

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN A
LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, VIOLENCIA
LABORAL Y VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO DE LA
UNIVERSIDAD INTERSERRANA DEL ESTADO DE PUEBLA-
AHUACATLÁN.

ÍNDICE

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	3
CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.....	5
CAPÍTULO II. DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN.....	8
CAPÍTULO III. DE LOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, VIOLENCIA LABORAL Y VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO.....	9
CAPÍTULO IV. DE LAS INSTANCIAS COMPETENTES EN LA ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, VIOLENCIA LABORAL O Y VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO.....	18
CAPÍTULO V. DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, VIOLENCIA LABORAL O POR RAZÓN DE GÉNERO.....	20
TRANSITORIOS.....	24

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las y los trabajadores de la Universidad Interserrana del Estado de Puebla-Ahuacatlán, tienen la obligación de evitar y denunciar todo acto o práctica de discriminación que se ejerza contra cualquier persona en los términos del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y fracción III del Artículo 1° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, con la confianza de que el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Interserrana del Estado de Puebla-Ahuacatlán actuará con estricto apego a la legalidad y normatividad aplicable.

Este protocolo expresa la inquebrantable determinación de las autoridades de la Universidad Interserrana del Estado de Puebla - Ahuacatlán de dotar a la comunidad universitaria de un instrumento jurídico para combatir todo tipo de discriminación, violencia, violencia laboral o por razón de género y consolidar una educación inclusiva, procurando una vida libre de estos malos actos o prácticas en todos los espacios de la institución.

Las reglas de convivencia de la Universidad Interserrana del Estado de Puebla - Ahuacatlán, establecen como criterios principales la no discriminación, la no violencia y la resolución positiva de conflictos. En ellas se afirma que en la Universidad Interserrana del Estado de Puebla - Ahuacatlán no se tolera ni la violencia ni la discriminación de ningún tipo.

Reconociendo que la discriminación, violencia, violencia laboral y violencia por razón de género, tienen como antecedente un carácter estructural en las desigualdades de poder, y que son formas de violencia que tienen como causa y consecuencia la discriminación entre personas de diversas condiciones, es impórtate para Universidad Interserrana del Estado de Puebla- Ahuacatlán tener un instrumento como el presente, que señale de forma clara y puntual las obligaciones de prevenir, atender y sancionar este tipo de conductas, por lo tanto el presente protocolo tiene como propósito prevenir, brindar atención y sancionar todo acto relacionado con la violencia, violencia de género, así como establecer estrategias de sensibilización y capacitación en materia de derechos humanos y perspectiva de género, fomentando la igualdad, la no discriminación, con una política de cero tolerancias a la violencia, garantizando la seguridad, el bienestar y la dignidad de todas las personas que conforman la Comunidad Universitaria.

La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género, teniendo su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la falta de regulación jurídica. El término se utiliza principalmente referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad, para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género y situaciones de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERO. El presente protocolo es de observancia obligatoria para la toda comunidad de la Universidad Interserrana del Estado de Puebla-Ahuacatlán, así como para todas aquellas personas que estén vinculadas de alguna forma con la Institución, el mismo tiene por objeto prevenir, atender, investigar y sancionar actos de discriminación, incluidos los actos de violencia laboral, violencia de género, acoso y hostigamiento sexual y laboral, ocurridos dentro de la comunidad universitaria, a fin de que prevalezcan los principios y valores pilares de la Institución.

Lo anterior, sin perjuicio de la aplicación de otras disposiciones de la normatividad universitaria o externa, así como de los procedimientos que pudieran instaurarse en ámbitos administrativos y jurídicos tendentes a sancionar la conducta denunciada.

SEGUNDO. - El procedimiento de atención y seguimiento de casos materia del presente Protocolo se registrá bajo los principios rectores siguientes:

- a) **Respeto a la dignidad humana:** En todo momento se actuará con respeto a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano.
- b) **enfoque restaurativo** sanción proporcional y la reparación suficiente. La actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades en tanto que las conductas constitutivas de violencia de género vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen.
- c) **Información adecuada:** El procedimiento de queja y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas. Durante todo el procedimiento de queja se les mantendrá informadas sobre los razonamientos detrás de las decisiones.
- d) **Confidencialidad:** La revelación de cualquier información personal por parte de la autoridad debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesiten conocerla. Por lo anterior, las personas que por la

- e) naturaleza de su cargo que conozcan de casos sobre violencia de género están obligadas a proteger la información personal y sólo podrán revelar ésta a las
 - f) personas legal y legítimamente involucradas en el caso, en términos de la normativa de transparencia vigente.
- e) **Accesibilidad:** El procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones.

