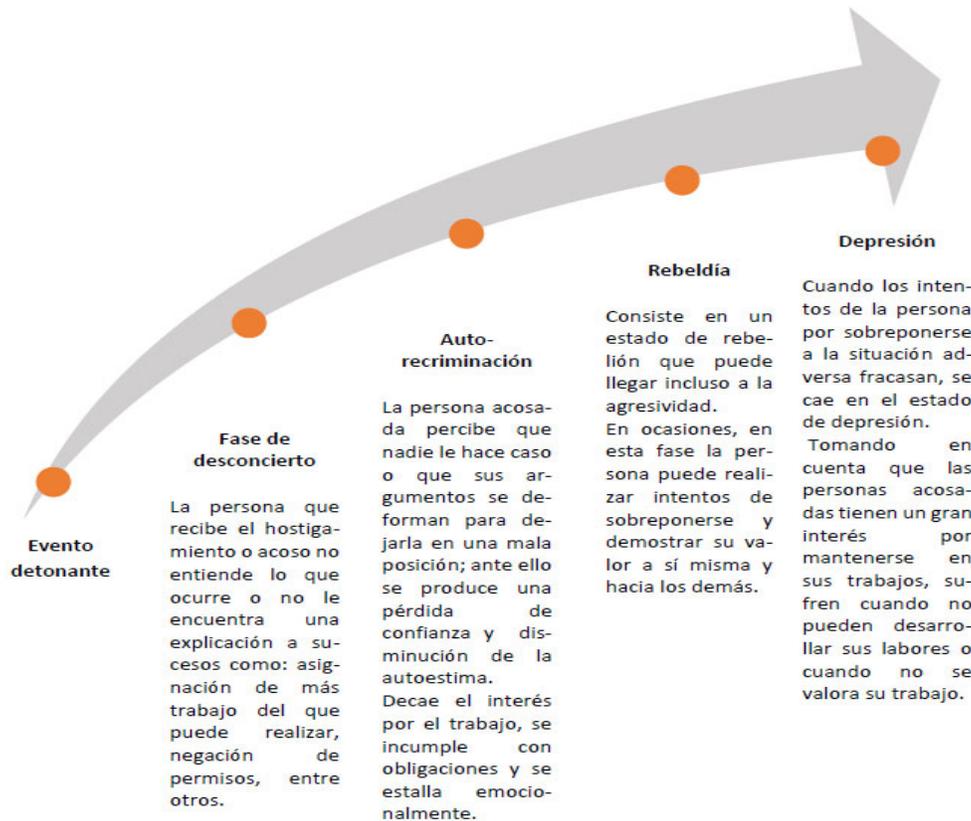
Así mismo, distinguimos 5 áreas generales en las que pueden concentrarse las múltiples formas de violencia laboral:



Fases de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

No existe una regla o un modelo único en que se desarrollen las situaciones de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual. En cada ocasión se presentan particularidades dependiendo de las características de la parte acosadora, de la persona acosada e, incluso, de la propia Institución. Sin embargo, es posible generalizar algunas fases al respecto:

Es primordial recalcar que, aunque el hostigamiento y acoso sexual estén incluidos en la violencia laboral, estas dos figuras jurídicas presentan diferencias:



En cuanto al contenido, el acoso sexual siempre presenta un carácter libidinoso cuya finalidad directa o indirecta es la satisfacción sexual de quien agrede, mientras que lo que busca el llamado acoso laboral, es la degradación laboral de la víctima.

La violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual como riesgos psicosociales

La violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, suponen acciones que vulneran a la vez varios derechos fundamentales: el derecho a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la intimidad, el derecho a una vida libre de violencia, el derecho a la igualdad, el derecho a la dignidad y, por supuesto, el derecho a la salud.

Estas acciones perjudican el entorno laboral y provocan un efecto adverso sobre la salud, que incide a su vez en el rendimiento laboral.

Por otra parte, la violencia laboral, así como el hostigamiento y acoso sexual, limitan el derecho de las personas a realizar sus labores en condiciones óptimas, lo que podría generar afectaciones a la salud, al bienestar emocional y pueden provocar enfermedades, trastornos que inciden en la productividad, pudiendo dar paso a pérdidas económicas.

