

| | | | |
|--|---------------------------------------|----------------------------|----------------|
| ATENCIÓN A QUEJAS CONTRA HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN | | PROCEDIMIENTO | |
| | | CÓDIGO: NIL-AQD-P01 | |
| NUMERO REVISIÓN 5 | FECHA REVISIÓN 06 DE JULIO DE 2021 | REQ. NORMA 5.3.3.7.1 | PÁGINA 1 de 16 |

1. OBJETIVO

Proporcionar al personal que conforma la Universidad Tecnológica de Cancún los medios necesarios a través de las cuales pueden denunciar cualquier conducta de hostigamiento sexual, acoso sexual y conductas de discriminación.

2. ALCANCE

Aplica a todas las personas que laboran en la Universidad Tecnológica de Cancún.

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 | |
| S/C | Código Penal Q. Roo cap. IV y V artículo 130 | Legal |
| S/C | Ley Federal del Trabajo artículo 47 | Legal |
| S/C | Código de Ética UT Cancún | Documento Interno |
| S/C | Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015 | 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 |
| S/C | Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, Erradicar la Violencia contra la Mujer. OEA. | |
| NIL-GIN-I01 | Guía de investigación | Instrucción de trabajo |

4. POLÍTICAS DE OPERACIÓN

4.1 La presentación de una queja podrá ser realizada por cualquier persona que labore en la Universidad sin importar el nivel jerárquico, ante comportamientos hostigamiento sexual, acoso sexual y conductas de discriminación que se presente dentro de la universidad.

| ELABORÓ | REVISÓ | APROBÓ |
|---|--|--|
| Lic. Viviana Vázquez Lara Coordinadora del Comité Igualdad Laboral y No Discriminación | Lic. David Argüelles González Director Jurídico | MBA. Liliana Elizabeth De la Cruz Naranjo Presidente del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación |

| | | | |
|--|---------------------------------------|----------------------------|----------------|
| ATENCIÓN A QUEJAS CONTRA HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN | | PROCEDIMIENTO | |
| | | CÓDIGO: NIL-AQD-P01 | |
| NUMERO REVISIÓN 5 | FECHA REVISIÓN 06 DE JULIO DE 2021 | REQ. NORMA 5.3.3.7.1 | PÁGINA 2 de 16 |

4.2 La persona quejosa deberá describir con claridad la narración de los hechos o conductas de la que fue objeto, incluyendo lo siguiente: Nombre completo, dirección o departamento, datos de la persona acusada: nombre completo, dirección o departamento, 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.

4.3 La presentación de las quejas será por escrito y podrá ser entregada a cualquier integrante del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación o al ombudsman del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, o bien, enviarlo por correo electrónico: altoalaviolencia@utcancun.edu.mx

4.4 El tratamiento de las quejas 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 la condición de la persona que acusa o se exponga a sufrir un nuevo daño por las conductas denunciadas. Únicamente existirá un ejemplar por cada queja, está prohibido fotocopiarlo o reproducirlo en cualquier forma quedando bajo resguardo de la coordinación del comité de Igualdad Laboral y no Discriminación. No se pondrá compartir información de las quejas.

4.5 Todas las quejas tendrán que registrarse por escrito y documentarse.

4.6 Todas las quejas deberán tener firma de acuse de recibido señalando la fecha y la hora de recepción.

4.7 Toda queja para su procesamiento deberá ser forzosamente ratificada por la persona que acusa.

4.8 La persona que presente una queja e integrantes del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación está obligada a asegurar secrecía y confidencialidad de la misma.

4.9 En caso de quejas donde se falsee información, existiendo la evidencia correspondiente, la sanción o castigo será para la persona que la presente.

4.10 El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación se reunirá en un plazo no mayor a cinco días para analizarla a partir de la recepción de la queja, posterior al análisis de la queja en caso de requerirse la ampliación o investigación de la misma, ésta deberá realizarse en un plazo no mayor a diez días hábiles, solicitando pruebas en igualdad de oportunidades para ambas partes. Toda queja o denuncia tendrá un plazo no mayor de treinta días hábiles para ser resuelta incluyendo el tiempo de análisis e investigación.