El desconocimiento del presente protocolo nunca podrá ser invocado como excusa para faltar a su cumplimiento o evitar la aplicación de sanciones correspondientes, conforme a la normativa de la institución.

TERCERO. Para efectos del presente Protocolo se entenderá por:

- a) **Acoso Sexual:** Es la intimidación o acoso de naturaleza sexual o violación, promesas no deseadas o inapropiadas a cambio de favores sexuales. En la mayoría de contextos jurídicos modernos el acoso sexual es ilegal. puede adoptar una variedad de formas. Incluye tanto la violencia física como las formas más sutiles de violencia, como la coacción forzar a alguien a hacer algo que no quiere
- b) **Denunciado/a:** integrante de la comunidad universitaria que presuntamente ha realizado un acto de violencia de género contra otra persona que es parte de la comunidad universitaria.
- c) **Denunciante:** a la persona que presenta una denuncia, conforme lo previsto en el presente Protocolo.
- d) **Presunto/a:** persona de la cual se sospecha a partir de indicios pero que no están demostrados los hechos que se le imputan.
- e) **Víctima o Persona Agraviada:** Toda persona integrante de la comunidad universitaria que, se demuestre ha sufrido un acto de violencia de género, efectuado por otra persona integrante de la comunidad universitaria.

- f) **UIEPA:** Universidad Interserrana del Estado de Puebla-Ahuacatlán.
- g) **Género:** es un término técnico específico de las ciencias sociales para referirse al conjunto de características culturales diferenciadas derivadas de la conformación sexual de las personas.
- h) **Igualdad Sustantiva:** Es la base para consolidar acciones que se constituyan en la parte fundamental de una cultura universitaria de igualdad y respeto.
- i) **Discriminación:** práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido.
- j) **Hostigamiento Sexual:** 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.
- k) **Violencia:** es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte.
- l) **Violencia Laboral:** Violencia Laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, 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. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. La definición de violencia laboral incluye actos de hostigamiento, acoso o maltrato en contra de la persona trabajadora, que pueden dañar su integridad o salud.
- m) **Violencia por Razón de Género:** al maltrato que ejerce un sexo hacia el otro, que puede ser de hombre hacia la mujer o viceversa.

- n) **Queja:** es la manifestación de hechos realizados por una persona o grupo de personas, que señalan presuntas violaciones a los derechos humanos, estos cometidos por algún integrante de la comunidad universitaria.
- o) **Protocolo:** Protocolo para la Prevención y Atención a las Víctimas de Violencia por Razón de Género.
- p) **Enfoque Restaurativo:** El procedimiento alternativo con enfoque restaurativo es confidencial, dentro de los límites establecidos por la legislación aplicable, de modo que nada de lo dicho o preparado durante éste puede ser usado como evidencia en una investigación o procedimiento legal.
- q) **Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés:** Órgano democráticamente integrado e instalado en la Universidad Interserrana del Estado de Puebla- Ahuacatlán; que tiene a su cargo el fomento de la ética e integridad en el servicio público y la prevención de Conflicto de Interés a través de acciones de orientación, capacitación y difusión.

Para tales efectos el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés se integra de la siguiente manera:

- a. Una persona Titular de la Presidencia:
- b. Una persona Titular de la Secretaría Ejecutiva
- c. Cuatro Personas Vocales

Las funciones de los integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, se encuentran establecidas en los *Lineamientos Generales para propiciar la integridad del Servidor Público e implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.*

CAPÍTULO II DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN

CUARTO. Las medidas de prevención se llevarán a cabo con el objeto de procurar y fomentar una cultura de entendimiento, respeto a la igualdad de género y la construcción de un ambiente no violento, a través del diseño e implementación de estrategias y programas que promuevan el conocimiento, comprensión y prevención de la violencia de género, para evitar la consecución de dichos actos, para el acceso de una vida libre de violencia en el entorno Institucional.

