



UNIVERSIDADES POLITÉCNICAS
"Gobierno, Empresa y Universidad
en equipo por la competitividad"
2016



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE DISCRIMINACION Y VIOLENCIA LABORAL EN EL CENTRO DE TRABAJO.



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE ATLAUTLA
ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DEL ESTADO DE MÉXICO

CARRETERA ATLAUTLA/OZUMBA #12 BARRIO SAN JACINTO, ATLAUTLA DE VICTORIA, ESTADO DE MÉXICO CP 56970 TEL. (597) 9 76 11 30
upa_atlautla@hotmail.com

I. Presentación

Derivado de los compromisos que ha creado la Universidad, y de la preocupación y ocupación de su Rector, es por ello que se ha adquirido, con la comunidad Universitaria la existencia de una igualdad entre hombres y mujeres, la no discriminación (en términos de lo que establece la fracción III del Artículo 1 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y que se reproduce e inserta aquí como si a la letra dice: **Artículo 1.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato. Para los efectos de esta ley se entenderá por: I...; II...; III. Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por 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, así como para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género, se han implementado diversas acciones y medidas. 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. IV...; V...; VI...; VII...; VIII...; IX...; X...;**), así como para combatir, prevenir, atender, sancionar y erradicar los actos de violencia, implementado diversas acciones y medidas, que se plasman en el presente protocolo en el que se marcan y dan conocer los diferentes procesos y procedimientos para el caso en concreto.

En cumplimiento a lo que señala la Legislación competente para el presente protocolo de Actuación para la Prevención de la Violencia Laboral, y coadyuvando con el Código de Ética, Código de Conducta y Reglas de Integridad, que rigen a esta Universidad, se tiene como objeto detectar en su caso y erradicar víctimas de violencia dentro de la Universidad.

Por los motivos antes aludidos la Universidad Politécnica de Atlatlula, Estado de México, Crea este Protocolo de Actuación para la Prevención de la Violencia Laboral, que tiene como propósito prevenir y atender la problemática de la violencia.

A través de un procedimiento, para actuar en su caso ante la violencia de Laboral y No Discriminación, tendrá por objeto que las y los Servidores Públicos de la Universidad, en su esfera directiva y administrativa, lleve a cabo acciones de intervención en beneficio de las y los alumnos y en general, de toda la comunidad, así como de todo el personal que labora en la Universidad.

Dicho protocolo permitirá identificar la violencia de Laboral y No Discriminación en sus diferentes manifestaciones, y contar con una ruta de referencia interna y externa para atender y referir de manera inmediata casos de discriminación y violencia de Laboral y No Discriminación.

II. Justificación

Es del conocimiento que un alto porcentaje de estudiantes de nivel superior, así como de dentro del ámbito laboral, han sufrido algún tipo de violencia, traducida en burlas, acoso, discriminación, exclusión, apodos, golpes, insultos e incluso, algún tipo de agresión sexual por parte de sus compañeros, compañeras, así como de las y los Servidores Públicos.

En este sentido y conforme a lo dispuesto por el Código de Ética, Código de Conducta y Reglas de integridad así como de las demás leyes aplicables al caso, este organismo descentralizado, tendrá además de los fines en la normatividad antes mencionada, promoverá el valor de la justicia y de la igualdad de las personas, propiciar la cultura de la legalidad, de la paz y la no violencia en cualquier tipo de sus manifestaciones, así como el conocimiento de los derechos humanos y el respeto a los mismos, todo ello conlleva a diseñar el presente instrumento para erradicar prácticas, actos o conductas que atenten contra la integridad física, sexual y psicológica.

III. Objetivo General

Llevar a cabo los mecanismos y procedimientos necesarios para la actuación de las y los Servidores Públicos de la Universidad, con eficiencia y profesionalismo en la detección, identificación e intervención de los casos de violencia.

IV. Objetivos específicos

- Detectar la situación de riesgo en que se pueden encontrar las víctimas y agresores de la violencia de Laboral y No Discriminación.
- Dar atención inmediata, conociendo a las diferentes Autoridades Competentes en el caso concreto.
- Ser el mediador entre quienes sufren violencia de Laboral y No Discriminación y las dependencias e instancias de apoyo.

V. Marco Normativo

Diversidad de instancias gubernamentales.

