
POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMILIANO ZAPATA DEL ESTADO DE MORELOS

Nuestro compromiso en la Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos (UTEZ) y de su Alta Dirección, es brindar a todo el personal, sin importar su tipo de contratación, un ambiente laboral libre de discriminación, por lo cual queda estrictamente prohibido cualquier tipo de maltrato, violencia y segregación, en las relaciones de sus autoridades con el personal, como entre las del propio personal, en materia de:

- Apariencia física
- Características genéticas
- Tono de piel
- Cultura
- Discapacidad
- Idioma
- Género
- Sexo
- Edad
- Embarazo
- Estado Civil o conyugal
- Religión
- Lengua
- Opiniones
- Identidad o filiación política
- Origen étnico o nacional
- Preferencia u orientación sexual
- Situación migratoria
- Antecedentes penales
- Condición social, migratoria, de salud o jurídica
- Situación familiar o responsabilidades familiares
- Entre otras.

Aun cuando en la UTEZ son escasos los incidentes de discriminación, hostigamiento, acoso sexual y laboral, la Alta Dirección tiene una política de cero tolerancia a estas conductas, por lo que ha emprendido una campaña permanente de capacitación a las personas que conforman la plantilla laboral administrativa y docente de esta Universidad, a efecto de sensibilizarlas en estos temas y desincentivar conductas que atenten contra la dignidad y los derechos humanos de las personas.

I. OBJETIVOS.

1. Proporcionar a la comunidad universitaria de la Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos los medios necesarios a través de los cuales puedan denunciar cualquier conducta de discriminación, hostigamiento, acoso sexual y laboral.
2. Establecer un proceso para la atención y en su caso la sanción que el Comité de Quejas determine, en actos de discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual y laboral.
3. Brindar un ambiente de trabajo sano y armonioso para mujeres y hombres en la Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos.
4. Promover una cultura de respeto en el trabajo.

**PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE QUEJAS
CONTRA DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO,
ACOSO SEXUAL Y LABORAL.**



II. ÁMBITO DE OBSERVANCIA.

Los lineamientos establecidos en este procedimiento son aplicables para todas las personas que conforman la comunidad de la Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos.

En términos de lo dispuesto en la fracción XXVII del artículo 3 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Morelos, se considera información confidencial a la que contiene datos personales relativos a las características físicas, morales o emocionales, origen étnico o racial, domicilio, vida familiar, privada, íntima y afectiva, patrimonio, número telefónico, correo electrónico, ideología, opiniones políticas, preferencias sexuales y toda aquella información susceptible de ser tutelada por los derechos humanos a la privacidad, intimidad, honor y dignidad, que se encuentra en posesión de alguno de los Sujetos Obligados y sobre la que no puede realizarse ningún acto o hecho sin la autorización debida de los titulares o sus representantes legales, por lo que esta Universidad será garante de la protección de la información confidencial a que tenga acceso con motivo de las quejas presentadas por los integrantes de la comunidad universitaria.

Ahora bien, en cumplimiento a la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados en el Estado de Morelos, la Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos, en su calidad de Sujeto Obligado es responsable del tratamiento de los datos personales proporcionados por las personas, los cuales serán protegidos de conformidad con lo dispuesto en los citados ordenamientos y los demás que resulten aplicables.

ENUNCIACIÓN DE PRINCIPIOS Y POSTULADOS PARA LA INTERPRETACIÓN DEL PROTOCOLO.

- I. Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- II. Perspectiva de género.
- III. Enfoque intercultural.
- IV. Enfoque interseccional.
- V. Acceso a la justicia.
- VI. Pro persona.
- VII. Confidencialidad.
- VIII. Presunción de inocencia.
- IX. Respeto, protección y garantía de la dignidad.
- X. Prohibición de represalias.
- XI. Integridad personal.
- XII. Debida diligencia.
- XIII. No revictimización.
- XIV. Transparencia.
- XV. Celeridad.

**PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE QUEJAS
CONTRA DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO,
ACOSO SEXUAL Y LABORAL.**



III. NORMATIVIDAD.

El presente documento se fundamenta en el artículo *158 del **Código Penal para el Estado de Morelos**, que a la letra señala:

*ARTÍCULO *158.- Comete el delito de acoso sexual la persona que, con fines lascivos, asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero a persona de cualquier sexo, y se le impondrá de dos a cinco años de prisión y multa de doscientos a cuatrocientos del valor diario de la Unidad de Medida y Actualización.*

Comete el delito de hostigamiento sexual, la persona que realice la conducta descrita en el párrafo anterior, y además exista relación jerárquica, derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación entre el sujeto activo y pasivo, la pena se incrementará hasta una tercera parte de la antes señalada.