QUINTO El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés sugiere a las distintas áreas administrativas que conforman la Universidad Interserrana del Estado de Puebla-Ahuacatlán, la inclusión de acciones en actos o prácticas de discriminación, violencia, violencia laboral o por razón de género, como:

- a) Difundir la información pertinente para la prevención de actos o prácticas de discriminación, violencia, violencia laboral o por razón de género y la denuncia de los mismos, a través del uso de recursos tecnológicos, materiales impresos y medios de comunicación universitarios.
- b) Capacitar a través de cursos a los y las integrantes de la comunidad universitaria en temas de derechos humanos, perspectiva de género, orientación Sexual, violencia por razón de género, para todos los y las integrantes de la comunidad universitaria.
- c) Realizar proyectos de investigación para el fomento de la prevención de la violencia de género, así como contar con acervo bibliográfico sobre temas relacionados con la igualdad y equidad de género, discriminación, diversidad sexual y demás relativos.
- d) Organizar campañas de sensibilización respecto a las distintas problemáticas de violencia de género presentes en la Institución.
- e) Brindar asesoría a la comunidad universitaria sobre actos o prácticas de discriminación, violencia, violencia laboral o por razón de género y de los procedimientos de este Protocolo, así como difundir una cultura de respeto e inclusión.

- f) Fomentar la igualdad laboral para mujeres y hombres a través de un ambiente sano de trabajo y clima laboral adecuado.
- g) Promover una cultura de respeto en el trabajo.

SEXO. El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés brindará asesoría directamente a la víctima, de configurarse actos de violencia en contra de quien denuncia se dará inicio con una serie de entrevistas, las cuales permitirán la elaboración de una Opinión Técnica, misma que será dirigida a las autoridades responsables de acuerdo a la normatividad en la materia y señaladas en el presente Protocolo.

CAPÍTULO III

DE LOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, VIOLENCIA LABORAL Y VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO.

SÉPTIMO. Los actos de violencia de género se encuentran descritos en la legislación internacional, nacional y universitaria en la materia, Las instancias y autoridades universitarias, conforme a lo establecido en el artículo 1° constitucional, deberán privilegiar la aplicación de la norma que brinde la mayor protección a la persona.

OCTAVO. Para determinar que un acto o práctica representa discriminación, violencia, violencia laboral o por razón de género, se deberán valorar elementos tales como: comportamiento (acción u omisión) derivado de estereotipos de género, daño (individual y colectivo) de acuerdo a la persona que lo resintió, asimetría de poder (formal o informal), consecuencias (individuales, colectivas, mediatas e inmediatas), y contexto.

NOVENO. Se consideran actos o prácticas de discriminación de manera enunciativa, mas no limitativa, los siguientes:

Toda forma de preferencia, distinción, exclusión, repudio, desprecio, incomprensión, rechazo o restricción que, basada en:

- a) El origen étnico o nacional como el antisemitismo o cualquier otro tipo de segregación;

- b) Sexo o género, tratar a una persona empleado o solicitante de empleo, de manera no favorable por el sexo de esa persona.
- c) Edad, tratar a una persona empleado o solicitante de empleo, tratado ilegalmente debido a su edad.
- d) Discapacidad, rechazar a algún empleado o solicitante por subestimar sus capacidades y se asumir que son personas dependientes.
- e) Condición social o económica, excluir a algún empleado o solicitante por el estatus, la propiedad, la escuela de procedencia y el origen familiar etc.
- f) Condiciones de salud, excluir a algún empleado o solicitante por el estatus, por su estado de su salud, obligarlo a presentar estudios etc.
- g) Embarazo, rehusarse a otorgarle, como empleada embarazada o de licencia por maternidad, la capacidad de acumular antigüedad, las vacaciones, el pago de aumentos, contratación, etc.
- h) Lengua, es un trato injusto de un empleador a un empleado por su lengua natal o sus características de habla (como acentos, cantidad de palabras en su vocablo o su gramática).
- i) Religión, es un trato injusto de un empleador a un empleado por su creencia religiosa o por no tener creencia.
- j) Opiniones; es un trato injusto de un empleador a un empleado por sus predilecciones de cualquier índole.
- k) Estado civil, es un trato injusto de un empleador a un empleado por su estado civil negándole la contratación o tratándola de manera diferente por su estado.

Alguna otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos fundamentales en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades y de trato de las personas.

