

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LA VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA BILINGÜE INTERNACIONAL Y SUSTENTABLE DE PUEBLA.

I. OBJETIVO

El presente Protocolo tiene como objetivo general establecer las pautas para orientar y, en su caso, canalizar y acompañar a las personas servidoras públicas que son víctimas de violencia laboral y discriminación en la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla.

Sus objetivos específicos son:

- Establecer medidas específicas para prevenir conductas de violencia laboral y discriminación en la Universidad.
- Fijar los procedimientos para orientar y acompañar a las víctimas ante las autoridades competentes, así como dar seguimiento a los casos para llevar un registro del estado en que se encuentre cada uno;
- Determinar las actividades que le corresponden al Comité de Igualdad y No Discriminación en los casos de violencia laboral y discriminación; y
- Señalar las vías e instancias competentes que pueden conocer y, en su caso, investigar y/o sancionar las conductas de violencia laboral y discriminación.

II. ALCANCE

El presente documento es aplicable a las conductas que tengan lugar al interior y fuera de la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla, efectuadas en el ejercicio de sus funciones por los servidores públicos, independientemente de los mecanismos utilizados para su comisión.

III. DEFINICIONES

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

Accesibilidad. El Protocolo contará con mecanismos de fácil alcance para todas las personas, las cuales deberán participar en igualdad de condiciones.

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.

Capacitación. El proceso por el cual las personas servidoras públicas son preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones, su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias.

Celeridad. Tiene como finalidad que todas las diligencias que deban llevarse a cabo sean rápidas y eficaces.

Certificación. Adquirir la competencia en alguna especialidad mediante el proceso de alineación, evolución y gestión de certificados oficiales.

Código de Conducta. El Código de Conducta de la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla.

Código de Ética. El Código de Ética de la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla.

Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación. El Comité encargado de vigilar el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación al interior de la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla, en los términos establecidos en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Comunicación asertiva. Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran re victimizar o agredirle de manera discriminada. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.

Confidencialidad. Consiste en que los servidores públicos deben mantener absoluto sigilo respecto de la información obtenida con motivo de sus funciones durante el desarrollo de cualquier actividad materia del presente protocolo. Salvo los casos en que diversas autoridades deban tener acceso a la información para el ejercicio de sus funciones.

Conflicto de interés. La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

Debido proceso. Es el conjunto de formalidades que se deben seguir en cualquier procedimiento para asegurar que se respeten los derechos humanos y libertades de las partes, contenidos en los Tratados Internacionales, marco constitucional y legal local. Se refiere también a los medios que tiene toda persona servidora pública de hacer valer sus derechos durante un proceso.

Debida diligencia. Es la obligación de los servidores públicos de dar respuesta inmediata, oportuna, eficiente, eficaz y responsable en la materia del presente protocolo.

Derechos humanos. Son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes.

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 orientaciones 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 o discriminación racial, antisemitismo, así como 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.

FGEP. Fiscalía General de Justicia del Estado de Puebla.

Género. Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

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.

Igualdad. Es un principio que se reconoce en todas las personas, la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitada por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, oportunidades y responsabilidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o economía, condición de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquiera otra análoga, es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad de género. Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

Igualdad laboral. 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, entre otros motivos.

Igualdad sustantiva. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Integridad personal. Es el conjunto de condiciones físicas y psicológicas de una persona, por lo que toda persona tiene derecho a ser protegida contra agresiones que puedan afectar su bienestar integral.

Medidas de respuesta inmediata. Son las medidas dirigidas a atender las necesidades urgentes de la víctima, o bien, para protegerle de próximas agresiones en el corto plazo.

Medidas de protección permanentes. Son las medidas dirigidas a mantener segura a la víctima en su espacio de trabajo, buscando evitar futuras agresiones a largo plazo.

NMX 025. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Orientación legal. Aquella que tiene por objetivo brindar la información necesaria y complementaria a las víctimas, es decir hacerles saber si la conducta desplegada puede ser constitutiva de un delito, las vías para presentar una denuncia y sus alcances.