1.1 VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.

La violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual son conductas que se manifiestan principalmente en ámbitos donde pueden establecerse relaciones de poder abusivas o discriminatorias; la mayoría de los casos se presentan cuando existe una posición jerárquicamente inferior, aunque no necesariamente es así. La Ley Federal del Trabajo establece la siguiente diferencia:

Ley Federal del Trabajo, Artículo 3° Bis

Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) **Hostigamiento**, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- b) **Acoso sexual**, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Por su parte, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007); refiere al hostigamiento con connotaciones de tipo sexual específicamente y no de manera generalizada.

LGAMVLV, Artículo 13.-

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

En lo que respecta al Código de Conducta de la Universidad Tecnológica de Chihuahua Sur, refiere lo siguiente:

Código de Conducta de la Universidad Tecnológica de Chihuahua Sur:

IX.- Promover la Igualdad de género y la no discriminación.

Promoveré en todo momento el respeto y el trato igualitario sin discriminación alguna, por su nacionalidad, origen étnico, género, condición social, física, opiniones, religión,

preferencia sexual o cualquier otra circunstancia que atente en contra de la dignidad humana, además de contribuir a la institucionalización de la igualdad de género, donde se promueva y se emplee un lenguaje incluyente y no sexista en todo tipo de comunicación en la universidad.

Vinculado con:

Principios: Equidad, profesionalismo, imparcialidad y profesionalismo.

Valores: Equidad de género, respeto a los derechos humanos e Igualdad y no discriminación.

Reglas de Integridad: Desempeño permanente con la Integridad y Cooperación con la Integridad.

Premisas: Art. 6, incisos b, e, h y o del código de Ética.

Directriz: Art. 7, fracciones IV y VII de la LGRA.

Así mismo el Reglamento Académico establece:

Reglamento Académico, Artículo 36

Son obligaciones de los estudiantes:

Fracción III.- Conducirse con veracidad, en forma respetuosa y honorable dentro y fuera de la Universidad, no atentar contra la integridad física, moral y social de la institución, de los miembros de su comunidad y de las personas, sin distinción alguna;

Aunque este tipo de conductas pueden afectar a cualquier persona, el número de mujeres víctimas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual es indiscutiblemente mayor que el de hombres, lo que contribuye a considerar que su manifestación es la expresión de una cultura en la que se ha normalizado la violencia y la discriminación sustentada en los estereotipos y roles de género, y en la existencia de relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres. Por esta razón, se consideran formas de violencia de género.

Elementos para identificar la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación señala los siguientes elementos que han de considerarse para demostrar que existe acoso laboral¹:

1. "El objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por el hostigador.

¹ SCJN, Reseñas Argumentativas, Reseña del Amparo Directo 47/2013, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Acoso Laboral o Mobbing*, en: <https://www.scjn.gob.mx/Cronicas/Resenas%20Argumentativas/res-JRCD-004713.pdf>

2. Que haya ocurrido ya sea entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, donde activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional, o por parte de sus superiores jerárquicos.
3. Que las conductas se hayan presentado de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral. Un acto aislado no puede declararse acoso laboral.
4. Que la dinámica en la conducta hostil se haya desarrollado como lo describió la demandante en su escrito inicial.
5. Sobre la base de que, cuando se trata de la afectación de valores morales como la dignidad, los sentimientos o la autoestima, no se requiere de una mayor acreditación cuando ha quedado demostrado el hecho ilícito, por ende, se presume que se produjo el daño moral, sin que pueda exigirse la determinación exacta del detrimento sufrido o de la intensidad de la afectación.”

Así mismo el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 recientemente ratificado por México, establece que:

“1. A efectos del presente Convenio:

a) La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.”²

Cualquier manifestación que cumpla con estos elementos podrá ser catalogada como acoso laboral. Ahora bien, para los casos específicos de acoso sexual se consideran las siguientes manifestaciones:

Comportamiento físico de naturaleza sexual no deseado: se refiere a contactos físicos no deseados que oscilan desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces en el cuerpo por parte de una persona que integra o se vincula en el mismo ámbito laboral.

² Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

Conducta verbal de naturaleza sexual: hace alusión a insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para tener encuentros fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos, después que se haya manifestado que dicha conducta es molesta.

Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas o con inclinación exagerada al deseo sexual, silbidos o gestos que generan pensamientos de connotación sexual y que resultan incómodos o amenazantes para otras personas, afectando su situación laboral.

Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: se trata de una conducta de carácter sexual que denigra o es intimidante o es físicamente abusiva. Por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de carácter sexual, sobre el aspecto o la vestimenta que son ofensivos.