DÉCIMO. De manera enunciativa, mas no limitativa, algunas manifestaciones de violencia pueden ser:

- a) Demeritar la imagen pública de un individuo, en su carácter personal o profesional, a través de acciones tales como manifestaciones expresas, tratos o comentarios, chistes, burlas o bromas
- b) Toma o difusión de fotografías o videos de carácter personal sin el consentimiento de la persona,
- c) Invitaciones, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables o persistentes,
- d) Vigilar y seguir premeditadamente a una persona (acecho);
- e) Anuncio de un mal futuro, apercibiendo de daño o alteración el bienestar de un particular (amenazas),
- f) Gestos ofensivos con las manos o el cuerpo;
- g) Contactos físicos indeseados (tocamientos); insinuaciones u observaciones marcadamente en el sentido de exhibición
- h) Condicionar la aprobación de una acción bajo una promesa de cualquier tipo de trato preferencial; amenazar a una persona de reprobar sus acciones, bajarla de puesto

DÉCIMO PRIMERO. - La violencia laboral, se clasifica en tres niveles de acuerdo con la persona activa:

1. **Horizontal:** cuando se realiza entre compañeros y compañeras del lugar de trabajo que tienen un mismo nivel ocupacional.

2. **Vertical descendente:** ocurre de personas de un nivel superior jerárquico a personas subordinadas.
3. **Vertical ascendente:** se realiza entre personas que ocupan un puesto subalterno a personas que ocupan un nivel superior jerárquico.

Se consideran actos de violencia laboral de manera enunciativa, mas no limitativa, los siguientes:

- a) **Agresión física:** Conductas que están destinadas, de manera directa o indirecta, a generar un daño físico en la víctima en los ámbitos laborales.
- b) **Acoso sexual:** Acciones destinadas a perjudicar la vulnerabilidad de la víctima en los ámbitos laborales.
- c) **Agresión psicológica:** Afectan la salud mental de la víctima quien puede experimentar la invasión de su privacidad, ser ignorados, difamados o degradados.
- d) **Hostigamiento:** Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la o él agresor en los ámbitos laborales. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
- e) **Acoso Laboral:** Son los actos o comportamientos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas.
- f) **Acoso Sexual:** Como 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.
- g) **Tareas y funciones laborales no pertinentes:** No dar trabajo para hacer o dar trabajo por debajo de las funciones, no dejar tener iniciativa ni opinión propia en

- h) las tareas, forzar a hacer trabajos contra principios o que ponen en riesgo la salud del trabajador.
- i) Sobrecarga de trabajo: asignar tareas en exceso o por encima de las posibilidades y controlan con presión indebida el trabajo.
- j) Rebajar las funciones del trabajador: Bajar de categoría, asignar funciones que no corresponden, modificar tareas que se tenían asignadas.

DÉCIMO SEGUNDO. - Se consideran actos de violencia por razón de género de manera enunciativa, mas no limitativa, los siguientes:

- a) Uso y exhibición de materiales de carácter sexual fuera del ámbito académico,
- b) Comentarios, chistes o bromas de contenido sexual que resultan desagradables y ofensivos,
- c) Comentarios ofensivos o discriminatorios sobre la apariencia de la persona,
- d) Contactos físicos, acercamientos, tocamientos o caricias con carácter deliberado, no deseadas o que incomoden,
- e) Insinuar o provocar intencionadamente situaciones para quedarse a solas con la persona acosada,
- f) Observar clandestinamente a personas en lugares reservados, como sanitarios, vestidores, etc.,
- g) Invitaciones comprometedoras,
- h) Insistencia en que la persona participe en conversaciones o bromas de contenido sexual,
- i) Dejar notas o enviar correo electrónico, mensajes y cartas de carácter sexual que resulten ofensivos e intimidatorios,
- j) Insinuar o proponer mejoras laborales o académicas a cambio de intercambios sexuales,

- k) Ignorar las aportaciones de las mujeres del grupo, menospreciar su trabajo, conocimientos o habilidades,
- l) Hacer descalificaciones, burlas o comentarios ofensivos de carácter sexista,
- m) Denegar una licencia por embarazo, maternidad o paternidad por nacimiento o adopción,
- n) Manifiestar prejuicios de género, solicitar a colaboradores/as, compañeros/as o alumnado,
- o) Exclusión para que la persona asista a eventos académicos, culturales o deportivos, la negativa a trabajar con determinadas personas por cuestión o motivo de género, y cualquier otra similar o análoga a las anteriores.

DÉCIMO TERCERO. - Se consideran actos de acoso sexual de manera enunciativa, mas no limitativa, los siguientes:

- a) Toda conducta de naturaleza sexual no deseada, en el que no existe una subordinación de la víctima con quien perpetra el acto, en donde se manifiesta un ejercicio de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- b) Las injurias sexistas, las microagresiones, los micromachismos, la proxemia, los filtros culturales y los tocamientos de partes erógenas.

