

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE XICOTEPEC DE JUÁREZ

PRONUNCIAMIENTO DE “CERO TOLERANCIA” A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

FUNDAMENTO NORMATIVO

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
2. Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
3. Ley General de Educación.
4. Código Penal del Estado Libre y Soberano de Puebla
5. Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla.
6. Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Puebla.
7. Decreto por el que se crea la Universidad Tecnológica de Xicotepec de Juárez y sus respectivas reformas.
8. Reglamento Interior de la Universidad Tecnológica de Xicotepec de Juárez.
9. Plan Nacional de Desarrollo 2019 - 2024.
10. Plan Estatal de Desarrollo 2019 - 2024.
11. Acuerdo del Secretario de Educación del Gobierno del Estado, por el que emite el Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y en su caso Sanción, por hechos de Hostigamiento Sexual, Abuso Sexual, Discriminación, Acoso, Maltrato y Violencia en contra de Niñas, Adolescentes y Mujeres de Instituciones Educativas Oficiales y Particulares Incorporadas a la Secretaría de Educación del Estado de Puebla.
12. Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal.
13. Acuerdo de la Secretaria de la Función Pública del Gobierno del Estado, por el que expide el Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal.
14. Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.
15. Código de Conducta de la Universidad Tecnológica de Xicotepec de Juárez.
16. Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas de la Universidad Tecnológica de Xicotepec de Juárez.

GLOSARIO

Se entiende por:

Acoso Sexual: Forma de violencia de carácter sexual, en la que, si bien no existe una subordinación jerárquica de la víctima frente a la persona agresora, e inclusive puede realizarse de una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza. Puede tener lugar entre personas servidoras públicas y de estas hacia particulares y es expresada en conductas verbales o de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

Acuerdo: Acuerdo del Secretario de la Función Pública y de la Secretaria de Igualdad Sustantiva, del Gobierno del Estado de Puebla, por el que emiten el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal.

Código de Ética: El Acuerdo del Secretario de la Función Pública, por el que expide el Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal;

Comité: Al Comité de Igualdad y no Discriminación de la Universidad Tecnológica de Xicotepec de Juárez

Denunciante: Persona que hace de conocimiento del Órgano Interno de Control de su dependencia o entidad, hechos que pudieran ser constitutivos de faltas administrativas;

Dependencias: Las Secretarías, así como las unidades administrativas que dependan directamente del Gobernador del Estado y funjan como órganos auxiliares del mismo, integrarán la Administración Pública Centralizada;

Entidades: Los organismos públicos descentralizados, las empresas de participación estatal mayoritaria, los fideicomisos públicos, las comisiones y demás órganos de carácter público que funcionen en el estado, diversos de los otros poderes y de los órganos constitucionalmente autónomos, que conforman la Administración Pública Paraestatal;

Hostigamiento Sexual: Es una forma de violencia de carácter sexual en la cual hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quién la realiza y tiene lugar en una relación de subordinación jerárquica real de la víctima frente a la persona agresora. Es expresada en conductas verbales o de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

Ombudswoman: Persona mediadora que garantiza la imparcialidad e independencia del procedimiento de atención a quejas por Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual;

Órganos Internos de Control: Las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, así como aquellas otras instancias de los órganos constitucionales autónomos que, conforme a sus respectivas leyes, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos;

Parte Quejosa: Persona que recibe la presunta conducta de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual;

Personas servidoras públicas: Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en las Dependencias o Entidades de la APE, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

Presunta Persona Agresora: Persona que realiza la presunta conducta de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, sin importar si ocurre en el interior o exterior de la Dependencia o Entidad;

Protocolo: El presente Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual que deberán observar las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal;

Queja: Reclamación o protesta que se hace ante una autoridad a causa de un desacuerdo o inconformidad;

Secretaría: La Secretaría de la Función Pública, y

SIS: Secretaría de Igualdad Sustantiva.

Violencia: Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

Considerandos

Universidad Tecnológica de Xicotepec de Juárez

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 1o. señala: *"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 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 (...)"*.

Que el Hostigamiento Sexual y Acoso sexual son manifestaciones de violencia que van en contra de los derechos humanos que afectan principalmente pero no excepcionalmente a las mujeres y derivan en sanciones de carácter laboral, mismo que considera una causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón; penal, que se encuentran tipificados como delitos en el Código Penal del Estado Libre y Soberano de Puebla; y administrativo, ya que contraviene a los códigos de Conducta y de Ética Institucionales; y que al ser actos que, generalmente, suceden en lo privado, el dicho de las víctimas constituye prueba preponderante de lo narrado.

En consecuencia, existe la necesidad por el que la Universidad deba crear un documento que promueva, prevenga y garantice la protección de aquellas personas que sufran este tipo de conductas contrarias a la ley.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará), son los instrumentos internacionales firmados por México más importantes para garantizar el derecho de las mujeres a la igualdad, la no discriminación y a una vida libre de violencia.