4.11 Las personas que brinden apoyo especializado para la atención de las personas involucradas en conductas irregulares o intervención en crisis, garantizaran la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcionen las personas, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

4.12 Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.

4.13 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.

| | | | |
|--|--|--------------------------------|-----------------------|
| ATENCIÓN A QUEJAS CONTRA HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN | | PROCEDIMIENTO | |
| | | CÓDIGO: NIL-AQD-P01 | |
| NUMERO REVISIÓN 5 | FECHA REVISIÓN 06 DE JULIO DE 2021 | REQ. NORMA 5.3.3.7.1 | PÁGINA 3 de 16 |

4.14 El comité de Igualdad Laboral y no discriminación será responsable de vigilar la conclusión de los casos que se turnen a las áreas, según corresponda.

4.15 En las quejas contra algún integrante del Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación o de las comisiones, éste no tendrá participación en la atención de la misma y se le dará tratamiento de persona acusada.

4.16 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.

4.17 La resolución del comité de Igualdad Laboral y no discriminación son inapelables.

4.18 La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en este procedimiento corresponderá a la Dirección de Administración y Finanzas, la Dirección Jurídica, la Secretaría Académica de la Universidad.

5. DEFINICIONES

Para efectos del presente procedimiento se entenderá por:

| 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. |
| 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. |

| | | | |
|---|---------------------------------------|----------------------------|----------------|
| ATENCIÓN A QUEJAS CONTRA HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN | | PROCEDIMIENTO | |
| | | CÓDIGO: NIL-AQD-P01 | |
| NUMERO REVISIÓN 5 | FECHA REVISIÓN 06 DE JULIO DE 2021 | REQ. NORMA 5.3.3.7.1 | PÁGINA 4 de 16 |

| Término | Definición |
|---|---|
| Violencia laboral | <i>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)</i> en la que se establece la prohibición de la violencia laboral constituida por la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género, así como el hostigamiento y acoso sexuales. |
| Tipos de violencia laboral | Acoso, hostigamiento y discriminación Acoso y hostigamiento orientado a atentar contra la víctima a través de humillaciones y agresiones verbales, físicas y sexuales, la discriminación relacionado con menores oportunidades de trabajo, salario, promociones y prestaciones. |
| Violencia laboral y docente | 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. Constituyen violencia docente: 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. |
| Acoso sexual | Es una forma de violencia con connotación lasciva 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. |
| 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. |
| Ciberbullying (ciberacoso) | Es una agresión repetitiva de uno o más individuos en contra de una persona, utilizando dispositivos o servicios de tecnología (Tecnologías de la Información y de la Comunicación): insultar, vejar, amenazar, chantajear...a través del envío o publicación de mensajes de texto, fotografías o vídeos. El acoso no siempre se expresa con un daño físico. Los medios más habituales con los que se puede realizar el ciberacoso son: smartphones, chats, SMS, foros, redes sociales, juegos online, blog o a través de email. |
| Violencia del personal al Estudiante | Este tipo de violencia constituye actos de violencia física, psicológica y verbal. Se refiere a aquellos actos violentos realizados por el personal hacia estudiantes valiéndose de la autoridad que les confiere su cargo. Por ejemplo, golpes o insultos, tales como “burros”, “brutos”, “buenos para nada”. |
| Violencia del estudiante al personal | Este tipo de violencia constituye actos de violencia física, psicológica y verbal, por ejemplo: burlarse de la ropa del personal, decirles insultos y groserías durante y fuera de la clase, amenazas de muerte, entre otros. En muchos casos el personal no se da cuenta de que son víctimas de violencia escolar, ya que consideran que los insultos y las burlas (actos de violencia más comunes) no representan riesgo alguno, obviando el daño psicológico que ellos generan. |

| | | | |
|--|---------------------------------------|----------------------------|----------------|
| ATENCIÓN A QUEJAS CONTRA HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN | | PROCEDIMIENTO | |
| | | CÓDIGO: NIL-AQD-P01 | |
| NUMERO REVISIÓN 5 | FECHA REVISIÓN 06 DE JULIO DE 2021 | REQ. NORMA 5.3.3.7.1 | PÁGINA 5 de 16 |

