1. OBJETIVO

Proporcionar las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva del procedimiento para prevenir, atender y sancionar las conductas de discriminación, violencia, acoso y hostigamiento laboral y acoso, hostigamiento y aprovechamiento sexual en la Universidad Tecnológica de Cancún.

2. ALCANCE

El presente procedimiento aplica a toda persona que se encuentre en las instalaciones de la Universidad Tecnológica de Cancún, así como a integrantes de la Comunidad Universitaria que participen en cualquier tipo de actividad externa, relacionada con la Universidad.

3. REFERENCIAS

CÓDIGO	TÍTULO	TIPO DE DOCUMENTO
S/C	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Art. 1o	Legal
S/C	Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres	Legal
S/C	Ley General de Acceso a las Mujeres a una vida libre de violencia	Legal
S/C	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	Legal
S/C	Código Penal Federal Art. 259 Bis	Legal
S/C	Código Penal Q. Roo cap. IV y V artículo 130	Legal
S/C	Ley Federal del Trabajo artículo 47 Fracción. VIII, Art. 51 Fracción. II, Art. 133 Fracción XII y XIII, Art. 135 Fracción. XI y 994 Fracción VI.	Legal
S/C	Código de Ética de la UT Cancún	Documento Interno
S/C	Código de ética de las personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades del Poder Ejecutivo	Documento Externo
S/C	Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015	Documento externo
S/C	Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018	Documento externo
S/C	Ley de Servidores Públicos	Legal
S/C	Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia Estado de Q. Roo	Legal
S/C	Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer	Legal

CÓDIGO	TÍTULO	TIPO DE DOCUMENTO
S/C	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, Erradicar la Violencia contra la Mujer. OEA.	Documento externo
S/C	Reglamento Académico y Reglamento de las condiciones generales de trabajo de la Universidad.	Documento Interno
NIL-GIN-I01	Guía de investigación	Instrucción de trabajo
	Declaración Universal de los Derechos Humanos	Legal
	Protocolo para prevención, atención y sanción para los casos de acoso sexual, hostigamiento sexual y aprovechamiento sexual en las dependencias, órganos administrativos desconcentrados y entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo.	Documento Externo
S/C	Pronunciamiento de la Universidad Tecnológica de Cancún a la cero tolerancia al acoso sexual, hostigamiento sexual y aprovechamiento sexual, así como toda forma de discriminación, violencia o cualquier acto que atente contra la dignidad e integridad de las personas	Documento interno

4. POLÍTICAS DE OPERACIÓN

4.1 La querella, deberá ser presentada por escrito, por cualquier persona integrante de la Comunidad Universitaria, que se sienta menoscabada o agredida en sus derechos, por la comisión cualquiera de las siguientes conductas:

Conducta	Departamento, Comité o Comisión investigadora	Comité Sustanciadora	Área Sancionadora
Discriminación	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación	Dirección de Administración y Finanzas, Dirección Jurídica y/o Comité de Honor y Justicia
Violencia laboral	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación	Dirección de Administración y Finanzas y/o Dirección Jurídica
Acoso, hostigamiento y aprovechamiento sexual	Comité de Igualdad Laboral y No	Comité de Igualdad Laboral y No	Dirección de Administración y

Conducta	**Departamento, Comité o Comisión investigadora**	**Comité Sustanciadora**	**Área Sancionadora**
(laboral)	Discriminación	Discriminación	Finanzas y/o Dirección Jurídica
Mobbing o acoso laboral, riñas, ofensas, gritos e insultos, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación	Departamento de Recursos Humanos	Dirección de Administración y Finanzas y/o Dirección Jurídica
Acoso, hostigamiento y aprovechamiento sexual (escolar)	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación	Comisión acoso, hostigamiento y aprovechamiento hostigamiento sexual, conformado por el personal Docente de Tiempo Completo que asigne el Comité de Honor y Justicia	Comité de Honor y Justicia y/o Dirección Jurídica
Violencia Escolar (Bullyng, ciberbullyng, violencia del docente al Estudiante, violencia del estudiante al docente, violencia entre estudiantes: intimidación, coacción, riñas, ofensas, gritos e insultos, amagos, injurias o malos tratamientos, siendo estos de manera enunciativas más no limitativas	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación	Comisión de violencia escolar, conformado por el personal Docente de Tiempo Completo que asigne el Comité de Honor y Justicia	Comité de Honor y Justicia y/o Dirección de Administración y Finanza y/o Dirección Jurídica

4.2 El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, previa deliberación de la mayoría de sus integrantes, podrá atraer de oficio cualquier asunto que tenga relación con las conductas previstas en el apartado 4.0, que se suscite entre integrantes de la Comunidad Universitaria.