Factores que propician la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual.

Si bien no existen situaciones concretas que determinen la vulnerabilidad de las personas a ser víctimas de hostigamiento y acoso, es posible identificar una serie de características personales e institucionales que pueden contribuir a la manifestación de estas conductas y que deben ser consideradas para planear las estrategias para la prevención y erradicación de la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

Factores personales.

- Desconocer sus derechos.
- Desconocer los mecanismos de denuncia.
- Tener baja autoestima.
- No contar con redes de apoyo o que éstas sean muy débiles.
- Haber sido víctima de violencia de género anteriormente (en el ámbito laboral o en otros).

Factores Organizacionales.

- Falta de política declaratoria de tolerancia cero a la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- Cultura organizacional discriminatoria y/o violenta.
- Estructura organizacional que reproduzca estructuras patriarcales y machistas.

- Ausencia de mecanismos organizacionales claros y eficaces de atención y denuncia de los casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- Bajo nivel de compromiso para adoptar medidas preventivas y de atención de la violencia de género.

2. MARCO NORMATIVO

2.1 INSTRUMENTOS INTERNACIONALES Y NACIONALES

1. Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Para la CEDAW³ el **hostigamiento sexual**, “*incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil*”.⁴

Es así como, si bien es cierto, debido al crecimiento y auge de la “perspectiva de género”, hoy en día generalmente ubicamos este tipo de conductas desplegadas por el victimario del hombre y hacia la mujer, no menos cierto es que la realidad con que nos topamos revela otras más condiciones: Dado que en la actualidad, vemos cómo poco a poco las mujeres han ido ocupando puestos de docencia, poder y/o jerarquía, lo que ha traído como consecuencia que estas indebidas actuaciones se vean reflejadas ahora también de una mujer hacia un hombre; es por ello que el presente instrumento pretende resguardar a la persona sin distinción de sexo a fin de ampliar el espectro de protección de la víctima así como generar la prevención de las conductas ilegítimas que se han detallado y erradicar cualquier ápice de la misma dentro de nuestra Institución Educativa.

2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 1º.

En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá

³ La Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en ingles).

⁴ Art. 18 recomendación 19, CEDAW, 1992.

restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

3. Ley Federal del Trabajo.

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

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.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Artículo 3° BIS.- Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, 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; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

[...]

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

[...]

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

[...]

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

[...]

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil”

Artículo 133.

Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

- XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra **cualquier persona** en el lugar de trabajo;
- XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

Artículo 135.

Queda prohibido a los trabajadores:

XI. Acosar sexualmente a **cualquier persona** o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

Fracción adicionada DOF 30-11-2012

13

Artículo 994.- Se impondrá multa, por el equivalente a:

VI. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores;

4. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Artículo 1, fracción III.

Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por 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;

Artículo 4.

Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 1o. constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley.

Artículo 9.

Con base en lo establecido en el artículo primero constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley se consideran como discriminación, entre otras:

XXVIII. Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación;

XXXIV. En general cualquier otro acto u omisión discriminatorio en términos del artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley.

5. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)

En su artículo 10, define la **violencia laboral y docente** como un acto que:

*“Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño”. También incluye el **acoso o el hostigamiento sexual**.*

Dicho ordenamiento en su artículo 12 indica que la **violencia docente** son “aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros”⁵.

La LGAMVLV en su reforma llevada a cabo en el año 2015, ubica el **hostigamiento sexual tanto en el ámbito laboral como en el escolar**. Para esta ley 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”⁶. Así como también define el acoso sexual como “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”⁷.

6. Ley General de Educación

En su artículo 16 establece que la educación que imparta el Estado y sus organismos descentralizados luchara contra la discriminación y la violencia.

⁵ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, (LGAMVLV, por sus siglas en español) art.12, 2015.

⁶ LGAMVLV, 2015, art.13.

⁷ LGAMVLV, 2015, art.13

“Artículo 16. La educación que imparta el Estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, se basará en los resultados del progreso científico; luchará contra la ignorancia, sus causas y efectos, las servidumbres, los fanatismos, los prejuicios, la formación de estereotipos, la discriminación y la violencia, especialmente la que se ejerce contra la niñez y las mujeres, así como personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad social, debiendo implementar políticas públicas orientadas a garantizar la transversalidad de estos criterios en los tres órdenes de gobierno.

...