El acoso sexual puede generarlo una persona, un grupo de personas, o en su caso un inferior jerárquico sobre un superior jerárquico.

DÉCIMO CUARTO. - Se consideran actos de hostigamiento sexual de manera enunciativa, mas no limitativa, los siguientes:

- a) Toda conducta de naturaleza sexual no deseada en la que existe un vínculo de subordinación laboral o escolar, cometida por un superior jerárquico en contra de un inferior jerárquico.
- b) Toda represalia infringida a la víctima por el hecho de no acceder al favor sexual propuesto por quien ostenta la superioridad jerárquica.

- c) Todo acto de complicidad entre la persona que ostenta la superioridad jerárquica y el personal subordinado, que genere condiciones para que la víctima acceda bajo presión al favor sexual.

DÉCIMO QUINTO. - Las diferencias entre el acoso y hostigamiento sexual son la siguientes:

HOSTIGAMIENTO SEXUAL	ACOSO SEXUAL
Existe una relación de índole laboral o escolar que la víctima tiene un nivel jerárquico menor a quien comete el acto.	No existe subordinación, puede cometerlo cualquier persona.
Se realiza con motivo de los entornos laborales y escolares.	Sucede en cualquier espacio donde se gesticule un factor de oportunidad.
Se expresa en conductas verbales, física o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.	Hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión o de riesgo para la víctima.
Existen conductas reiteradas de diferentes magnitudes.	No existen necesariamente conductas reiteradas.
Pueden existir manifestaciones de complicidad de la persona agresora son otros actores del entorno laboral y escolar que refrenden la actuación del victimario (a).	No necesariamente existe complicidad de la persona agresora con otros actores del entorno laboral y escolar que refrenden la actuación del victimario (a).

DÉCIMO SEXTO. - El nivel de gravedad de los actos de hostigamiento y acoso sexual se determinará teniendo como referencia la siguiente escala:

Nivel 1. Verbal	Nivel 2. No verbal	Nivel 3. Verbal con contacto físico
<p>Chistes y conversaciones de contenido sexual Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia. Hacer preguntas sobre la vida sexual o insinuaciones. Llamadas telefónicas, mensajes de texto, cartas. Exposición de imágenes de naturaleza sexual. Bromas burlas, comentarios o preguntas incómodas respecto la vida sexual o sentimental, Presión para aceptar citas no relacionadas con el ámbito laboral o escolar, o para tener encuentros de carácter sexual.</p>	<p>Acercamientos excesivos. (proxemia) Miradas o gestos insinuantes. Persecución. Intento de tocamientos Mensajes de texto, cartas, correos electrónicos.</p>	<p>Abrazos o besos no deseados. Tocamientos, pellizcos y roces. Acorralamiento. Presión o amenaza para ceder a actos sexuales no deseados. Acoso laboral motivado por el hostigamiento. Aplicación de procedimientos administrativos sin justificación o fuera de margen que establece la normativa. Privación de la libertad.</p>

DÉCIMO SEPTIMO. - El procedimiento establecido en el presente Protocolo aplica para los actos o prácticas de discriminación, violencia, violencia laboral o por razón de género ocurridos en las instalaciones e inmediaciones universitarias, así como en espacios distintos a los recintos institucionales o en forma virtual, siempre y cuando intervenga una persona integrante de la comunidad de la institución y que vulneren la normativa, el orden, la disciplina, los principios o valores que deben guiar la conducta de los universitarios, y que derive de una relación académica, laboral o análoga.

DÉCIMO OCTAVO. - Podrá presentar una queja la persona que considere haber sido víctima de un acto o prácticas de discriminación, violencia, violencia laboral o por razón de género. Asimismo, podrá presentar una denuncia la persona que tenga conocimiento directo de hechos materia del presente Protocolo. Esto último tiene como fin estimular la vigilancia y corresponsabilidad social en actos o prácticas de discriminación, violencia, violencia laboral o por razón de género entre quienes integran la comunidad universitaria.

DECIMO NOVENO. - En caso de que una tercera persona presente una denuncia, la UIEPA, a través de las instancias competentes, solo podrá iniciar el procedimiento establecido en la Legislación Universitaria si la persona señalada como probable afectada presenta una queja. En caso de que se trate de personas en situación de minoría de edad, tendrá que ser en presencia de los padres, tutor, o quien lo represente legalmente ante las autoridades competentes podrán levantar una queja y deberán proceder de acuerdo con los estándares de la materia.