CAPÍTULO 1. LA VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN EN MÉXICO



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE ATLAUTLA
ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DEL ESTADO DE MÉXICO

Para los expertos y expertas de la Organización de Naciones Unidas señalan, que ***"toda persona puede ser víctima de actos de violencia, y el sexo se convierte en uno de los factores que aumenta de modo significativo su vulnerabilidad"***.¹

La violencia de laboral, es una violencia de poder entre los sexos, por la dominación de uno y la subordinación de otro, la ejercen muchos hombres y algunas veces también las mujeres, es aquel tipo de violencia que tiene sus raíces en las relaciones de género dominantes existentes en una sociedad.

Tipos de la violencia de laboral

- **La Violencia psicológica.**
- **La violencia física.**
- **La violencia patrimonial.**
- **La violencia económica.**
- **La violencia sexual.**

VIA:

- **Violencia docente.**
- **Violencia Institucional.**

Es necesario señalar que el Código de Ética, Código de Conducta y Reglas de Integridad, así como las Leyes aplicables en la Materia, enmarcan los casos graves de violencia Laboral y No Discriminación.

Derechos de las Víctimas y Agresores

Las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, garantizarán que en los procedimientos en que estén relacionadas las y los Servidores Públicos, así como las y los alumnos, y en general toda la comunidad Universitaria, como probables víctimas o testigos, tendrán entre otros los siguientes derechos:

- I. Conozcan el procedimiento y el carácter de su participación en el mismo, el que en ningún caso podrá ser el de imputado o probable responsable;
- II. Que su participación en un procedimiento se lleve a cabo de la manera más expedita, asistidos por un profesional en derecho;
- III. Garantizar el acompañamiento de quien el prefiera;
- IV. Que se preserve su derecho a la intimidad;
- V. Adoptar las medidas necesarias para evitar la revictimización. (Artículo 86 Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación).

De los Derechos de las y los agresores.- Siempre que se detecte a un servidor público o la o el alumno en el contexto de la comisión de un delito, se notificará de inmediato al Omusman de esta Universidad así como al **Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, y/o en su caso a**

la **Contraloría Interna**, a quienes ejerzan las medidas correspondientes y seguirán el presente protocolo.

Así entre legislación y Autoridades de esta Universidad, determinará los procedimientos y las medidas que correspondan a quienes se les atribuyan la comisión o participación en un hecho que la ley señale como delito; garantizando los derechos fundamentales que reconoce la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para toda persona, así como aquellos derechos específicos que por su condición de personas en desarrollo les han sido reconocidos (Artículo 88 Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación).

CAPITULO 2. PROCESO DE ACTUACIÓN

La actuación de las autoridades, de este Organismo, padres o madres de familia o cualquier integrante de la comunidad universitaria, implica la ejecución de diferentes acciones, entre ellas la proximidad social, que permite conocer el comportamiento violento, en distintos momentos y con fines específicos en los casos de violencia.

Contando con las siguientes etapas dentro del proceso de actuación

1. - Detección
2. - Identificación
3. - Intervención
4. - Atención
5. - Protección
6. - Prevención

DETECCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN.

Conocer la problemática y características del entorno social que permitan reconocer a las víctimas; ya que ésta adquiere diferentes formas, por lo que, su identificación en algunos tipos puede resultar evidente, como la violencia física y en otras una tarea difícil, como la detección de la violencia psicológica, emocional o sexual, cualquier integrante de la comunidad Universitaria, pueden detectar una situación.

IDENTIFICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

De acuerdo a la violencia se detectará el tipo y/o modalidad, encontrada en las personas víctimas y su entorno social, a través del reconocimiento sistemático de la situación, la forma en que la víctima es violentada y su impacto, a fin de proceder con acciones de intervención y atención.

Al detectar actos que supone de violencia, así como los factores de riesgo, se requiere una identificación plena, lo que implicará un procedimiento que guíe y facilite la obtención y organización de información necesaria para corroborar la existencia de la violencia, como se indica posteriormente en este mismo documento, así mismo se implementará capacitaciones específicas.

Así mismo se deberá realizar informe de los hechos e integración de un expediente el que se registrará los datos claros y precisos sobre la víctima, así como los hechos de violencia.