Si el sujeto activo fuera servidor público, docente o parte del personal administrativo de cualquier institución educativa o de asistencia social y utilice los medios o circunstancias que el cargo le proporcione, además de la pena prevista en los párrafos anteriores, se le destituirá del cargo, o se le inhabilitará para ejercer otro cargo público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

Si el sujeto pasivo es menor de edad o persona que no tenga la capacidad para comprender el significado del hecho o de resistirlo, la pena se duplicará.

Estos delitos se perseguirán por querrela, salvo el supuesto previsto en los dos párrafos anteriores, en que se perseguirán de oficio.

Igualmente resulta aplicable la fracción II del artículo 2 de la **Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Morelos**, que es de la literalidad siguiente:

*Artículo *2. Para los efectos de esta Ley se entenderá por:*

...

XI. Discriminación, a 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, anular o menoscabar el reconocimiento, goce o el ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los motivos siguientes: 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, las opiniones, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, la apariencia física, las características genéticas, la condición migratoria, el embarazo, la lengua, el idioma, la

**PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE QUEJAS
CONTRA DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO,
ACOSO SEXUAL Y LABORAL.**



identidad o filiación política, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

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

En la **Ley Federal del Trabajo**, este tema se aborda en el Artículo Tercero:

El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren su vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por cuestiones de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

El Artículo Primero de la **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas** (1979), dice:

A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basado en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o civil o en cualquier otra esfera.

De acuerdo al Capítulo II “De la violencia en el ámbito laboral y docente” de la **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Morelos**, se menciona que:

*Artículo *10.- La violencia en el ámbito laboral es toda acción u omisión realizada por el patrón o en su defecto por quien ejerza facultades de mando en dicho ámbito, encaminada a limitar, desacreditar, descalificar o nulificar el trabajo realizado por las mujeres, mediante la discriminación por su género, las amenazas, la intimidación, el impedimento de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la legislación de la materia, y la explotación laboral, que afecte la permanencia, reconocimiento, salario y prestaciones de las mujeres en los espacios productivos.*

Artículo 11.- La violencia en el ámbito docente comprende 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.

**PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE QUEJAS
CONTRA DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO,
ACOSO SEXUAL Y LABORAL.**



Artículo 12.- Son manifestaciones de la violencia en el ámbito laboral y docente, el hostigamiento y abuso sexual, entendiéndose por hostigamiento sexual, el ejercicio del poder, mediante la violencia física, psicológica, sexual o económica sobre las mujeres a partir de la subordinación que se tiene respecto del patrón o docente independientemente del tipo penal consagrado en las leyes respectivas. El abuso 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.

Artículo 13.- Las políticas públicas del Estado y Municipios deben considerar en materia de violencia en el ámbito laboral y docente independientemente de que pudieran constituir dichas conductas algún ilícito penal, previsto y sancionado en la legislación de la materia:

DOCUMENTO INFORMATIVO

I.- El impacto psicológico y emocional que generan en quien las sufre;

II.- Las diferentes formas de discriminación que se pueden presentar en razón del género, edad, condición de las mujeres, estado civil, preferencia sexual;

III.- La adhesión a convenios o protocolos para eliminar esta modalidad de violencia, por parte de sindicatos, empresas públicas o privadas y de la Administración Pública Paraestatal, y

IV.- La evaluación de sus políticas públicas.