VIGÉSIMO. - Si la persona que presenta la queja señala hechos que constituyan delitos perseguibles de oficio, las personas titulares de las entidades y dependencias a través de las Oficina del Abogado General darán aviso al Ministerio Público o a la estancia correspondiente.

VIGÉSIMO PRIMERO. - Quienes integran la comunidad universitaria deberán actuar con honestidad en los procedimientos.

VIGÉSIMO SEGUNDO. - En caso de que se denuncie la presentación de una queja falsa, la UIEPA investigará y tomará las medidas correspondientes conforme a la normativa universitaria aplicable.

CAPÍTULO IV

DE LAS INSTANCIAS COMPETENTES EN LA ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, VIOLENCIA LABORAL Y VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO.

VIGÉSIMO TERCERO. - El Comité de Ética y Conflicto de Intereses, será la instancia responsable de coordinar y asesorar la atención y seguimiento de los casos de actos o prácticas de discriminación, violencia, violencia laboral o por razón de género en la Universidad Interserrana del Estado de Puebla-Ahuacatlán, a través de las siguientes medidas:

- a) Concentrar el registro de quejas y procedimientos de atención a casos de actos o prácticas de discriminación, violencia, violencia laboral o por razón de género.
- b) La atención de casos y el trámite de quejas o denuncias relacionadas con actos de o prácticas de discriminación, violencia, violencia laboral o por razón de género.
- c) Coordinar, dar seguimiento y turnar a las instancias competentes para atender casos de actos o prácticas de discriminación, violencia, violencia laboral o por razón de género, sobre las acciones encaminadas al mejoramiento de la atención y seguimiento de quejas relacionadas con violencia de género.
- d) Recibir la capacitación y actualización permanente para la atención de los casos relacionados con actos o prácticas de discriminación, violencia, violencia laboral o por razón de género;
- e) Vigilar, en coordinación con las autoridades, personas titulares de las unidades académicas, dependencias administrativas o de cualquier otra instancia universitaria, el cumplimiento de las sanciones impuestas por las autoridades competentes en casos de actos o prácticas de discriminación, violencia, violencia laboral o por razón de género y dar seguimiento a los acuerdos tomados entre las partes derivadas de los procedimientos alternativos; y
- f) Demás aplicables a la normatividad universitaria.

VIGÉSIMO CUARTO. - El Comité de Ética y Conflicto de Intereses podrá conocer de casos relacionados con actos o prácticas de discriminación, violencia, violencia laboral o por razón de género que afecten a los estudiantes, personal académico o administrativo, en tanto la conducta se traduzca en una vulneración a los derechos universitarios reconocidos en la legislación aplicable.

VIGÉSIMO QUINTO. - Los estudiantes e integrantes del personal académico y administrativo podrán interponer una queja ante El Comité de Ética y Conflicto de Intereses.

VIGÉSIMO SEXTO. - El Comité de Ética y Conflicto de Intereses se integra por personas orientadoras integrantes de la comunidad universitaria, que colaboran con la estrategia en

contra de la discriminación, violencia, violencia laboral o por razón de género a título voluntario y que reciben una capacitación y seguimiento en materia de igualdad de género, no discriminación, violencia de género, así como legislación y procedimientos aplicables en la Universidad.

VIGÉSIMO SÉPTIMO. - El Comité de Ética y Conflicto de Intereses serán designadas por el rector mediante un proceso de selección, cuya convocatoria se publicará y en la que se establecerán las bases, los plazos y las etapas del proceso.

VIGÉSIMO OCTAVO. - Las funciones del Comité de Ética y Conflicto son las siguientes:

- a) Guiar e informar a todas las personas de la comunidad universitaria que lo requieran, dando elementos para determinar qué es discriminación, violencia, violencia laboral o por razón de género con el fin de que quien reciba la orientación pueda identificar si se encuentra en una situación.
- b) Proporcionar información sobre qué es el Protocolo De La Universidad Interserrana del Estado de Puebla-Ahuacatlán para la Prevención, Atención y Sanción a las Prácticas de Discriminación, Violencia, Violencia Laboral y Violencia por Razón de Género; qué procedimientos contempla, qué hacer, cómo y a dónde acudir en caso de querer levantar una queja por violencia de género; y
- c) Demás aplicables por la normatividad universitaria.

CAPÍTULO V

DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, VIOLENCIA LABORAL Y VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO.