4.3 El/la querellante, deberá describir con claridad la querella, incluyendo lo siguiente: nombre completo, área de adscripción o departamento, grupo, cuatrimestre, datos de la persona acusada, la narración de los hechos o conducta en los que deberán señalar las circunstancias: de TIEMPO; día, mes, año y hora aproximada de los hechos; LUGAR; sitio específico donde ocurrieron los hechos, MODO EN EL QUE SE SUSCITARON; Narración concreta de los hechos, explicando con detalle el orden en que acontecieron, citando el nombre de las personas involucradas y su participación en ellos. EN CASO DE EXISTIR MEDIOS PROBATORIOS DE LA CONDUCTA; mensajes, videos, llamadas, grabaciones, fotografías, escritos, correos electrónicos u otros.

4.4 La presentación de la querella, podrá realizarse por los siguientes medios:

- ✓ Sistema Operativo de Sugerencias (electrónico)
- ✓ Por escrito
- ✓ Por correo electrónico dirigido a altoalaviolencia@utcancun.edu.mx
- ✓ Entrevista con algún integrante del comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, Comité de Honor y Justicia, representante del Departamento de Recursos Humanos o Dirección Jurídica.
- ✓ Entrevista con el Ombudsman del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

4.5 El tratamiento de las querellas en todos los casos se regirá por los principios de confidencialidad e imparcialidad y toda la información se deberá manejar de forma responsable para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. Únicamente existirá un ejemplar por cada queja, está prohibido fotocopiarla o reproducirla en cualquier forma y queda bajo el resguardo de la Coordinación del Comité. No se pondrá compartir información de las querellas.

4.6 Todas las querellas, tendrán que registrarse por escrito y documentarse.

4.7 Todas las querellas, deberán tener firma de acuse de recibido señalando la fecha y la hora de recepción.

4.8 Toda querella para su procesamiento deberá ser forzosamente ratificada por la persona querellante, con excepción de aquellas que el Comité por mayoría de votos decida atraer.

4.9 En caso de querella donde se falsee información, existiendo la evidencia correspondiente, la sanción será para la persona que falsamente levantó la querella.

4.10 El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación se reunirá en un plazo no mayor a cinco días para analizar la querella. En caso de ser procedente, se llevará a cabo el procedimiento previsto en el presente.

4.11 La información que se genere en el comité de Igualdad Laboral y no discriminación de la Universidad para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

4.12 Lo no previsto en el presente procedimiento, se atenderá conforme a las, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional e internacional aplicable.

4.13 La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en este procedimiento corresponderán a la Dirección de Administración y Finanzas, la Dirección Jurídica de la Universidad o a quienes corresponda, en el ámbito de sus respectivas competencias.

4.14 En la interpretación y aplicación del procedimiento se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

1. Cero tolerancia a las conductas de discriminación, acoso, hostigamiento y aprovechamiento sexual;
2. Perspectiva de género;
3. Vida libre de violencia;
4. Igualdad de oportunidades;
5. Acceso a la justicia;

6. Pro persona;
7. Confidencialidad;
8. Presunción de inocencia;
9. Respeto, protección y garantía de la dignidad;
10. Prohibición de represalias;
11. Integridad personal;
12. Debida diligencia;
13. No revictimización;
14. Transparencia y
15. Celeridad.