La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo- identificación, análisis y prevención, en el capítulo 8 inciso g) menciona lo siguiente:

En lo que se refiere a la prevención de la violencia laboral se deberá:

- 1) Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores;*
- 2) Establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar al responsable de su implementación,*
- 3) Informar sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral;*

Asimismo, se fundamenta en las **Condiciones Generales de Trabajo de la Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos**, que en el Capítulo XIII.- De los Derechos, obligaciones y prohibiciones del trabajador, en el artículo 55 fracción XVIII, menciona lo siguiente:

**PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE QUEJAS
CONTRA DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO,
ACOSO SEXUAL Y LABORAL.**



XVIII. Incurrir en actos inmorales, de violencia, amagos, injurias, malos tratos, uso de palabras o ademanes groseros contra sus jefes, compañeros o subordinados y estudiantes;

De igual forma, tiene como base el **Reglamento Académico de Estudiantes de la Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos**, que en el capítulo III.- De las prohibiciones, específicamente en el artículo 40 fracción XV, se hace mención a lo siguiente:

XV. Hostigar o practicar cualquier forma de violencia, ya sea individual o colectiva, en contra de cualquier miembro de la comunidad de la Universidad;

IV. GLOSARIO. DOCUMENTO INFORMATIVO

DISCRIMINACIÓN

Es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo.

QUEJA

Es el procedimiento al que puede recurrir una persona cuando sus derechos fundamentales, o los de otra, han sido violados, principalmente los relativos a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad personal, a la seguridad jurídica, a la igualdad ante la ley, a la libertad de pensamiento, conciencia y de religión, a la libertad de expresión y de opinión, entre otros.

QUERRELLA

Es el procedimiento al que puede recurrir una persona cuando sus derechos fundamentales, o los de otra, han sido violados, principalmente los relativos a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad personal, a la seguridad jurídica, a la igualdad ante la ley, a la libertad de pensamiento, conciencia y de religión, a la libertad de expresión y de opinión, entre otros.

CONFIDENCIALIDAD

Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que implica el derecho a la confidencialidad y a la inviolabilidad.

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 SEXUAL

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.

**PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE QUEJAS
CONTRA DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO,
ACOSO SEXUAL Y LABORAL.**



TIPOS DE ACOSO	ACCIONES ESPECIFICAS DE ACOSO
<p align="center">Nivel 1 Acoso leve Verbal</p>	<p>Realizar silbidos, señales con las manos o a través de los movimientos del cuerpo, miradas o gestos con connotación sexual, chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas intrusivas acerca del cuerpo o la vida privada de otra persona, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas.</p> <p>Manifiestar de forma reiterada y sin consentimiento, directa o indirectamente el interés sexual por una persona, ya sea de manera presencial o por cualquier medio de comunicación</p> <p>Presionar para obtener fotografías o imágenes en cualquier circunstancia o con el agravante de que sea en ropa íntima o desnuda.</p> <p>Realizar promesas para obtener un beneficio personal a cambio de favores de naturaleza sexual.</p> <p>Condicionar la prestación de un trámite o servicio o evaluación escolar a cambio de que la persona acceda a acudir a citas fuera del ámbito académico y escolar o realizar conductas sexuales de cualquier naturaleza</p> <p>Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona individualmente o en grupo que hagan referencia a la apariencia o con connotación sexual, bien sean presenciales o a través de medios digitales, incluyendo redes sociales.</p> <p>Realizar comentarios, burlas, chistes o bromas sugerentes respecto de la vida sexual de otra persona, sean de manera presencial o a través de medios digitales.</p> <p>Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual de forma reiterada y sin consentimiento fuera del centro educativo.</p> <p>Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin consentimiento.</p> <p>Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.</p>
<p align="center">Nivel 2 Acoso medio</p> <p align="center">No Verbal y sin contacto físico</p>	<p>Acercamientos excesivos e innecesarios, miradas insinuantes, gestos lascivos de connotación sexual, muecas, cartas, presentación de objetos pornográficos, correos electrónicos, mensajes de texto sexualmente explícitos.</p> <p>Espiar a una persona mientras se cambia de ropa o está en el sanitario.</p> <p>Exhibir fotografías o imágenes con contenido pornográfico o en ropa interior con intenciones sugerentes de carácter sexual.</p>

DOCUMENTO INFORMATIVO

**PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE QUEJAS
CONTRA DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO,
ACOSO SEXUAL Y LABORAL.**



	<p>Exhibir o enviar a través de algún medio físico o digital contenido de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.</p> <p>Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas, sin consentimiento.</p> <p>Video grabar, audio grabar, fotografiar o elaborar videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento o mediante engaño.</p> <p>Exponer, distribuir, difundir, exhibir, reproducir, transmitir, comercializar, ofertar, intercambiar y compartir imágenes, conversaciones, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona a sabiendas de que no existe consentimiento, mediante materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales o cualquier medio tecnológico.</p>
<p>Nivel 3 Acoso grave</p> <p>Verbal y con contacto físico</p>	<p>Tener contacto físico, sugestivo o de naturaleza sexual sin consentimiento, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones, acorralamiento, pellizcos, roces, acercamientos y presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.</p> <p>Realizar conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos y/o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.</p>

DOCUMENTO INFORMATIVO

Las manifestaciones del acoso sexual obedecen a dos situaciones cuya especificidad evidencia el objetivo del mismo:

a) El chantaje sexual o *quid pro quo*: (en latín: “algo a cambio de algo”), es el que se produce verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las personas, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona.