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE ATLAUTLA
ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DEL ESTADO DE MÉXICO

INTERVENCIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Es el procedimiento clave y plataforma que facilita el conocimiento de la víctima, su realidad y la evaluación de necesidades. Se auxiliara a la víctima (directa o indirectamente en sus necesidades), sin afectar el respeto a sus derechos fundamentales, buscando como resultado una atención integral, teniendo presente en todo momento lograr una intervención que fomente en la víctima confianza, empatía y soluciones; en consecuencia, se le proporcionará apoyo emocional, información sobre sus derechos, trámites y servicios disponibles para su atención, siendo de primer contacto, y en caso, de requerirse una atención más profunda y completa se **canalizará con los profesionales en la materia.**

Pasando por tres etapas:

- a) **Contacto psicológico.**
- b) **Dimensiones del problema.**
- c) **Posibles soluciones.**

Para el caso de que él o la víctima, tenga dificultad para tomar decisiones, se podrá apoyar del Omusman de la Universidad que siempre salvaguardara sus derechos.

Saber comunicarse de manera correcta y efectiva es básico para evitar la re victimización, malos entendidos y lograr que el mensaje se transmita correctamente.

En caso de violencia de Laboral y No Discriminación, se deberá:

- checar circunstancias del evento.
- Conocer si hay algún tipo de lesión.
- El número de víctimas.
- Si alguien se encuentra con algún instrumento que pueda causar daño.
- Si el supuesto agresor se encuentra alcoholizado o intoxicado y por qué tipo de droga.
- Si se recibieron amenazas y de qué tipo.
- Presentarse de inmediato al lugar de los hechos.
- Evaluar en el menor tiempo posible la situación y los riesgos.
- Prestar atención al estado físico de las personas implicadas y del entorno para identificar algún objeto de peligro o vestigio de actos violentos.
 - Valorar la situación y las condiciones de riesgo, en función del comportamiento de la persona agresora, estado de toxicidad, amenazas, lesiones infringidas, agresiones hacia la víctima, reacción violenta hacia el personal docente, estado emocional de la víctima y menores en riesgo, entre otros.
- Contactar de manera inmediata a los padres de familia, tanto de la víctima, como de la persona agresora, a fin de que acudan a la institución educativa para atender el asunto.

Una vez conociendo el caso de violencia, se deberá tener control de la situación

- Incautar objetos de peligro.
- Disuadir a la persona que muestre agresiones y/o amenazas hacia la víctima, otras personas o a sí misma.

Medidas de protección a la integridad de él o la víctima de violencia de Laboral y No Discriminación y de sus testigos

- Alejar a la víctima y testigos de la persona agresora, de tal forma que no tenga contacto alguno con ellos y ellas, ni pueda llegar a intimidar.
- Identificar a cada una de las partes y a sus testigos por su nombre, relación o parentesco, edad, origen, lugar de residencia, ocupación, entre otros.
- Verificar el estado físico de la víctima.

Evaluación de las circunstancias y riesgos de la víctima de violencia de Laboral y No Discriminación, a partir de lo referido o mostrado:

- ¿Qué le sucede?
- ¿Cuáles son sus preocupaciones?
- Lo que refiere, ¿corresponde con lo que se aprecia?
- ¿Hay algo extraño en su comportamiento?
- ¿Hay algo que quiere evitar?
- ¿Hay algo que se le dificulte expresar o hacer?
- ¿Corre en éste momento algún riesgo?

Indicadores de violencia.

Donde se podrá apreciar o referidos por la persona con la que se tiene contacto, tanto de la persona víctima como de la agresora:

- Historia personal de violencia familiar
- Ausencias o salidas del hogar.
- Pocos o ningún vínculo familiar o social que sirva de apoyo.
- Antecedentes de consumo o dependencia a drogas o sustancias nocivas para la salud.
- Se muestra alerta e hipervigilante a todo lo que sucede a su alrededor.
- Se sobresalta con facilidad.
- Demuestra un comportamiento pasivo e introvertido.
- No tiene iniciativa para hablar, no toma la palabra o se le dificulta expresarse. • Su expresión puede ser lenta, poco fluida, concreta, repetitiva, monosilábica o guarda silencio ante determinados temas.
- Se muestra inquieta, se balancea, se enreda o juguetea con el cabello, se encoge.
- Reacciona con agresividad u hostilidad hacia quien la entrevista.
- Rompe en llanto excesivo, sin razón aparente.
- Se aísla o aparta de los demás.
- La persona se muestra ansiosa, temerosa o con miedo.
- Se muestra inhibida, avergonzada o triste.
- Se muestra confundida.
- Evita o se incomoda ante el contacto físico.