Perspectiva de género. Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basadas en el género.

Primer contacto. El momento en que la víctima es atendida por un integrante del Comité de Igualdad y No Discriminación y recibe orientación sobre las instancias competentes y vías que podrá seguir para denunciar su caso de violencia laboral o discriminación.

Protocolo. Protocolo para prevenir, atender y sancionar la Violencia Laboral y Discriminación en la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla.

Respeto, protección y garantía a la dignidad humana. Todo acto realizado en el marco de este Protocolo deberá garantizar en todo momento y circunstancia el respeto y protección de la dignidad e integridad de las personas involucradas, particularmente de la víctima, a quien se le deberá evitar trámites, procedimientos o actos que puedan realizar una victimización secundaria.

Sexo. Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

Víctima. La persona que ha sido afectada directa en su esfera de derechos al ser objeto de un acto de violencia o discriminación.

Víctima Indirecta. Los familiares o aquellas personas físicas a cargo de la víctima directa que tengan una relación inmediata con ella.

Victimización Secundaria. Las características y condiciones particulares de la víctima no podrán ser motivo para negarle su calidad. Tampoco se le podrán exigir mecanismos o procedimientos que agraven su condición ni establecer requisitos que obstaculicen e

impidan el ejercicio de sus derechos ni la expongan a sufrir un nuevo daño por la conducta de los servidores públicos

Violencia de género. Cualquier acción u omisión, basada en el género, que tenga como resultado, posible o real, el daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico o sexual, incluidas las amenazas y la coerción, tanto en la vida pública como en la vida privada.

Violencia laboral. 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.

IV. MARCO JURÍDICO

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Puebla.
- Código Penal para el Estado de Puebla.

V. DESCRIPCIÓN

MEDIDAS PARA PREVENIR LA VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN. A fin de prevenir la violencia laboral y discriminación, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación deberá impulsar y vigilar la realización de diferentes acciones con el objeto de disuadir de ciertas conductas a través de una detección oportuna y realizando al menos las siguientes acciones:

1. Emitir un pronunciamiento de Cero Tolerancia a todo tipo de violencia y discriminación, que deberá difundirse a través de los medios institucionales para dejar constancia de su conocimiento.
2. Realizar una campaña de sensibilización dirigida a las personas servidoras públicas para prevenir la violencia laboral y discriminación.
3. Difundir y promover el presente Protocolo a través de los medios institucionales.
4. Asegurar que en los Programas Anuales de Capacitación estén previstas las acciones de capacitación y sensibilización dirigidos a todos los niveles jerárquicos, para la prevención de la violencia laboral y discriminación.

5. Fomentar la cultura de la denuncia, mediante las campañas de sensibilización, así como el acompañamiento a víctimas.
6. Determinar y solicitar las medidas de respuesta inmediata de acuerdo a cada caso, las cuales resulten necesarias para evitar cualquier perjuicio a las víctimas.
7. Canalizar con el objetivo de que la víctima reciba atención correspondiente de acuerdo al presente Protocolo y demás normativas aplicables.
8. Dar seguimiento a las acciones de prevención en cuanto a violencia laboral y discriminación.
9. Realizar otras acciones para promover el respeto, la prevención, la protección, y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas que se desempeñen en la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla.

VI. DE LAS MEDIDAS CAUTELARES DE RESPUESTA INMEDIATA.

Las medidas de respuesta inmediata al interior de la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla serán aquellas que tiendan a la protección de la víctima de violencia laboral y/o discriminación, con la finalidad de que no sufra un perjuicio de difícil o imposible reparación, y podrán consistir, de manera enunciativa más no limitativa, en:

1. La reubicación física, cambio de adscripción o cambio de horario laboral de la víctima;
2. La autorización a efecto de que la víctima realice sus labores o funciones fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan, debiendo dejar constancia de las labores desempeñadas;
3. Petición de Restricción a la persona presunta agresora para tener contacto o comunicación (por cualquier medio, ya sean redes sociales o terceras personas) con la víctima;
4. Canalizar a la víctima a Servicios Médicos, con la finalidad de que reciba apoyo psicológico y/o médico, entre otras instancias; y,
5. Las demás que se consideren oportunas para la protección de la víctima de violencia laboral y/o discriminación.