- **Explícito:** cuando existe una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello. (Aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo, permisiones que no son para todos los empleados, ausencias laborales sin consecuencias, incumplimiento de las obligaciones, entre otras.
- **Implícito:** cuando no existe un requerimiento sexual, pero personas del mismo sexo y en situación profesional similar, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que implica de manera implícita su aceptación.

b) Ambiente laboral hostil: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de ella.

CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL

El acoso sexual afecta negativamente tanto a la persona trabajadora como al proceso, ya que repercute sobre la satisfacción laboral, aumenta el ausentismo, disminuye el ritmo de trabajo debido a la falta de motivación.

Sobre la persona afectada tiene consecuencias:

- **Psicológicas:** estrés, ansiedad, depresión, frustración, impotencia, estado de nerviosismo, desesperación, fatiga, disminución de la autoestima, humillación, cambios en el comportamiento, impotencia, las víctimas desarrollan el trastorno de estrés post-traumático, ansiedad y rechazo al trabajo, pérdida de interés en lo que antes les parecía atractivo; además de que el impacto psicológico crece cuando la víctima calla y oculta el acoso por miedo a represalias o a la falta de credibilidad.
- **Físicas:** trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, enfermedades físicas y mentales, úlcera, suicidio, hábitos adictivos, entre otras.
- **Sociales:** aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, sufrimiento de un estereotipo negativo, ausentismo, despido en el trabajo, renuncia al trabajo, mal desempeño y disminución de la productividad y discapacidad laboral, entre otras.

Generalmente las consecuencias afectan fundamentalmente a la persona que sufre el acoso, sin embargo también incide sobre los trabajadores que pudieran ser testigos o conozcan la situación.

La ansiedad y el estrés que produce esta vivencia, muchas veces provoca en las personas la necesidad de pedir baja laboral, abandono de su área de trabajo debido a no poder afrontar el problema o puede también derivar en un despido por negarse a someterse a cualquier tipo de acoso.

V. COMITÉ DE QUEJAS DE LA UTEZ

El Comité de Quejas tendrá seis integrantes, tres hombres y tres mujeres, quienes desempeñaran sus encargos de manera honorífica, y bajo la siguiente:

INTEGRACIÓN

Presidente: Titular de la Secretaría Académica.
Secretario Técnico: Titular de la Oficina del Abogado General.
Vocal: Docente de Asignatura
Vocal: Docente de Asignatura
Vocal: Jefa de oficina de Secretaria Académica
Vocal: Analista Administrativo

**PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE QUEJAS
CONTRA DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO,
ACOSO SEXUAL Y LABORAL.**



FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

1. Recibir y atender la denuncia de la persona afectada.
2. Escuchar atentamente y de forma imparcial a la persona afectada.
3. Explicar el procedimiento que existe para atender las denuncias
4. Guiar y asesorar a la persona afectada para redactar el resumen escrito del caso si así lo requiere.
5. Analizar posibles acciones que la persona afectada pueda llevar a cabo para resolver la situación.
6. Informar al(a) jefe(a) inmediato(a) de la persona afectada si así lo desea, para que aseguren buenas relaciones laborales durante y después del proceso del caso.
7. Entrevistar a las partes involucradas y llevar a cabo las investigaciones complementarias necesarias para tener información con fundamento durante el proceso.
8. Informar a la persona afectada sobre sus derechos bajo la legislación vigente, incluyendo su derecho de presentar la denuncia a un organismo externo competente.
9. Explicar a la persona afectada que el apoyo proporcionado no es asistencia legal, y que ésta es libre de consultar a un abogado u organismo especializado de su preferencia en cualquier momento del proceso.
10. Acompañar a la persona afectada durante todo el proceso, así como brindar apoyo hasta que el caso quede cerrado.