5. DEFINICIONES

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Acoso sexual	Es una forma de violencia con connotación sexual, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la persona, independientemente del medio utilizado y que se realice en uno o varios eventos.
Bullying o acoso	Es el maltrato físico, verbal, psicológico o social, deliberado y recurrente que recibe una persona por parte de otra, con el objetivo de someterla o asustarla y se caracteriza por la intencionalidad y reiteración en el tiempo.
Acoso Laboral	Toda conducta que constituya una agresión u hostigamiento (físico y/o verbal) reiterados, por ejemplo, desprecio de sus habilidades, persecución, burlas, ley del hielo, entre otras, las que pueden ser ejercidas por la jefatura o por uno o más colaboradores/as, en contra de otros/as colaboradores/as, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él/ella o los afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación.
Ciberbullying (ciberacoso)	Es una agresión repetitiva de uno o más personas en contra de otra, utilizando dispositivos y/o servicios de tecnología.
Hostigamiento Sexual	El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor/a en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Acoso o mobbing laboral	Forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas. A pesar de que estas conductas tienen formas de expresión muy variadas, presentamos a continuación algunas de las más habituales: **a) Ataque a la víctima a través de medidas organizacionales.** • Designar los trabajos peores o más degradantes. • Designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos. • Designar tareas por debajo de sus cualificaciones o habilidades. • No asignar ningún tipo de trabajo. • Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir, retener en un horario mayor a su jornada). • Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación. • Calificar su desempeño de manera ofensiva. • Darle información insuficiente o datos erróneos para realizar las tareas. • Restringir el disfrute de los periodos de descanso para tomar sus alimentos o brindar lactancia materna, estipulados en la Ley Federal de Trabajo. **b) Aislamiento social.** • Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior. • Prohibirle al personal hablarle. • Traslado a un puesto de trabajo aislado. • Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra. **c) Ataques a la vida privada de la persona.** • Críticas constantes a la vida privada. • Acoso telefónico o a través de otros medios. • Ridiculizar y burlarse. • Imitar los gestos o la voz de la víctima. • Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas. **d) Violencia física.** • Acoso o violencia sexual. • Amenazas de violencia física • Maltrato físico: Empujones, bofetadas, patadas, golpes, etc. **e) Agresiones Verbales.** • Críticas permanentes al trabajo de las personas. • Gritar o insultar. • Amenazas verbales. • Faltas de respeto. • Incomunicación.

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Acoso o mobbing laboral	Cualquier acción u omisión relacionada con las actividades laborales y que se realice de forma reiterada, que tenga por objeto dañar o menoscabar a la víctima. **Exclusiones:** No se consideran acoso laboral, las conductas aisladas y que no impliquen una reiteración de las mismas, es decir, un conflicto personal eventual o una sobrecarga de trabajo esporádica con motivo de la propia carga laboral, pues no son conductas habituales.
Coacción	Este tipo de violencia se refiere a la violencia ejercida sobre alguien con el objeto de obligar a que haga algo que esa persona no quiere. La coacción al igual que la intimidación, utiliza las amenazas para lograr lo que desea. Sin embargo, también utiliza la violencia física.
Comité	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.
Comunidad Universitaria	Es la comunidad integrada por los servidores públicos de la Universidad; el personal académico, técnico, administrativo, alumnado y las personas egresadas de la institución.
Desigualdad	El que no se trate en la misma forma que a los demás o que en igualdad de circunstancias se prefiera a alguien por su nacionalidad, lugar de nacimiento, físico, sexo, edad, estado civil, religión, discapacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual y/o afiliación política. Y que se refleje en acceso al empleo, ascensos, distribución de cargas de trabajo, trato preferencial y/o pagos de sueldos, salarios y prestaciones.
Desigualdad salarial	Es la brecha de desigualdad de género en el sector laboral se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, expresada como un porcentaje de los ingresos totales masculinos, bajo el principio de “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” (artículo 86 de la LFT).

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Discriminación	Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.
Discriminación laboral	No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los/las trabajadores/as 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.
Discriminación laboral directa	Ocurre cuando personas que tienen iguales niveles de productividad y calificación reciben tratos desiguales.
Discriminación laboral indirecta	Se refiere a situaciones aparentemente neutrales, a regulaciones o prácticas que tienen como resultado el tratamiento desigual de personas con ciertas características. Consiste en exigir condiciones o requisitos específicos no relacionados con competencias técnicas y/o profesionales para ocupar o ser promovida(o) en un puesto.
Diversidad	Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.
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.
Injurias	Hecho o insulto que ofende a una persona por atentar contra su dignidad, honor, credibilidad, especialmente cuando es injusto.