Fracción III. Será humanista, al fomentar el aprecio y respeto por la dignidad de las personas, sustentado en los ideales de fraternidad e igualdad de derechos, promoviendo el mejoramiento de la convivencia humana y evitando cualquier tipo de privilegio de razas, religión, grupos, sexo o de personas;

...

Fracción VII. Será inclusiva, al tomar en cuenta las diversas capacidades, circunstancias, necesidades, estilos y ritmos de aprendizaje de los educandos, y así eliminar las distintas barreras al aprendizaje y a la participación, para lo cual adoptará medidas en favor de la accesibilidad y los ajustes razonables;

...

Fracción VIII. Será intercultural, al promover la convivencia armónica entre personas y comunidades sobre la base del respeto a sus diferentes concepciones, opiniones, tradiciones, costumbres y modos de vida y del reconocimiento de sus derechos, en un marco de inclusión social;”

7. Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 3. Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

[...]

XVII. Factores de Riesgo Psicosocial: Aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, por el trabajo desarrollado;

[...]

XXXV. Violencia Laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

Artículo 43. Respecto de los Factores de Riesgo Psicosocial del Centro de Trabajo, los patrones deberán:

[...]

II. Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, y valorarlos clínicamente;

Artículo 55. Para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral, los patrones deberán:

I. Definir políticas para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral;

[...]

8. Código Penal Federal

Artículo 259 BIS.- Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domesticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año.

2.2 TIPOS DE ACCIONES JURÍDICAS EN EL MARCO LEGAL MEXICANO APLICABLES PARA LA ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es un delito (materia penal) y una causa de rescisión de la relación de trabajo (materia laboral). Por tanto, puede recurrirse a estos dos ámbitos de acción para efectos de prevención y atención.

El marco regulatorio del hostigamiento y acoso sexual obedece al lugar donde se comete, por tanto, en la Universidad se debe recurrir a la normatividad de carácter local y atender disposiciones de materia laboral aplicable.

En la Universidad Tecnológica de Chihuahua Sur existen dos tipos de atención de la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual y discriminación:

- Laboral
- Penal

Para los dos tipos propuestos se requiere presentar la queja correspondiente para que la autoridad competente inicie el procedimiento.

En el ámbito laboral, las sanciones son determinadas por la propia Universidad utilizando como marco normativo el presente protocolo de actuación. En este caso, las/los afectados deben denunciar los hechos.

En el caso del ámbito penal, es de orden judicial local y se realiza por querrela, por lo que la Secretaria Técnica de la Unidad correspondiente otorgará la asesoría y canalización inicial a las víctimas que así lo requieran ante los órganos judiciales correspondientes.

3. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

3.1 OBJETIVOS

1. Proporcionar al personal docente, administrativo y estudiantes de la Universidad Tecnológica de Chihuahua Sur, los medios necesarios a través de los cuales puedan denunciar cualquier conducta de hostigamiento, acoso sexual, laboral, escolar y actos de discriminación, así como violencia docente.
2. Establecer un proceso para la prevención, atención y en su caso la sanción que las personas competentes determinen, en actos de discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual, laboral y escolar.
3. Bridar confidencialidad a las personas que decidan presentar alguna queja.
4. Promover un entorno laboral, estudiantil, de colaboración y convivencia armonioso, de respeto y seguridad para mujeres y hombres.
5. Promover una cultura de respeto en la Universidad.

3.2 MECANISMO DE IMPLEMENTACIÓN

3.2.1 UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO

La Unidad de Igualdad de Género de la Universidad Tecnológica de Chihuahua Sur, será la encargada de la implementación del presente protocolo de actuación.

Deberá ser encabezada a través de un Titular de la Dirección Académica, seguida por una Secretaría Técnica que deberá ser ocupada el Abogado (a) General, un Enlace que corresponderá a la Dirección de Planeación, contando con vocales representantes del Departamento de Recursos Humanos, Dirección Académica y Dirección de Vinculación.



3.2.2 ESTRUCTURA:

Titular:

Psicólogo, Lic. René Alejandro Valera Michel.

Secretaría Técnica:

Abogada General, Lic. Adriana Sáenz Aguirre.

Enlace:

Dirección de Planeación, Ing. Rubén Alonso Hernández Chávez.

Vocales:

Representantes de las áreas de:

Departamento de Recursos Humanos, M.A.R.H. Sandra Adela Zapata Flores.

Dirección Académica, Mtro. Eneidino Sáenz Acosta.