DOCUMENTO INFORMATIVO

ROLES DEL COMITÉ

1. Investigar, analizar y determinar los hechos de la denuncia.
2. Hacer recomendaciones sobre la resolución del caso al área jurídica, recursos humanos y/o personal directivo que corresponda, dependiendo de la gravedad del caso.
3. Determinar un proceso asegurando que la persona afectada como el (la) denunciado(a) tengan la oportunidad de hablar, presentar su defensa y explicar la situación.
4. Cada una de las partes podrá solicitar al comité que entreviste, cite testigos y lleve a cabo cualquier investigación complementaria que sea necesaria.
5. Decidir si la denuncia tiene un fundamento y evaluar su evidencia después de la investigación realizada.
6. Entregar al área jurídica el informe y resultado de la investigación cuando el caso de la denuncia vaya enfocada a una solución vía penal.
7. Entregar los resultados de la investigación al titular de la unidad administrativa, además de recomendar que éste realice las negociaciones necesarias para que la persona que fue denunciada reciba las sesiones y terapias que correspondan, y en caso de haberse presentado un nivel leve, dejarle claro que si se repite se considerará una transgresión grave, según los procedimientos disciplinarios y el código de ética y conducta de la universidad.
8. Cuando se presente que la denuncia no tuvo fundamento, la persona titular de la unidad administrativa deberá tomar las medidas correspondientes y

**PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE QUEJAS
CONTRA DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO,
ACOSO SEXUAL Y LABORAL.**



-
- necesarias para impedir que la persona afectada o denunciada no sufra represalias, ni consecuencias por haber presentado la queja.
9. El comité expondrá las razones de su decisión en un informe escrito dirigido a la persona titular de la unidad administrativa, normalmente en un plazo de 10 días naturales después de concluir la investigación. Tanto la persona afectada como la persona denunciada recibirán una copia de éste informe.
 10. Es importante recalcar que el (la) titular de la unidad administrativa debe asegurarse que tanto la persona afectada como la denunciada hayan sido informados por escrito de los resultados de la investigación y cualquier otra acción que se fuera a llevar a cabo como conclusión del caso.
 11. El comité recomendará al titular de la unidad administrativa que emprenda las acciones necesarias para:
 - Reasignar a la persona afectada al mismo puesto que tenía cuando ocurrieron los hechos, en el caso que ésta haya solicitado su cambio de área mientras se hacía la investigación.
 - Tomar las medidas necesarias para que la persona afectada no sufra consecuencias, represalias, amenazas ni cualquier otro problema por haber presentado la denuncia.
 - Resolver el problema.
 - Implementar acciones preventivas para la recurrencia de las situaciones.
 - Promover un ambiente de respeto y armonía laboral.
 - Diseñar un programa continuo de difusión y actividades de entrenamiento para prevenir problemas de hostigamiento y acoso sexual.

DOCUMENTO INFORMATIVO

VI. OPERACIÓN.

El Comité de Quejas es el encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación del **Protocolo para atención de quejas contra discriminación, hostigamiento, acoso sexual y laboral** y estará conformado por personal de la universidad, el cual cuenta con las siguientes atribuciones:

- a) 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.
- b) Emitir recomendaciones y proponer cualquier tipo de solución para resolver la queja o petición que haya conocido en cualquier nivel de la organización.

La detección de casos de discriminación, hostigamiento, acoso sexual o laboral puede darse por distintas vías:

1. Como resultado del análisis de la encuesta de clima laboral que aplica el Departamento de Personal, así como del cuestionario de la NOM 035-STPS-2018 o de la evaluación de riesgos psicosociales, y se identifique la existencia de estos casos.
2. Detección durante un examen de salud realizado en el Servicio Médico de la Universidad.

**PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE QUEJAS
CONTRA DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO,
ACOSO SEXUAL Y LABORAL.**



3. A través del buzón de quejas y sugerencias de la universidad quejasysugerencias@utez.edu.mx
4. A través del correo de riesgo psicosocial riesgopsicosocial@utez.edu.mx
5. A través del correo del comité de quejas comitedequejas@utez.edu.mx
6. Comunicación espontánea del trabajador hacia algún miembro del comité de igualdad laboral y no discriminación, o hacia la persona titular del Departamento de Personal o a su jefe inmediato.