| Término | Definición |
|---------------------------------|--|
| Intimidación | La intimidación es el acto de infundir miedo mediante amenazas y valerse de él para que las víctimas hagan lo que el victimario desea. |
| 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. |
| Injurias | Hecho o insulto que ofende a una persona por atentar contra su dignidad, honor, credibilidad, especialmente cuando es injusto. |
| Amagos | Ademán o gesto que indica tener la intención de golpear, herir o lastimar sin que llegue a consumarse. |
| Comunidad Universitaria | Es la comunidad integrada por los servidores públicos de la Universidad; el personal académico, técnico, administrativo, alumnado, y los egresados de la institución. (Reglamento Interior de la Universidad). |
| Comité | Grupo de personas encargadas de la atención a quejas o denuncias por Discriminación, violencia laboral y violencia escolar. |
| Área substanciadora | Área que en el ámbito de su competencia, dirige y conduce el procedimiento de atención y sanción de conductas de discriminación, violencia laboral y violencia escolar, desde la admisión de la queja y hasta la conclusión de esta. |
| Área resolutora | Persona o grupo de personas que ejecutan las sanciones de conductas no graves, quienes para este efecto lo será la Dirección de Administración y Finanzas, la Dirección Jurídica o el servidor público asignado en los Órganos internos de control. Para las conductas graves, lo será la autoridad competente. |
| Queja | La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la persona quejosa. |
| Persona que acusa | Persona que manifiesta a la autoridad competente hechos o conductas irregulares. |
| Persona acusada | Persona o grupo de personas a las que la persona quejosa o denunciante le atribuye hechos o conductas irregulares. |
| Estereotipos | Características y funciones que se asignan a cada sexo o género y que se basan en roles e identidades socialmente asignados. |
| Trato diferenciado | Comportamiento en donde se niega o limita el acceso a un derecho por motivos sin racionalidad u objetividad, consistiendo principalmente en tratar de manera distinta a las personas por su sexo, identidad, nivel jerárquico entre otros. |
| Victimización secundaria | Se refiere a la mala o inadecuada atención que recibe una víctima por parte del sistema institucional que genera consecuencias psicológicas y sociales por el choque frustrante entre la legitimidad de su experiencia y la realidad institucional involucrando una pérdida de comprensión acerca del sufrimiento psicológico y/o físico que le han causado. |
| Conciliación | Proceso voluntario, flexible, confidencial y basado en el interés de las partes. Las partes intentarán solucionar su conflicto por vías amigables con la asistencia de un conciliador, quien actúa como tercero neutral. |

| | | | |
|---|---------------------------------------|---|----------------|
| ATENCIÓN A QUEJAS CONTRA HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN | | PROCEDIMIENTO CÓDIGO: NIL-AQD-P01 | |
| NUMERO REVISIÓN 5 | FECHA REVISIÓN 06 DE JULIO DE 2021 | REQ. NORMA 5.3.3.7.1 | PÁGINA 6 de 16 |

| Término | Definición |
|-----------------------------|--|
| Víctima | Persona quien individual o colectivamente ha sufrido daño o lesiones física, emocional o material o ha presentado un ha presentado un menoscabo en sus derechos. |
| 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). |
| 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. |
| 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. |
| 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. |

| | | | |
|--|---------------------------------------|----------------------------|----------------|
| ATENCIÓN A QUEJAS CONTRA HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN | | PROCEDIMIENTO | |
| | | CÓDIGO: NIL-AQD-P01 | |
| NUMERO REVISIÓN 5 | FECHA REVISIÓN 06 DE JULIO DE 2021 | REQ. NORMA 5.3.3.7.1 | PÁGINA 7 de 16 |