- Muestra inexpresividad.
- Por momentos se bloquea emocionalmente, presenta dificultades para relacionarse socialmente.
- Se muestra irritable, enojada, con rabia e impotente.
- Actúa con nerviosismo y sumisión.
- Tiene una pobre o negativa valoración de sí misma.
- Expresa una excesiva dependencia afectiva hacia ciertas personas
- Se le dificulta tomar decisiones o solucionar problemas.
- Muestra poco o ningún control sobre su vida.
- Se culpabiliza de la situación o de los problemas.
- Presenta pensamientos sobrevalorados de los roles tradicionales.
- Muestra cambios emocionales repentinos: del llanto a una actitud serena, de la desesperación a la risa nerviosa.
 - Se le dificulta concentrarse en un tema, recordar situaciones o hechos recientes y mantener una conversación fluida.
- Minimiza sus necesidades o sentimientos.
- Muestra alta tolerancia al maltrato y a la frustración.
- Muestra cicatrices, lesiones o heridas con distintos tiempos de sanación.
- Muestra moretones en diferentes partes del cuerpo.
- Presenta quemaduras o raspones.
- Tiene heridas o fracturas.
- Ropa desgarrada.

Para personas agresoras, serán:

- Heridas que le provocó la víctima al defenderse.
- Rasguños en las manos, muñecas o brazos.
- Rasguños en la cara, cuello o espalda.
- Marcas de mordeduras en la parte interior de los brazos (posible indicador de estrangulamiento por la espalda).
- Marcas de mordeduras en el cuello o el pecho.
- Lesiones causadas por algún objeto o arma.
- Lesiones detrás de la cabeza.
- Lesiones en los ojos.

En los casos de personas víctimas de violencia sexual, éstas pueden presentar algunos de los indicadores mencionados anteriormente, sin embargo, en éste tipo de violencia se deberá remitir de manera inmediata a la víctima, al Ministerio Público realizando el acompañamiento o traslado, así como preparar medidas de protección y programación de acciones de prevención a efecto de evitar que la agresión prosiga.

Se realizará la entrevista con la víctima y agresor de violencia, entrevistar por separado a la víctima, y a los testigos si los hubiere. A través de un espacio tranquilo, que le permita a la víctima lograr un estado de relativa calma, reorganizar y revelar los hechos conforme a su vivencia y reflexionar sobre sus decisiones, utilizando un lenguaje claro con términos comunes y comprensibles para la víctima, evitar términos técnicos, con preguntas abiertas y directas relacionadas con los hechos:

- ¿Qué sucedió, ¿cómo se dieron los hechos?

- Hay algo que me quieras decir, dime te escucho, yo te puedo ayudar.
- ¿Quién te lastimó?
- ¿Sientes dolor, en dónde? (preguntar por lesiones visibles y no visibles).
- ¿Qué relación tiene con el agresor?
- ¿El agresor tiene algún objeto de peligro?
- ¿El agresor la amenazó, si es así, qué amenazas le hizo?
- ¿El agresor se encontraba intoxicado?
- ¿Qué sustancia consume?
- Describe al agresor.
- ¿Esto ya ha pasado antes?

Características que puede presentar la persona agresora:

- Aparenta una actitud de calma ante los hechos.
- Da explicaciones simples y sencillas ante la situación y/o las lesiones en la víctima.
- Intenta controlar la entrevista tratando de ser el único que habla.
- Busca la forma de interrumpir cuando la víctima o testigos hablan.
- Busca intimidar con miradas, gestos o palabras a la víctima, testigos o al propio docente.
- Culpabiliza a la víctima de la violencia.
- Justifica sus actos por distintas causas como, estrés, provocación, entre otras. • Se resiste a que la víctima sea entrevistada por separado.
- Se muestra excesivamente amable y respetuoso con la y/o el docente, con el fin de convencer que no tuvo responsabilidad sobre los hechos.

En la **entrevista a la persona posible agresora**, quien realice la entrevista deberá:

- Actuar con autoridad y firmeza.
- Hacer la pregunta concreta para que el agresor de una respuesta específica.
- Evitar justificar los hechos como típicos de cualquier agresor, haciéndolos pasar como poco importantes.
- No mostrar actitudes corporales, gestuales o verbales que expresen comprensión o aprobación a la conducta violenta y circunstancias.
- Evitar preguntar quién inició la pelea.
- Dejar claro que los actos de violencia son un delito.