En cualquiera de los casos anteriores, y una vez identificada a la persona víctima de acoso, la persona responsable de atender los casos de riesgo psicosocial o algún miembro del comité de quejas, buscará un primer acercamiento a través del correo electrónico para ponerse a su disposición y darle seguimiento a su caso a través del Procedimiento siguiente:

DOCUMENTO INFORMATIVO

Paso	Responsable	Actividad	Documento de Trabajo
1	Persona afectada	Presenta la queja llenando el Formato de Denuncia o mediante escrito libre o correo electrónico en el que se deberá describir con claridad los hechos y motivos de la queja.	Formato de denuncia, escrito libre, correo electrónico.
2	Persona afectada	Entrega el formato de denuncia o escrito libre a cualquier integrante del Comité de Quejas. Si la denuncia es por medio electrónico, deberá enviarse al correo comitedequejas@utez.edu.mx o al correo electrónico de riesgo psicosocial riesgopsicosocial@utez.edu.mx	
3	Comité de Quejas	Determina el nivel y tipo de acoso de acuerdo a los datos proporcionados en el Formato de Denuncia, escrito libre o correo electrónico.	Tabla de tipos de acoso
4	Comité de Quejas	Realiza la investigación, la cual es confidencial, da seguimiento al caso y debe ser realizada en un plazo no mayor a 10 días hábiles en los que se soliciten pruebas en igualdad de oportunidades para ambas partes.	
5	Persona afectada	Puede solicitar por escrito ser cambiada de adscripción o comisionada a otra área, mientras transcurre la etapa de investigación de hechos.	
6	Comité de Quejas	Lleva a cabo la entrevista formal con la persona afectada y la persona que fue denunciada, documentando en el formato de seguimiento, y para el caso del presunto agresor, se levantará acta de constancia de hechos.	Formato de seguimiento
7		Entrevista de igual manera a los testigos en caso de ser necesario, y se llena el formato correspondiente.	Formato de declaración de testigos o

**PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE QUEJAS
CONTRA DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO,
ACOSO SEXUAL Y LABORAL.**



	Comité de Quejas		partes involucradas
8	Comité de Quejas	<p>Evalúa si hay elementos que permitan presumir si la queja fue interpuesta de manera fundada, para lo cual deberá emitir un dictamen que podrá ser en los siguientes sentidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hubo discriminación, acoso u hostigamiento sexual, continua en la actividad 9 • No hubo discriminación, acoso u hostigamiento, va a la actividad 16. • 	Formato de seguimiento
9	Comité de Quejas	<p>DOCUMENTO INFORMATIVO</p> <p>Hubo discriminación, acoso u hostigamiento sexual.</p> <p>Determina el tipo de acoso y/o hostigamiento sexual y laboral considerando los siguientes factores:</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
10	Comité de Quejas	<p>Establece el grado de la conducta, en el caso que en el dictamen se determine la existencia de una conducta de discriminación, acoso u hostigamiento sexual o laboral.</p>	
11	Comité de Quejas	<p>Determina la acción correspondiente de acuerdo a la conducta desplegada.</p> <p>Si la conducta se considera como acoso leve (Nivel 1), el Comité de Quejas en el ámbito de su competencia, determina las acciones que deben realizarse como medidas precautorias y correctivas y las documenta en el formato de seguimiento. Pasa a la actividad 14.</p>	Formato de seguimiento
12	Comité de Quejas	<p>De considerarse acoso medio o acoso grave (Nivel 2 o nivel 3), comunicará por escrito los resultados de la investigación a la persona denunciante, orientándola para acudir a la instancia correspondiente.</p>	Formato de seguimiento