| Término | Definición |
|------------------------------------|---|
| Acoso o mobbing laboral | <p>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 persona. Puede ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las personas.</p> <p>A pesar de que estas conductas tienen formas de expresión muy variadas, presentamos a continuación algunas de las más habituales:</p> <p>a) Ataque a la persona a través de medidas organizacionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>b) Aislamiento social.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>c) Ataques a la vida privada de la persona.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>d) Violencia física.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acoso o violencia sexual. • Amenazas de violencia física • Maltrato físico: Empujones, bofetadas, patadas, golpes, etc. <p>e) Agresiones Verbales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gritar o insultar. • Críticas permanentes al trabajo de las personas. • Amenazas verbales. • Faltas de respeto. • Incomunicación. <p>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 persona.</p> <p>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.</p> |

| | | | |
|---|---------------------------------------|----------------------------|----------------|
| ATENCIÓN A QUEJAS CONTRA HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN | | PROCEDIMIENTO | |
| | | CÓDIGO: NIL-AQD-P01 | |
| NUMERO REVISIÓN 5 | FECHA REVISIÓN 06 DE JULIO DE 2021 | REQ. NORMA 5.3.3.7.1 | PÁGINA 8 de 16 |

| Término | Definición |
|---------------------------|---|
| 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. |

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

1. Cero tolerancias a las conductas de discriminación, hostigamiento sexual y acoso 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.

| | | | |
|--|---------------------------------------|----------------------------|----------------|
| ATENCIÓN A QUEJAS CONTRA HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN | | PROCEDIMIENTO | |
| | | CÓDIGO: NIL-AQD-P01 | |
| NUMERO REVISIÓN 5 | FECHA REVISIÓN 06 DE JULIO DE 2021 | REQ. NORMA 5.3.3.7.1 | PÁGINA 9 de 16 |

De la emisión de las medidas de protección

El/la integrante del Comité que recibe la queja solicitará el apoyo para realizar las medidas de protección que correspondan sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos.

Las medidas de protección se realizarán conforme a lo siguiente, siendo de manera enunciativa mas no limitativa:

- a) La reubicación física, cambio de unidad administrativa o de horario de labores, ya sea de la persona que acusa o de la persona acusada.
- b) Posibilidad para que la persona que acusa realice su labor fuera de la Universidad por tiempo determinado, siempre y cuando funciones o actividades lo permitan.
- c) La restricción a la persona acusada para tener contacto o comunicación con la persona que acusa.
- d) Canalizar y orientar a la persona que acusa a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.
- e) Acompañamiento.

Las quejas se presentarán, atenderán y resolverán de acuerdo al cuadro lo siguiente:

| Conducta | Comité Substanciado | Comité o Comisión investigador | Área resolutora |
|--|--|--|---|
| a) Discriminación | Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación | Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación | Dirección de Administración y Finanzas y Jurídico Comité de Honor y Justicia |
| b) Violencia laboral (Acoso sexual y/o hostigamiento sexual) | Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación | Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación | Dirección de Administración y Finanzas y Jurídico |
| c) Mobbing o acoso laboral d) Ofensas, gritos e insultos, e) amagos, f) injurias g) Intimidación h) Coacción i) 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 Jurídico |

Las conductas arriba mencionadas son de manera enunciativas más no limitativas.

| | | | |
|---|---------------------------------------|----------------------------|--------------------|
| ATENCIÓN A QUEJAS CONTRA HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN | | PROCEDIMIENTO | |
| | | CÓDIGO: NIL-AQD-P01 | |
| NUMERO REVISIÓN 5 | FECHA REVISIÓN 06 DE JULIO DE 2021 | REQ. NORMA 5.3.3.7.1 | PÁGINA 10 de 16 |