Que el restablecimiento de los principios éticos en la Universidad es un elemento propio, honesto, sensible, incluyente y respetuoso de los derechos y libertades de todas las personas servidoras públicas de la Universidad Tecnológica de Xicotepec de Juárez.

Ante esta realidad, el Comité de Igualdad y No Discriminación de la Universidad Tecnológica de Xicotepec de Juárez, hace explícito su

PRONUNCIAMIENTO DE "CERO TOLERANCIA" A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Este Pronunciamento tiene como compromiso establecer los pasos definidos que permitan a los integrantes del Comité de Igualdad y No Discriminación de la Universidad: disuadir conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual a través de su detección oportuna, por parte de la comunidad universitaria, proporcionando, los medios necesarios a través de los cuales puedan denunciar cualquier conducta de hostigamiento sexual y acoso sexual, con la finalidad de establecer un proceso para la prevención, atención y en su caso la sanción que las personas competentes determinen, contra actos de discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual, brindar confidencialidad a las personas que decidan presentar alguna queja, ofrecer un ambiente sano y armonioso para mujeres y hombres en la Universidad, así como promover una cultura de respeto entre quienes integran la Comunidad Universitaria.

De tal manera que se expresa, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas descritas que vulneran el Capítulo III Valores del Servicio que se señala la prohibición de estas conductas que incluye al personal docente y administrativo, estudiantes, público usuario y personas prestadoras de servicio social, entre otras conforme a lo siguiente:

Respeto a los derechos humanos

Son el eje fundamental del servicio público, por lo que todas las personas servidoras públicas de la Universidad Tecnológica de Xicotepec de Juárez, conforme a sus atribuciones y sin excepción, deben promover, respetar, proteger y garantizar la dignidad de todas las personas. Para ello, **deben evitar** conductas tales como:

I. Menospreciar la dignidad de las personas; la cual incluye los derechos a la igualdad, integridad física y psicológica, libertad de expresión, oportuno acceso a la salud, entre otros;

II. Llevar a cabo conductas de discriminación por cualquier motivo, como podrían ser origen (nacionalidad o situación migratoria, origen étnico, color de piel o cultura, lengua o idioma); personalidad (sexo, identidad o expresión de género, características u orientación sexual); ideología (religión, opinión, identidad o filiación política); condiciones físicas y de salud (apariencia, edad, embarazo, condición de salud, discapacidad, o cualquier característica genética); condición familiar o socioeconómica, o cualquier otro;

III. Generar conductas, situaciones o distinciones entre hombres y mujeres que fomenten la desigualdad o afecten el acceso a las mismas oportunidades, así como al uso, control y beneficio de bienes y servicios, o en su caso, la toma de decisiones en el ámbito laboral, económico, político, familiar o cualquier otro;

IV. Realizar o tolerar actos de **hostigamiento y/o acoso sexual**, con independencia del sexo, identidad o expresión de género, características u orientación sexual, de las personas involucradas en tales casos. Para ello, las personas servidoras públicas deberán evitar conductas tales como:

1. Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo;
2. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones;
3. Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona;
4. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas;
5. Espiar a una persona en su intimidad, o mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario;
6. Condicionar la obtención de un empleo o ascenso, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual;
7. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;
8. Condicionar la prestación de un trámite, servicio público o evaluación a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;
9. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación;
10. Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación;
11. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual;
12. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual;
13. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual;

14. Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación, carteles, calendarios, mensajes, fotografías, audios, videos, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora;
15. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona;
16. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual, y
17. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

V. Llevar a cabo conductas de acoso laboral, consistentes en ignorar, excluir, agredir, amedrentar, humillar, intimidar, amenazar, maltratar u otras conductas similares, incluyendo privar de permisos o beneficios al personal subordinado o sobre el cual cuenta con relaciones de poder, y

VI. Obstruir bajo amenazas o presiones, la presentación de denuncias ante cualquiera de las instancias facultadas para tales efectos.

SANCIONES CONFORME AL PROCEDIMIENTO ATENCIÓN DE QUEJAS CONTRA HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL Y CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN

De acuerdo con el dictamen que determina la existencia o inexistencia de la conducta, el Comité de Igualdad y No Discriminación de la Universidad deberá emitir la recomendación al/la Titular de la Universidad y éste aplicará las posibles sanciones aplicables al hecho.