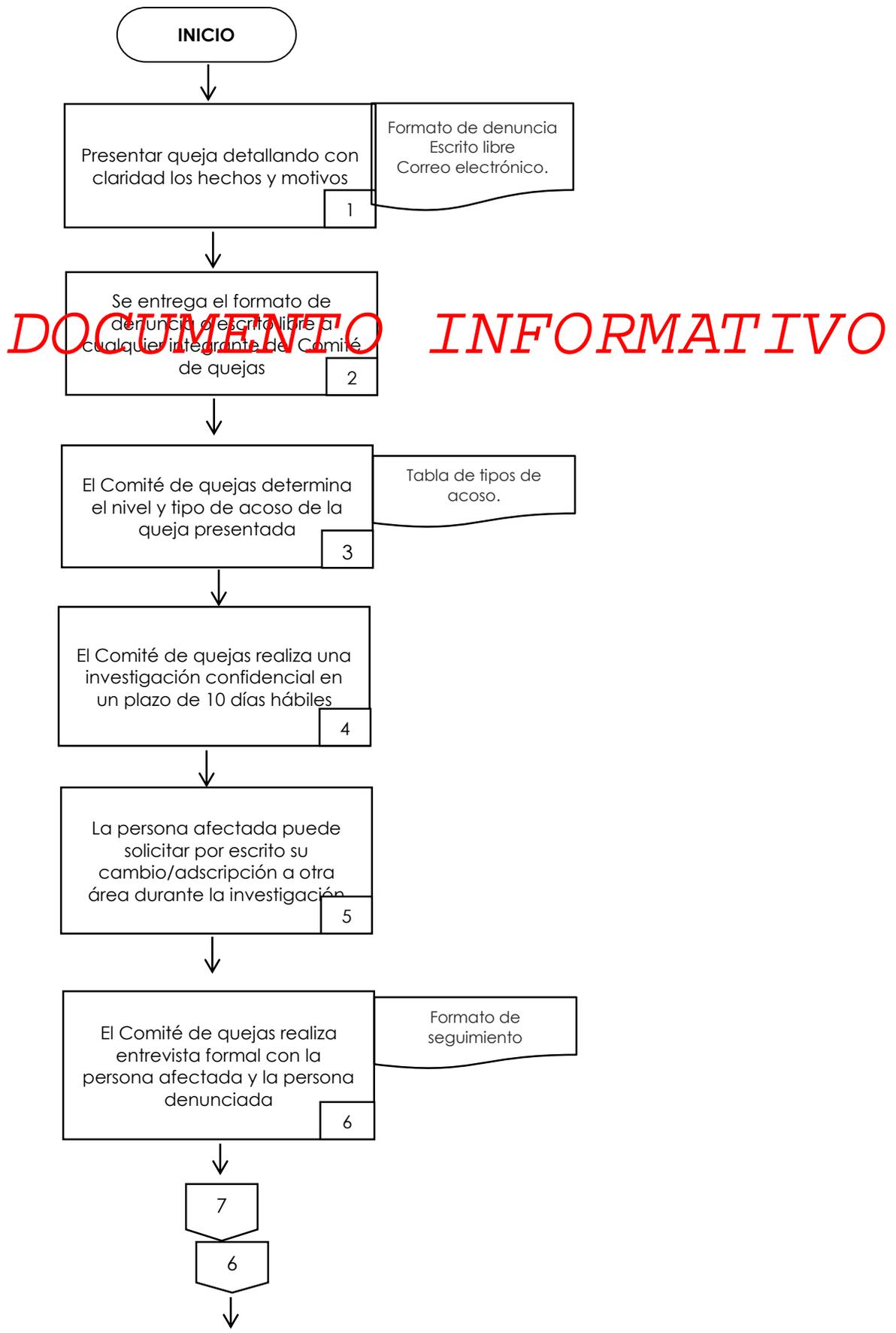
**PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE QUEJAS
CONTRA DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO,
ACOSO SEXUAL Y LABORAL.**