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Misandria	Fenómeno psicológico que se refiere al odio, rechazo, aversión y desprecio de las mujeres hacia los hombres y, en general, hacia todo lo relacionado con lo masculino. Se expresa en actos verbales y/o físicos violentos.
Misoginia	Tendencia ideológica o psicológica que consiste en el odio, rechazo, aversión y desprecio de los hombres hacia las mujeres y, en general, hacia todo lo relacionado con lo femenino. Se expresa en actos verbales y/o físicos violentos.
Igualdad	Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.
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, los antecedentes penales entre otros motivos.
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.
Inclusión	Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.
Inclusión laboral	Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.
Intimidación	La intimidación es el acto de infundir miedo mediante amenazas y valerse de él para que las personas hagan lo que la otra desea.

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Querella	Es el derecho discrecional que tiene la persona ofendida de hacer del conocimiento del Comité, los hechos que puedan constituir actos discriminatorios o violencia de cualquier tipo en su contra. Esta deberá ser presentada por escrito ante cualquier integrante del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.
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. La violencia laboral se ejerce entre personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo y se constituye por la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género, agresiones verbales, físicas y sexuales, la discriminación relacionado con menores oportunidades de trabajo, salario, promociones y prestaciones, dentro del centro de trabajo. La violencia docente son aquellas conductas que se ejercen por personal docente y que dañan la autoestima de estudiantes con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas.