Dirección de Vinculación, M.G.D.E. Roberto Villalpando López.

3.2.3 FUNCIONES:

Titular:

1. Instruir a la persona responsable de la Secretaría Técnica para que convoque y gestione las sesiones de la Unidad y dé seguimiento a sus acuerdos.
2. Presidir las sesiones de la Unidad.

Secretaría Técnica:

1. Informar a los integrantes de la Unidad, los nombres y ubicación de las personas que la integran.
2. Preparar el orden del día de los asuntos a tratar en las sesiones de la Unidad.
3. Integrar la documentación requerida para las sesiones de la Unidad; levantar y suscribir las actas y/o informes correspondientes y recabar la firma de asistentes a la sesión.
4. Convocar, por instrucciones del Titular de la Unidad, a la celebración de sesiones ordinarias y extraordinarias.
5. Dar seguimiento y llevar el registro de los acuerdos de la Unidad tomados en las sesiones.
6. Constituirse en la instancia receptora de las quejas que, sobre violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, acoso escolar o universitario y violencia escolar se presenten y darle el seguimiento correspondiente.
7. Informar a los integrantes de la Unidad respecto a las quejas que se presenten sobre violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, acoso escolar o universitario y violencia escolar.
8. Gestionar la aplicación de instrumentos diagnósticos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, acoso escolar o universitario y violencia escolar, como encuestas de clima laboral y buzón de quejas y reportes.

9. Fungir como instancia de consulta y asesoría.

Vocales:

1. Asistir a las sesiones ordinarias y extraordinarias de la Unidad.
2. Tomar acuerdos y resolutivos sobre asuntos turnados por la Secretaría Técnica.
3. Difundir y dar seguimiento a los acuerdos y resolutivos en las áreas sustantivas de la Universidad.

La Unidad sesionará si se presentan casos que la propia Unidad considere impostergables.

3.2.4 ATRIBUCIONES DE LA UNIDAD:

1. Conocer de manera confidencial los casos de violación de los derechos humanos del personal y estudiantado y emitir las recomendaciones necesarias sin que las personas que acudan sean afectadas en sus derechos.
2. Conocer, atender, tramitar y resolver de manera confidencial, formal, imparcial y neutral las quejas o peticiones relativas a toda forma de hostigamiento, discriminación o trato inequitativo.
3. Emitir recomendaciones y proponer cualquier tipo de solución para resolver la queja o petición que haya conocido en cualquier nivel de la organización.

4. MECANISMO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO.

4.1 PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN.

El presente Protocolo será difundido en todas las áreas de la Universidad, para lo cual se instrumentarán las medidas necesarias para asegurar el conocimiento del mismo mediante las acciones que la Unidad considere pertinentes, aprovechando los medios electrónicos y herramientas virtuales, así como materiales impresos.

Los contenidos se enfocarán a evitar la victimización de la o las personas ofendidas, así como el uso de estereotipos e imágenes con connotaciones sexistas.

En relación a la prevención, se gestionarán capacitaciones en la materia de ética con la intención de crear una conciencia de integridad dentro de la Institución.

4.2 ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO

Las estrategias de atención se encaminarán a dos acciones medulares:

1. **Informar** sobre la política institucional en materia de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, violencia docente y acoso universitario y o escolar y discriminación, así como de los pasos a seguir para la presentación y tramitación de quejas, establecidos en el presente Protocolo.
2. **Brindar asesoría** sobre las generalidades de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, violencia docente y acoso universitario o escolar y discriminación, a fin de que la persona identifique, con total claridad, si es víctima de estas conductas, y las opciones de atención, las instancias a las que puede acudir para presentar su queja y sus respectivos ámbitos de competencia.

4.2.1 Secretaría Técnica

Como se ha señalado en páginas anteriores, el Área de Abogado General funge, en la Unidad de Igualdad de Género, como Secretaría Técnica, y puede representar la instancia cercana y directa que tendrá el personal y los estudiantes para externar su queja y recibir orientación y atención sobre los casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

Actividades:

- a. Brindar información y asesoría a las y los trabajadores y estudiantes de la Universidad.
- b. Facilitar que la víctima pueda tomar una decisión informada sobre lo que hará con base en las opciones posibles, que varían según el caso presentado y sus intereses.
- c. Corroborar, de considerarlo pertinente, los hechos denunciados estableciendo comunicación con la persona implicada, con la mayor discreción y cuidando de no ponerles en riesgo, si se considera necesario a partir de la queja entregada. La confirmación se limitará a realizar entrevistas directas o por vía telefónica con dicha persona y la revisión de evidencias, si se cuenta con ellas.
- d. Integrar, analizar la información y valorar la gravedad de la falta, a fin de identificar posibles situaciones de riesgo.
- e. Explicar el procedimiento a las y los trabajadores, así como a las y los estudiantes involucrados que se seguirá para la atención de su queja, así como sus derechos y responsabilidades y, en su caso, de las y los testigos.
- f. En su caso invitar a la víctima a que presente su queja directamente, informándole los medios y formas en que podrá hacerlo.