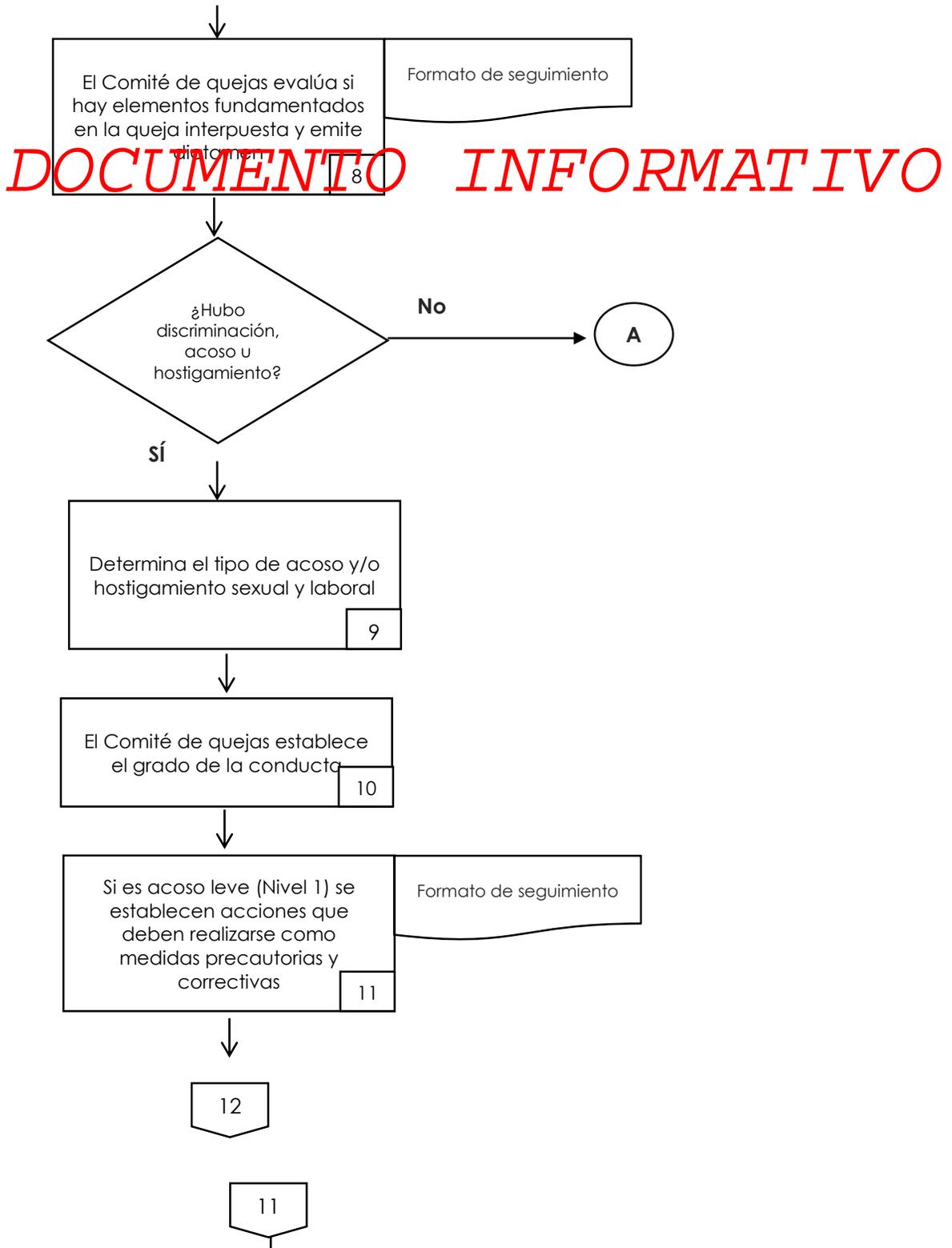
13	Comité de Quejas	Guía a la persona afectada y la acompaña durante el proceso para presentar la denuncia.	
14	Comité de Quejas	Brinda el seguimiento y la seriedad necesaria al caso hasta que el estatus muestre que está cerrado.	
15	Comité de Quejas	Se encarga de cerrar el caso una vez que se haya llegado a un acuerdo y solución de la denuncia. Pasa a la actividad 17.	
16	Comité de Quejas	<p>No hubo discriminación, acoso u hostigamiento.</p> <p>Si el resultado dictamina que no existió la conducta de discriminación, acoso u hostigamiento sexual o laboral, el Comité de Quejas deberá enviar un oficio a la persona que motivó la queja, conminándole a conducirse con amabilidad, rectitud, respeto e imparcialidad en las instalaciones de la universidad.</p> <p>En 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, deberá turnarse el expediente al Comité para la igualdad laboral y No Discriminación para que de conformidad con la normatividad aplicable en la materia se emita la acción correspondiente.</p>	
17	Comité de Quejas	Las denuncias deberán irse registrando en el formato de control de denuncias, el cual es un concentrado de todas las denuncias presentadas en la universidad. Con esta actividad termina el procedimiento.	Formato de control de denuncias

DOCUMENTO INFORMATIVO

**PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE QUEJAS
CONTRA DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO,
ACOSO SEXUAL Y LABORAL.**



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



12



DOCUMENTO INFORMATIVO

13