6. PROCEDIMIENTO

Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
1	Recepción de la querella. Presentar la querella por cualquiera de los actos enunciados al alcance de este procedimiento a cualquier integrante del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Persona querellante
2	Requisitar el formato AQD-P01-F01 y convoca a sesión extraordinaria. En caso de que la persona que levanta la querella se encuentre en crisis el integrante del Comité que reciba la queja solicitará de manera inmediata se brinde el apoyo psicológico, académico, legal, laboral que corresponda	Integrante del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación
3	Revisión y validación de la queja. Sesionar para admitir, archivar o turnar la querella a quien corresponda, asignándole folio con la siguiente nomenclatura UTC/CILN/00/0000. En caso de archivar, continuar con la actividad 7 En caso de admitir, continuar con la actividad 4	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
4	Investigación Notificar a las personas involucradas que correspondan vía memorándum para comparecer lo que a su derecho convenga, ante el Comité o comisión investigadora.	Secretario/a del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.
5	Realizar las entrevistas y recabar la información o evidencia necesaria para soporte de la querella.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación/ Comisión investigadora
6	Dictaminación o recomendación Sesionar para evaluar los elementos recabados durante la investigación y dictaminar si se configuran conductas descritas en el alcance del presente procedimiento.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación
7	Emitir el dictamen como resultado de la investigación realizada, informando a las partes involucradas lo que corresponda.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación
8	Turnar a las áreas sancionatorias la resolución emitida por el Comité para ejecutar las acciones en el ámbito de su competencia, aplicando las medidas necesarias y correspondientes al caso, de acuerdo a las leyes vigentes, reglamento de las condiciones generales de trabajo, contratos laborales y Reglamento Académico de la Universidad.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
9	5.2) En caso que en el dictamen se determine la existencia de una conducta de discriminación, violencia, acoso y hostigamiento laboral y acoso, hostigamiento y aprovechamiento sexual, el comité dictamina, resuelve y emite recomendación a las áreas que correspondan. Para los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual podrá 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, envío de mensajes, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales; 4. Fuerte con contacto físico: Manoseos, caricias indeseadas, sujetar o acorralar; 5. Muy fuertes: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos. En los casos en los que se determine que la persona querellante se condujo con dolo al levantar una queja falsa o aportar información o pruebas falsas, el Comité emitirá la sanción correspondiente.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación
10	Resolución Si la conducta de violencia laboral, violencia escolar se considera como de carácter leve o moderado el Comité en el ámbito de su competencia determina la acción correspondiente de acuerdo a la conducta desplegada. 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.	Coordinación de Igualdad Laboral y No Discriminación/ Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
11	Sanciones De acuerdo al dictamen se aplicarán las medidas necesarias y correspondientes al caso, de acuerdo a las leyes vigentes, reglamento de las condiciones generales de trabajo, contratos laborales y Reglamento Académico de la Universidad, considerando lo siguiente: 1. La gravedad y frecuencia de la discriminación, violencia laboral y violencia escolar 2. La concurrencia de dos o más motivos o formas de discriminación 3. El peso de las pruebas 4. La reincidencia, entendiéndose por esta cuando la misma persona incurra en igual, semejante o nueva violación al derecho a la no discriminación, sea en perjuicio de la misma o diferente agraviada. 5. El efecto producido por la conducta o práctica social discriminatoria. ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL ÁMBITO LABORAL Se deberá aplicar la siguiente sanción a partir de un nivel medio fuerte, fuerte y muy fuerte. Capítulo IV Rescisión de las relaciones de trabajo Art. 47 Fracción 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 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:	Coordinación de Igualdad Laboral y No Discriminación/ Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
12	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; ÁMBITO ESCOLAR ✓ Se procederá conforme a lo dispuesto en el reglamento académico vigente ✓ Acoso sexual y/o hostigamiento sexual Leve: Exhorto por escrito a respetar el código de ética y respetar el reglamento interno. ✓ Acoso sexual y/o hostigamiento sexual Moderado: Amonestación y/o acta administrativa, aunada a su asistencia obligatoria a capacitación relacionada a este tema. ✓ Acoso sexual y/o hostigamiento sexual medio fuerte: Se recomienda a la Dirección de Administración y Finanzas y a la Dirección Jurídica la suspensión a sus labores de tres días sin goce de sueldo, aunada a su asistencia obligatoria a capacitación relacionada a este tema. ✓ Acoso sexual y/o hostigamiento sexual Fuerte y muy fuerte: Se solicitará al Departamento Jurídico y a la Dirección de Administración y Finanzas la consideración del caso para su continuidad laboral y/o acción penal. ✓ Discriminación: Recomendar a la persona agraviada interponer su queja ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación por los presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias a que se refiere la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, atribuidas a particulares, personas físicas o morales, así como a personas servidoras públicas federales, y a los poderes públicos federales, e impondrá en su caso las medidas administrativas y de reparación que esta Ley previene. Para el caso de Trabajadores/as se instruye a la Dirección de Administración y Finanzas y a la Dirección Jurídica la suspensión a sus labores por tres días sin goce de sueldo, aunada a su asistencia obligatoria a capacitación relacionada a este tema, para Estudiantes se instruye a la Secretaría Académica la suspensión temporal de tres días a clases. ✓ En caso de que la persona que levantó la denuncia falsee información se le levantará un acta administrativa y se le exhortará a respetar las normativas vigentes. ✓ En caso de no contar con elementos para la configuración de comportamientos de discriminación, violencia laboral, violencia escolar, el Comité emitirá recomendaciones a las personas involucradas sobre el comportamiento que se espera de ellas.	Coordinación de Igualdad Laboral y No Discriminación/ Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
13	8.1) Se informa a la persona querellante la resolución del comité, sin que ello, le otorgue el derecho a inconformarse con la determinación tomada por el Comité. 8.2) Se informa a la persona denunciada de la resolución del Comité, sin que ello, le otorgue el derecho a inconformarse con la determinación tomada por el Comité. 8.2) Los representaste de los Comités deberán supervisar la aplicación de la sanción, así como monitorear la no existencia de represalias o repetición de la conducta en el/la denunciado/a.	Coordinación de Igualdad Laboral y No Discriminación/ Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

7. REGISTROS Y ANEXOS

CÓDIGO	TÍTULO	DEPTO. ÁREA O PERSONA QUE DEBE RETENER EL DOCUMENTO	TIEMPO DE RETENCIÓN	DISPOSICIÓN FINAL
AQD-P01-F01	Denuncia por Discriminación, violencia, acoso y hostigamiento laboral y acoso, hostigamiento y aprovechamiento sexual	Representante del comité de honor y justicia y representante del comité de igualdad laboral y no discriminación	3 años	Destrucción