Las recomendaciones que puede emitir el Comité, podrán hacerse en los siguientes términos:

1. Emitir recomendaciones al /la titular de la Universidad para que aplique las medidas necesarias que eviten la recurrencia de actos de hostigamiento y/o acoso sexual, (en un plazo no mayor a 05 días hábiles);
2. Tratándose de estudiantes, las sanciones que se podrán aplicar, son las establecidas en el Reglamento de Alumnos de la Universidad Tecnológica de Xicotepec de Juárez.
3. En el caso de trabajadores de la Universidad se aplicarán las sanciones establecidas en el Reglamento de la Comisión de Honor y Justicia de la Universidad Tecnológica de Xicotepec de Juárez, aplicable supletoriamente para la aplicación de las sanciones;

Los integrantes del Comité deberán salvaguardar los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio público, conforme a lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Los miembros del comité deberán guardar confidencialidad y reserva absoluta de los casos en que sean sometidos a su consideración, incluso, después de concluida o resuelta la queja.

Para los efectos antes señalados, resulta pertinente señalar que la L.D. Ivonne Lechuga Hernández, Ombudswoman de la Universidad Tecnológica de Xicotepec de Juárez, tiene facultades de recepción de quejas y denuncias, orientación y mediación, en caso de conflictos, por lo que se pone a disposición el correo electrónico ombudswoman@utxicotepec.edu.mx, habilitado para la presentación de quejas y denuncias; lo anterior, a fin de contribuir al fomento, promoción e implementación de acciones y políticas que permitan alcanzar una cultura de respeto y libre de violencia.

Universidad Tecnológica de Xicotepec de Juárez

Adicionalmente, se tienen los buzones físicos y electrónicos con los que cuenta la Universidad; o bien se pueden presentar ante cualquier integrante de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés o de Igualdad y No Discriminación de la Universidad Tecnológica de Xicotepec de Juárez.

En virtud de lo anterior, esta Institución manifiesta su rechazo absoluto a todas las conductas que generen violencia contra cualquier miembro de la comunidad universitaria, comprometiéndose a impulsar el fortalecimiento de las instancias, mecanismos y procedimientos para prevenir, atender y sancionar dichas conductas y, en consecuencia, actuar con el papel vigilante y guardián que le corresponde.

El Comité de Igualdad y No Discriminación emite el presente pronunciamiento con el aval del Dr. Conrado Castro Bravo, Rector de la Universidad Tecnológica de Xicotepec de Juárez, para la aplicación y observancia de toda la Comunidad Universitaria.

En la ciudad de Xicotepec de Juárez, a los 22 días del mes de mayo de 2024.

COMITÉ DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE XICOTEPEC DE JUÁREZ.

PRESIDENTE



C. CONRADO CASTRO BRAVO

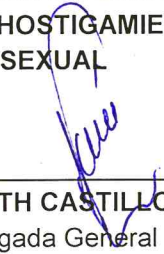
Rector de la Universidad Tecnológica de
Xicotepec de Juárez

COORDINADOR



L. S. C. MIGUEL ÁNGEL SÁNCHEZ POLO
Director de Planeación y Evaluación

ENLACE OMBUDSWOMAN Y
SUBCOORDINADORA DE ERRADICACIÓN DE
DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO
SEXUAL



M.A.P. ELIZABETH CASTILLO VERGARA
Abogada General

SUBCOORDINADORA DE DESARROLLO
PROFESIONAL Y DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES


M. I. A. ALTAGRACIA CARRILLO PARRA
Secretaria academica

SUBCOORDINADOR DE RECURSOS HUMANOS,
CAPACITACIÓN Y COMPENSACIONES


M. A. JOSÉ ANTONIO MILÁN GUZMÁN
Director de Administración y Finanzas

SUBCOORDINADOR DE DIFUSIÓN


M. C. RAÚL CHIRINOS LECHUGA
Director de Extensión y Vinculación

ENLACE DE DESARROLLO PROFESIONAL Y DE
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES


ING. MARÍA DEL ROSARIO ROSAS CASTILLO
Coordinadora del Departamento de Fortalecimiento
y Desarrollo Académico

ENLACE DE ACCESIBILIDAD EN ÁREAS
COMUNES


I.D.I.E. MANUEL GAYOSSO AMADOR
Jefe del Departamento de Recursos Materiales
Servicios Generales

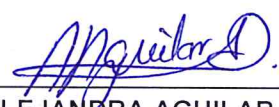
ENLACE DE RECURSOS HUMANOS,
CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE
IGUALDAD LABORAL, OTORGAMIENTO DE
PRESTACIONES Y COMPENSACIONES


M. A. CLAUDIA SANTAMARÍA BARRERA
Jefa del Departamento de Personal

ENLACE DE DESARROLLO PROFESIONAL
DEL PERSONAL DOCENTE


DR. JULIO CÉSAR ROSALES PAREDES
Profesor Asociado Tipo C

ENLACE DE PERSONAL ADMINISTRATIVO


M. I. E. ALEJANDRA AGUILAR DORANTES
Coordinadora