4.3 PRESENTACIÓN DE LA QUEJA

La queja se podrá presentar de la siguiente manera:

- a) **Formal:** en forma personal ante la Secretaría Técnica, ya sea su presentación por escrito, o si así lo desea, de viva voz, donde la Secretaría Técnica deberá levantar la queja correspondiente por escrito.
- b) **Informal:** Por vía telefónica. En todo caso deberá indicarse el nombre de la persona que presenta la queja o algún identificador y sus datos de localización, para establecer contacto con ella, con la mayor confidencialidad, y proceder a su atención. Si la persona no desea formalizar su queja, únicamente se elaborará un informe confidencial, que se dará a conocer a la Unidad.

4.4 SEGUIMIENTO Y CONTROL

Los registros y elaboración de estadísticas relativas a los casos denunciados y atendidos son responsabilidad de la Secretaría Técnica, quien, para tales efectos, elaborará un registro cronológico y ordenado de los asuntos de esta competencia.

4.5 TIPO DE ACCIÓN JURIDICA

PASO 1. FORMULACIÓN DEL ESCRITO DE QUEJA

La formulación del escrito de queja, se podrá realizar en cualquier momento ante la Secretaría Técnica de la Unidad quien deberá llevar a cabo el levantamiento del escrito en privado con la persona quejosa, o bien, la misma podrá presentar su queja o denuncia formulada por sí misma.

PASO 2. RECEPCIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA

La Secretaría Técnica constituye la primera instancia para recibir y atender las quejas que, sobre violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual, violencia docente, acoso universitario o escolar y discriminación puedan presentarse.

La queja debe presentarse por escrito, de manera personal.

De igual manera, las quejas que se presenten por cualquier otro medio y que se refieran a actos que impliquen probables conductas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, violencia docente, acoso universitario o escolar y discriminación, deberán turnarse a la Secretaría Técnica, dentro de un plazo no mayor a **cinco días hábiles** contados a partir del suceso denunciado.

En caso de presentarse la queja de manera personal, se podrá tomar la declaración de la persona quejosa, la cual deberá ser de manera libre, espontánea y voluntaria, puede comparecer la persona quejosa, así como testigos en su caso, debiendo firmar al margen de la misma y al final donde aparezca el nombre de quienes intervengan.

Para el diagnóstico de violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual, violencia docente, acoso universitario o escolar y discriminación, se podrá hacer por parte del área de psicología de la Universidad o institución de salud respectiva, una valoración psicológica a la persona quejosa, para hacer constar que podría existir una afectación en su salud como resultado de la violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual, violencia docente, acoso universitario o escolar o discriminación sufrido. Asimismo, se deberá hacer del conocimiento de la persona quejosa que en caso de que lo estime pertinente, puede acudir en ocasiones subsecuentes.

También se le informará, y en su caso, se le canalizará con la autoridad correspondiente para formular una denuncia penal y/o administrativa en contra de la persona presuntamente agresora, si así lo decide.

PASO 3. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA QUEJA

Una vez recibida la queja ante la Secretaría Técnica y en caso de existir testigos de cargo, se les podrá citar dentro de los **cinco días hábiles siguientes** al análisis de la queja por la Secretaría Técnica y si esta así lo determinare para la formulación de su testimonial. Lo anterior de manera personal y en privado.

Una vez hecho lo anterior, la Unidad de Igualdad de Género, dentro de los **tres días hábiles siguientes** de la última testimonial realizada o de la recepción de la queja, deberá notificarla y hacerla del conocimiento a la persona denunciada los términos de la queja recibida, informándole que cuenta con su derecho de audiencia, en la que tendrá la oportunidad de manifestar lo que a su derecho convenga, incluso, podrá ofrecer testigos, en caso de existir, a quienes les consten los hechos y que eventualmente pudieran desvirtuar la imputación que se le formula, otorgándole **tres días hábiles siguientes** al finalizar el acta de manifestación.