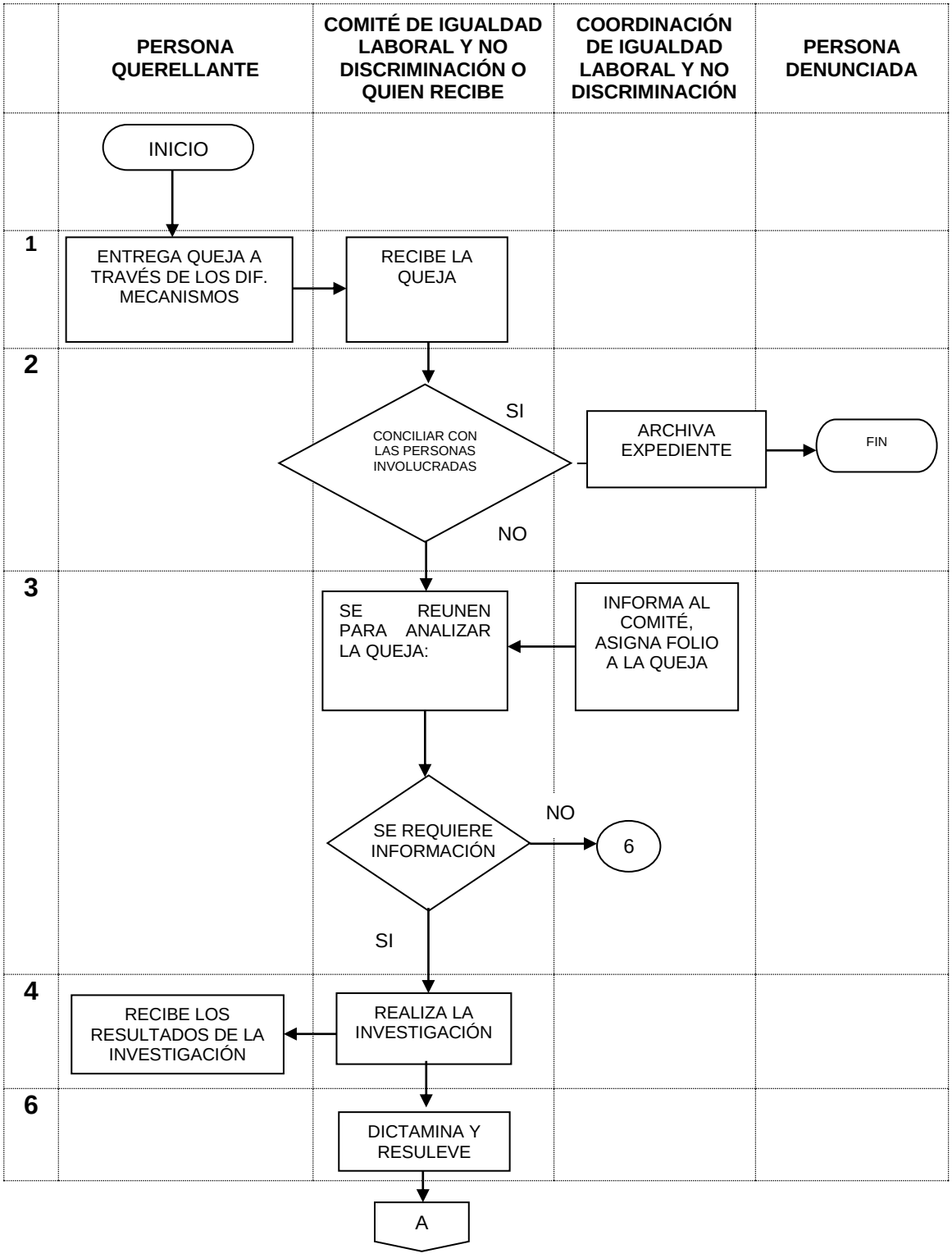
OTRA FORMA DE EVIDENCIA
Sistema Operativo de Sugerencias (S.O.S) http://sos.utcancun.edu.mx/