El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, considerando la gravedad del caso, puede solicitar el apoyo de otras autoridades que resulten competentes para la adopción e implementación de medidas preventivas.

VII. LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN PERMANENTE

Al interior de la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla serán aquellas que tiendan a la protección de la víctima de violencia laboral o discriminación, con la finalidad de que no sufra un perjuicio de difícil o imposible reparación, y podrán consistir, de manera enunciativa más no limitativa, en:

1. La reubicación física, cambio de dependencia o cambio de horario laboral de la víctima o la persona presunta agresora;
2. Petición de Restricción a la persona presunta agresora para tener contacto o comunicación (por cualquier medio, ya sean redes sociales o terceras personas) con la víctima; y,
3. Las demás que se consideren oportunas para la protección de la víctima de violencia laboral y/o discriminación.

Las medidas a las que se hace alusión en el presente apartado, únicamente dejarán de surtir efectos en los siguientes supuestos:

1. Cuando la víctima así lo solicite.
2. Cuando alguna de las partes ya no labore en la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla

VIII. TIPOS DE PROCEDIMIENTOS.

Con el objetivo de establecer los procedimientos a los cuales puede acceder la víctima, así como de proteger sus derechos humanos y darle acceso al debido proceso, es que se le proporcionará la información necesaria por parte del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad, para que a su vez la víctima decida qué procedimiento o procedimientos iniciar.

Por lo que, atendiendo a lo anterior, en el presente Protocolo los casos recibidos pueden estar sujetos a los siguientes procedimientos:

1. Procedimiento de Responsabilidad Administrativa de los Servidores Públicos. El cual se realizará en los términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Puebla.
2. Cuando corresponda, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación deberá dar vista a la Secretaría de la Función Pública, de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa, de acuerdo a la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Puebla.

3. Procedimiento de Mediación. El cual se realizará en los términos de la Ley de Mecanismos Alternativos para la Solución de Controversias para el Estado de Puebla.
4. Denuncia ante la FGEP. El cual se realizará cuando se advierta la comisión de conductas presuntamente constitutivas de delito, y se desarrollará en términos del Código Nacional de Procedimientos Penales, Código Penal del Estado de Puebla y demás disposiciones legales aplicables a la materia.

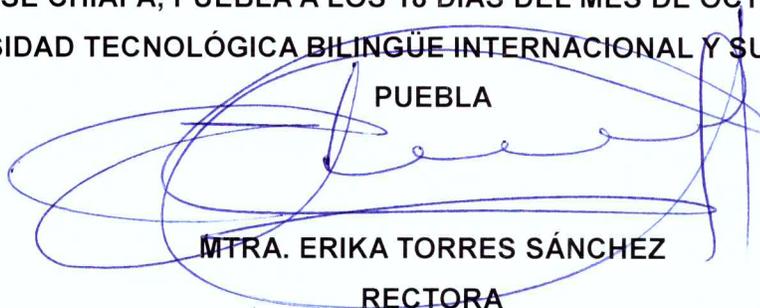
DIFUSIÓN

Para mayor publicidad, el presente Protocolo se difundirá en las redes sociales, correos electrónicos y en la página electrónica de la Universidad Tecnológica Bilingüe Internacional y Sustentable de Puebla.

ATENTAMENTE

SAN JOSÉ CHIAPA, PUEBLA A LOS 18 DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DE 2023.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA BILINGÜE INTERNACIONAL Y SUSTENTABLE DE
PUEBLA**



MTRA. ERIKA TORRES SÁNCHEZ

RECTORA