En este orden de ideas, se le harán notar las implicaciones en el ámbito laboral, penal y/o académico, en caso de corroborarse los hechos que se le imputan. La investigación se hará de manera confidencial.

Posteriormente, una vez agotadas las etapas anteriores, en un plazo no mayor a **cinco días hábiles** la Unidad emitirá la resolución señalando el resultado de la investigación realizada, tomando en cuenta lo siguiente.

Los **factores** para determinar la violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual, violencia docente, acoso universitario o escolar y discriminación 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.

La Unidad, podrá aplicar a la persona denunciada, las medidas de protección a favor de la víctima que considere necesarias, las cuales incluyen mas no limitan a las siguientes:

- Cambio de área de adscripción.
- Suspensión.
- Teletrabajo.
- Limitación en la comunicación a asuntos escolares o laborales.

PASO 4. RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD.

La Unidad evaluará si hay elementos que permitan presumir que la queja fue interpuesta de manera infundada, para lo cual deberá emitir un dictamen que podrá ser en los siguientes sentidos:

1. La Investigación no es procedente;
2. Se presentó violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual, violencia docente, acoso universitario o escolar y discriminación;
3. No se presentó violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual, violencia docente, acoso universitario o escolar y discriminación.

En caso que en la resolución se determine la existencia de una conducta de violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual, violencia docente, acoso universitario o escolar y discriminación, deberá establecerse el grado de la conducta de acuerdo a lo siguiente:

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

- a) Si la conducta se considera de carácter **leve o moderado**, la Unidad, en el ámbito de su competencia, determina la acción correspondiente de acuerdo a la conducta desplegada.
- b) Si el resultado dictamina que **no existió** la conducta de violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual, violencia docente, acoso universitario o escolar y discriminación, deberá **archivarse** el expediente como **asunto concluido**, a excepción de los casos en los que se presuma que la persona denunciante se condujo con **dolo** por una queja falsa o aportar información o pruebas falsas, para lo cual deberá turnarse el expediente a la autoridad correspondiente.
- c) De considerarse la conducta **medio fuerte, fuerte o muy fuerte**, comunicará por escrito los resultados de la investigación a la persona denunciante, orientándola para acudir a la instancia del Ministerio Público correspondiente.
- d) En el caso de personas servidoras públicas que resulten responsables se turnará el expediente al Órgano Interno de Control de la Universidad para los efectos a que haya lugar.

PASO 5. SANCIONES.

De acuerdo al dictamen se tomarán las medidas necesarias y correspondientes al caso, de acuerdo a lo siguiente:

1. La gravedad y frecuencia de la violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual, violencia docente, acoso universitario o escolar y discriminación.
2. El peso de las pruebas.
3. Si existen o se cuenta con incidentes o advertencias anteriores.

24

Si no hay pruebas suficientes para decidir si el hecho efectivamente ocurrió o no, la Unidad deberá:

1. Emitir recomendaciones a las personas involucradas sobre el comportamiento que se espera de ellas.
2. Capacitación, la reflexión, reconocimiento de responsabilidad, concientización del daño causado en la esfera personal, laboral o estudiantil de la persona afecta y de la propia responsable con distintas medidas restaurativas, tales como cursos, talleres, escritos de reflexión y/o disculpa que solo serán leídos por la instancia resolutoria a la persona afectada si esta lo acepta; investigación de campo relacionada con la falta cometida.

Convendría también añadir que la institución podrá realizar acciones adicionales de prevención de violencia.

La Unidad, podrá adoptar, de acuerdo con el caso o casos que se presenten, las siguientes sanciones aplicables:

- I. Amonestación verbal o escrita, con copia al expediente personal.
- II. Reubicación de puesto o cambio de horario.
- III. Suspensión del empleo.
- IV. Destitución del puesto.

Para el caso de que el que cometa las faltas sea parte del estudiantado, se someterá a lo establecido en el Reglamento Académico Basado en Competencias Profesionales de manera supletoria.

Todo el proceso deberá ser documentado y archivado, exista o no sanción.

4.6 TIPO DE ACCIÓN JURÍDICA PENAL

La persona denunciante podrá formular su denuncia ante el Ministerio Público del fuero común, de manera independiente a los ámbitos laboral o interno que exista.