VIGÉSIMO NOVENO. - **LA PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA.** La queja o denuncia la podrá interponer cualquier servidora o servidor público adscritos a la Universidad Interserrana del Estado de Puebla-Ahuacatlán o en general cualquier persona, en el formato sugerido, ante el incumplimiento o falta que cometa algún servidora o servidor público, la cual violente la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación que se emita.

Las quejas o denuncias que se presenten ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, solo podrán admitirse dentro del plazo del mes siguiente, contado a partir de que se haya iniciado la realización de los hechos.

En donde se detallen los presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias y el soporte documental en caso de que existiera, lo anterior, debido a la naturaleza de los asuntos que atiende el Comité, por lo que es de primordial importancia, de ser posible, dejar evidencia o constancia de cada uno de los hechos que se pretende imputar a las denunciadas o los denunciados.

Las quejas o denuncias que no contengan el nombre de la parte solicitante, como consecuencia del temor a represalias, se podrán registrar, debiéndose mantener sus datos de identificación en estricta reserva, los cuales le serán solicitados con el único fin de tenerla ubicada y poder de esta forma realizar las gestiones necesarias para la preservación de sus derechos.

Adicionalmente, las quejas o denuncias deberán constar de:

- a) Domicilio para oír y recibir notificaciones (puede ser correo electrónico).
- b) Datos de la alumna o el alumno denunciante y/o denunciada o denunciado.
- c) Datos de la servidora o el servidor público denunciada o denunciado.
- d) Deberá acompañarse del testimonio de un tercero que haya presenciado el hecho que generó la queja o denuncia, en caso de que existiera.
- e) Medios de prueba, en caso de que existieran.

La denuncia o queja podrá ser presentada a través de los siguientes medios:

- a) A través de correo electrónico: comite.etica@uiepa.edu.mx
- b) Por escrito dirigido al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, no admitirá quejas o denuncias anónimas, ni aquellas que resulten evidentemente improcedentes, infundadas o no expongan conductas de discriminación, violencia, violencia laboral o por razón de género, dentro de ámbito de su competencia o éstas consistan en la reproducción de una queja ya examinada y determinada anteriormente.

TRIGÉSIMO. - RECEPCIÓN Y REGISTRO DE LA QUEJA O DENUNCIA. Las quejas o denuncias serán entregadas directamente a la secretaria o el secretario del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

Una vez revisada la queja o denuncia por la secretaria o el secretario del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, específicamente en cuanto a que cumpla con todos los requisitos, se le otorgará un número de folio al expediente. En caso de que no cumpla con los requisitos, la secretaria o el secretario notificará (por escrito o por correo electrónico) a la persona denunciante de esta situación, y le solicitará que las omisiones sean subsanadas dentro de los 10 días naturales siguiente a la notificación. En caso de que las omisiones no sean subsanadas se archivará la queja y se reservará la información.

Las denuncias o quejas serán presentadas, preferentemente en la siguiente sesión ordinaria que celebre el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés o por instrucciones de la Presidencia, se convocará a una sesión extraordinaria a fin de determinar el seguimiento que se le dará a la denuncia presentada.

TRIGÉSIMO PRIMERO. - ATENCIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA. Según lo establecido en el Capítulo II Artículo 6 de este protocolo, El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de interés, realizara una serie de entrevistas a fin de calificará la queja o denuncia en un término menor a 30 días hábiles a partir de que se realice la sesión en que se dio conocimiento, en términos de lo siguiente:

- a. Atenderá la queja o denuncia, por presumir que existen elementos que configuran una probable violación en conductas o prácticas de discriminación, violencia, violencia laboral o por razón de género. En este caso, le informará. por escrito la denunciada o el denunciado sobre la queja o denuncia presentada en su contra y le dará derecho de audiencia, el cual se manifestará a través de un escrito con firma autógrafa y las pruebas que a su derecho convengan, mismo que deberá presentar ante la secretaria o el secretario del comité en un plazo no mayor de 10 días hábiles a partir de haber sido notificada o notificado.
- b. Sí, el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, no resulta competente o no se trata de un acto, conducta o práctica de discriminación, violencia, violencia laboral o por razón de género a, podrá brindar a la parte interesada la orientación necesaria para que, en su caso, acuda ante las instancias correspondientes.

Una vez que el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés haya calificado la queja o denuncia como probable violación en conductas o prácticas de discriminación, violencia, violencia laboral o por razón de género, de ser posible realizara una conciliación entre las partes o informará los motivos por los que no fue posible realiza la citada conciliación, en ambos casos deberá rendir un informe al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Interserrana del Estado de Puebla-Ahuacatlán, para que emita su resolución y pronunciamiento.