6. PROCEDIMIENTO

| Nº | ACTIVIDAD | RESPONSABLE |
|----|---|---|
| 1 | <p>Recepción de la queja</p> <p>La persona que acusa una discriminación, hostigamiento sexual, acoso sexual presenta la queja por escrito a cualquier integrante u ombudsman del comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.</p> <p>La persona integrante del comité que reciba la queja, deberá requisitar el formato AQD-P01-F01 Denuncia por discriminación, hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia en conjunto con la persona que acusa, firmando de recibido con fecha y hora dicho documento.</p> <p>Tratándose de acoso sexual y hostigamiento sexual, se le ofrecerá a la persona que acusa el apoyo de intervención psicológica, jurídica o cualquier otro que resulte necesario, de acuerdo al apartado de la emisión de las medidas de protección.</p> | <p>Persona que acusa/Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación</p> |
| 2 | <p>Revisión y validación de la queja</p> <p>2.1) La persona integrante del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación que recibe la queja deberá informar a los demás miembros del Comité, así como a la Coordinación de Igualdad Laboral y No Discriminación.</p> <p>2.2) El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación se reunirá para analizar la queja o denuncia.</p> <p>2.3) Analizada la queja, el comité determinará si le corresponde la atención de acuerdo a su ámbito de competencia y en su caso la atiende o la turna vía memorándum al área que corresponda.</p> <p>2.4) De contar la queja con los elementos suficientes para la atención, el Comité citará a la persona acusada vía memorándum para que comparezca ante ella, informándole el comportamiento que se le atribuye, para expresar lo que a su derecho convenga, indicándole que de no comparecer sin causa justificada se tendrán por ciertas las conductas que se le imputan. Asimismo, se le otorgará un término de cinco días para que presente las pruebas que desvirtúen el supuesto incumplimiento.</p> <p>2.5) Se continua con el apartado de Dictamen o recomendación, de lo contrario se inicia con el apartado de la investigación, informándole al área correspondiente llevarla a cabo, una vez concluida se continua con el apartado de Dictamen o recomendación.</p> | <p>Persona acusada/Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación</p> |

| | | | |
|---|---------------------------------------|----------------------------|--------------------|
| ATENCIÓN A QUEJAS CONTRA HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN | | PROCEDIMIENTO | |
| | | CÓDIGO: NIL-AQD-P01 | |
| NUMERO REVISIÓN 5 | FECHA REVISIÓN 06 DE JULIO DE 2021 | REQ. NORMA 5.3.3.7.1 | PÁGINA 11 de 16 |

| Nº | ACTIVIDAD | RESPONSABLE |
|----|---|---|
| 3 | <p>Investigación</p> <p>El Comité o Comisión citará a la persona acusada vía memorándum para que comparezca ante ella, especificando el comportamiento que se le atribuye, para expresar lo que a su derecho convenga, indicándole que de no comparecer sin causa justificada se tendrán por ciertas las conductas que se le imputan. Asimismo, se le otorgará un término de cinco días para que presente las pruebas que desvirtúen el supuesto incumplimiento.</p> <p>El Comité, de manera oficiosa, deberán allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos, utilizando la guía de investigación NIL-GIN-I01.</p> | <p>Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación</p> |
| 4 | <p>Dictaminación o recomendación</p> <p>5.1) En caso de considerarse necesario el comité evaluará si hay elementos que permitan presumir que la queja resulte improcedente, para lo cual deberá emitir un dictamen que podrá ser en los siguientes sentidos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inexistencia de pruebas suficientes para la configuración de las conductas definidas en este procedimiento. 2. Existencia de falsedad de pruebas o información proporcionada por la persona que acusa la configuración de las conductas definidas en este procedimiento. 3. Existencia de conductas definidas en este procedimiento. <p>Para los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual podrá establecerse el grado de la conducta de acuerdo a lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 fuerte: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos. <p>En los casos que el Comité que corresponda determine, la persona que acusa y/o la acusada deberán acudir a entrevista con el Departamento de Servicios Psicológicos, quien entregará el reporte o el informe de la entrevista en un lapso no mayor a tres días hábiles después de llevarse a cabo.</p> | <p>Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación</p> |

| | | | |
|---|---------------------------------------|----------------------------|--------------------|
| ATENCIÓN A QUEJAS CONTRA HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN | | PROCEDIMIENTO | |
| | | CÓDIGO: NIL-AQD-P01 | |
| NUMERO REVISIÓN 5 | FECHA REVISIÓN 06 DE JULIO DE 2021 | REQ. NORMA 5.3.3.7.1 | PÁGINA 12 de 16 |