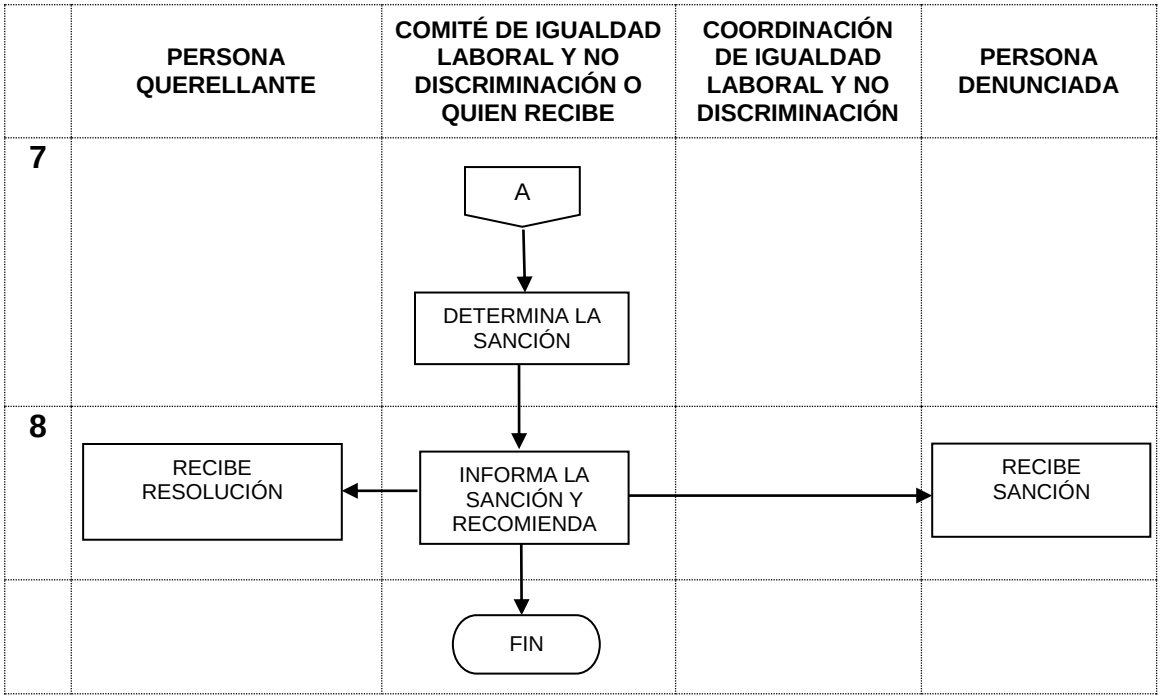
8. HISTORIAL DE CAMBIOS

FECHA	MODIFICACIÓN
05 diciembre 2024	Sin cambios.
01 de diciembre 2023	Se actualiza el nombre de las personas que elaboran y autorizan

FECHA	MODIFICACIÓN
07-junio-2022	Se realiza revisión general al documento. Se redefine el objetivo Se cambia el nombre del procedimiento. Se agregan políticas de operación Se agregan definiciones. Se integra la atención a casos de discriminación, violencia, acoso, hostigamiento y aprovechamiento sexual. Se agregan áreas investigadoras, sustanciadoras y sancionadoras Se actualiza el formato AQD-P01-F01
24-enero-2022	Se actualizó el apartado de Referencias. Se eliminó la palabra auditor de la política 4.3 Se actualizaron responsables en el procedimiento Se actualizó la actividad 13 Se realizaron ajustes al flujograma, a los registros y otra forma de evidencia
03 noviembre 2020	Se realizaron ajustes en el formato
10 enero 2019	Se realizaron ajustes en el formato

9. FLUJOGRAMA




PERSONA QUERELLANTE
COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN O QUIEN RECIBE
COORDINACIÓN DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN
PERSONA DENUNCIADA
7
A
DETERMINA LA SANCIÓN
8
RECIBE RESOLUCIÓN
INFORMA LA SANCIÓN Y RECOMIENDA
RECIBE SANCIÓN
FIN