TRIGÉSIMO SEGUNDO. - RESOLUCIÓN Y PRONUNCIAMIENTO. Las resoluciones que emita el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés deberán hacerse llegar por escrito a través de la secretaria o el secretario a la persona que denuncia, a la persona denunciada, y en su caso de que así lo determine el Comité de Ética y Conflictos, se enviará a la Dirección de Administración y Finanzas, para que obre en el expediente de la servidora o el servidor público.

El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés determinará en qué casos sus resoluciones deberán turnarse a otras instancias administrativas, penales, etc.

TRIGÉSIMO TERCERO. - Las sanciones serán determinadas de acuerdo a:

- a) La gravedad de la conducta o practica de discriminación, violencia, violencia laboral o por razón de género;
- b) La concurrencia de dos o más motivos o formas de conductas o prácticas de discriminación, violencia, violencia laboral o por razón de género;
- c) Si existen o se cuentan con incidentes o advertencias anteriores, entendiéndose por ésta,
- d) Cuando la misma persona incurra en igual, semejante o nueva violación en actos, conductas o prácticas de discriminación, violencia, violencia laboral o por razón de género, sea en perjuicio de la misma o diferente parte agraviada; y
- e) El efecto producido por la conducta o práctica de discriminación, violencia, violencia laboral o por razón de género.

En el ámbito de sus atribuciones, el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés podrá imponer las siguientes medidas:

- a) Solicitar a la oficina de Recursos Humanos, se incorpore al expediente de la o el servidor público involucrado las recomendaciones emitidas por el Comité;

- b) Disculpa pública o privada; y
- c) Emitirá observaciones a la persona denunciada en las que, en su caso, se exhorte a corregir o dejar de realizar la conducta que propició la queja o denuncia interpuesta.

En caso de encontrarse la queja procedente se aplicarán las sanciones de acuerdo al siguiente criterio:

- a) Administrativas: Orientación verbal; sensibilización sobre, violencia, discriminación, hostigamiento, acoso, entre otros para el cambio de actitudes y comportamientos.
- b) Laboral: Se aplica la sanción considerando la Ley Federal del Trabajo (Reubicación de puesto o cambio de horario, suspensión o rescisión de contrato).
- c) Penal: Si la persona afectada desea presentar una denuncia ante el Ministerio Público, a fin de que se inicie un procedimiento penal en contra la/s persona/s agresora/s, se le dará información de instancias públicas de apoyo.

Las personas servidoras públicas a quienes se les compruebe que cometieron actos, omisiones o prácticas de discriminación, violencia, violencia laboral o por razón de género, además de las medidas administrativas o de reparación que se les impongan, quedaran sujetas a las responsabilidades en que hayan incurrido en los términos de las leyes aplicable.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente protocolo entrará en vigor partir del día siguiente hábil de su publicación en la Página Oficial de la Universidad Interserrana del Estado de Puebla Ahuacatlán, en forma digital o impresa, previa aprobación de **acuerdo interno del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Interserrana del Estado de Puebla – Ahuacatlán**; el C. Arturo Juárez García, Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Interserrana del Estado de Puebla– Ahuacatlán, la C. Valeria del Carmen Herrera Herrera, Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Interserrana del Estado de Puebla - Ahuacatlán, la C. Alida Esperanza Rodríguez Cruz, Vocal del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Interserrana del Estado de Puebla - Ahuacatlán, la C. Nidia Belén Hernández Fonseca, Vocal del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Interserrana del Estado de Puebla – Ahuacatlán, el C. Edison Milthon Balvin Sánchez, Vocal del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Interserrana del Estado de Puebla – Ahuacatlán, el C. Armando Manzano Rivera, Vocal del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Interserrana del Estado de Puebla – Ahuacatlán, en coordinación con la C. Gloria Stephany Aguirre Moreno, Rectora de la Universidad Interserrana del Estado de Puebla – Ahuacatlán, y el C. Ulises Castillo Castelán, Abogado General de la Universidad Interserrana del Estado de Puebla – Ahuacatlán.

SEGUNDO. Se derogan todas aquellas disposiciones legales y administrativas que se opongan a lo previsto en este protocolo.

TERCERO. Lo no previsto en este protocolo, será dirimido y resuelto por el H. Consejo Directivo de la Universidad Interserrana del Estado de Puebla Ahuacatlán.