| Nº | ACTIVIDAD | RESPONSABLE |
|----|--|---|
| 5 | <p>Resolución</p> <p>Si la conducta de acoso sexual y hostigamiento sexual se considera como de carácter leve o moderado el Comité en el ámbito de su competencia determina la sanción correspondiente de acuerdo al nivel de la conducta.</p> <p>De considerarse la conducta medio fuerte, fuerte o muy fuerte, comunicará por escrito los resultados de la investigación a la persona que acusa, orientándola para acudir a la instancia del Ministerio Público correspondiente.</p> <p>El Comité podrá brindar orientación a la persona afectada sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.</p> | <p>Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación</p> |

| | | | |
|---|---------------------------------------|----------------------------|--------------------|
| ATENCIÓN A QUEJAS CONTRA HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN | | PROCEDIMIENTO | |
| | | CÓDIGO: NIL-AQD-P01 | |
| NUMERO REVISIÓN 5 | FECHA REVISIÓN 06 DE JULIO DE 2021 | REQ. NORMA 5.3.3.7.1 | PÁGINA 13 de 16 |

| Nº | ACTIVIDAD | RESPONSABLE |
|----|--|---|
| 6 | <p>Sanciones</p> <p>De acuerdo al dictamen se turnará la resolución o recomendación a la Dirección de Administración y Finanzas, Recursos Humanos o Jurídico para que en el ámbito de su competencia aplique las medidas necesarias y correspondientes al caso, de acuerdo a las leyes vigentes, reglamento de las condiciones generales de trabajo, contratos laborales de la Universidad, considerando lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La gravedad y frecuencia de la discriminación, acoso y/o hostigamiento sexual. 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. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Hostigamiento y/o acoso sexual Leve: Exhorto por escrito a respetar el código de ética y respetar el reglamento interno. ✓ Hostigamiento y/o acoso sexual Moderado: Amonestación y/o acta administrativa, aunada a su asistencia obligatoria a capacitación relacionada a este tema. ✓ Hostigamiento y/o acoso sexual o laboral medio fuerte: Suspensión del puesto por tres días sin goce de sueldo, aunada a su asistencia obligatoria a capacitación relacionada a este tema. ✓ Hostigamiento y/o acoso sexual Fuerte y muy fuerte: Se solicitará al Departamento Jurídico 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. ✓ En caso de que la persona que levantó la denuncia falsee información se le levantará una amonestación y/o exhorto a respetar el código de ética y respetar el reglamento interno. | <p>Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación</p> |

| | | | |
|--|---------------------------------------|----------------------------|--------------------|
| ATENCIÓN A QUEJAS CONTRA HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN | | PROCEDIMIENTO | |
| | | CÓDIGO: NIL-AQD-P01 | |
| NUMERO REVISIÓN 5 | FECHA REVISIÓN 06 DE JULIO DE 2021 | REQ. NORMA 5.3.3.7.1 | PÁGINA 14 de 16 |

| Nº | ACTIVIDAD | RESPONSABLE |
|----|---|---|
| 7 | <p>8.1) Se informa a la persona que acusa de la resolución del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, sin que ello, le otorgue el derecho a inconformarse con la determinación tomada por el Comité.</p> <p>8.2) Se informa a la persona acusada de la resolución del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, sin que ello, le otorgue el derecho a inconformarse con la determinación tomada por el Comité.</p> <p>8.3) Informar a las áreas correspondientes de la resolución del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación para la aplicación de la sanción correspondiente.</p> <p>8.4) La Coordinación de Igualdad Laboral y No Discriminación deberá supervisar la aplicación de la sanción, así como monitorear la no existencia de represalias o repetición de la conducta en el/la denunciado/a.</p> | Coordinación del 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, desigualdad y/o hostigamientos sexual | Coordinación de Igualdad Laboral y No Discriminación | 3 años | Dstrucción |

OTRA FORMA DE EVIDENCIA

Sistema Operativo de Sugerencias (S.O.S) <http://sos.utcancun.edu.mx/>

8. CAMBIOS

CAMBIOS DE ESTA VERSIÓN

- Se actualizó número de revisión y fecha de vencimiento

9. FLUJOGRAMA