ATENCIÓN ESPECÍFICA ANTE LOS CASOS DE VIOLENCIA LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN.

Una vez realizada las primeras investigaciones, a través de la Área de Psicología, Omusman y asesoría legal, **se canalizará de manera inmediata a las instancias** de atención médica, jurídica o psicológica, para que den inicio a procedimientos, trámites o acciones a que haya lugar, a efecto de proteger a la víctima y **prevenir nuevos actos de violencia; de la siguiente manera:**

Atención para la víctima de violencia Laboral y No Discriminación:

Se deberá tener contacto y coordinación con las instituciones que respondan a las necesidades de la víctima, con base a las instituciones entre otras; Subprocuraduría Regional de Justicia en Amecameca,

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE ATLAUTLA
ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DEL ESTADO DE MÉXICO

estado de México, Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Ecatzingo, Comisión de Derechos Humanos, en su caso Contraloría Interna del Estado de México, e Instancias municipales.

Actuación en el caso de apoyo médico:

1. Si la víctima se encuentra lesionada y/o existe la sospecha de daños no visibles que puedan generar riesgos para su vida, se requiere la asistencia del servicio de médico de la Universidad.
2. Informar las circunstancias de la víctima y de los hechos ocurridos.
3. En su caso dar seguimiento en su traslado a la unidad hospitalaria, con la asistencia de un familiar o persona de confianza de la víctima.
4. Alentar a la víctima a que manifieste al personal médico los hechos sin ningún tipo de limitaciones.

Acompañamiento ante los servicios de procuración de justicia, para que se investiguen los hechos constitutivos de delito a través de la carpeta de investigación y se acredite la reparación del daño moral y/o material como consecuencia del acto ilícito de violencia y se restituyan sus derechos, en el supuesto de que la víctima decida interponer denuncia

Actuación en el acompañamiento ante los servicios de atención psicológica

- Sugerir a la víctima y a la persona agresora acudir a con la Psicóloga de esta Universidad o en su caso con el Municipio de Ecatzingo Municipio con el que se cuenta convenio de colaboración para su apoyo en servicios, que otorgan éste apoyo, con el objeto del restablecimiento del equilibrio emocional de ella y/o sus familiares.

Protección Ante Casos de Violencia Laboral y No Discriminación.

Preservar la vida, la integridad física y los derechos e intereses de la víctima, aplicando medidas específicas de seguridad, ante la detección de riesgos que potencialicen una nueva agresión, a fin de evitar mayores daños o riesgos que la amenacen.

Acciones para la protección de la víctima de violencia:

- El tipo de relación que sostenía con el agresor.
- Los antecedentes del agresor y su entorno.
- Las situación familiar, social, económica de la víctima, como de la persona agresora.
- Antecedentes por parte de la víctima hacia el agresor y haberse desistido.



DIRECTORIO

COORDINACIÓN GENERAL DE PROTECCIÓN CIVIL /SEGOB	DE	Luis Felipe Puente
COORDINACIÓN GENERAL DE PROTECCIÓN CIVIL DEL ESTADO DE MÉXICO	DE	Lic. Arturo Vilchis 01 722 214 26 92
CENTRO NACIONAL DE PREVENCIÓN DE DESASTRES		01 55 54 24 61 00
UNIDAD MUNICIPAL DE PROTECCIÓN CIVIL		01 597 97 6 04 08
POLICÍA MUNICIPAL DE ATLAUTLA		01 597 97 6 04 08
POLICÍA ESTATAL		01 597 97 0 30 90
POLICÍA FEDERAL		01 55 59 73 11 06
BOMBEROS		01 597 97 8 40 99
CRUZ ROJA		01 597 97 8 03 11
CENTRO DE SALUD		01 597 97 7 17 78
ISSSTE		01 597 97 8 06 01
IMSS		01 597 97 6 05 06

Plan de Protección.

1. La Universidad de Atlautla, deberán implementar medidas de protección, evitando en todo momento la discriminación y violación de los derechos de la persona agresora.
2. Deberá sugerir a las personas involucradas a asistir a un proceso psicoterapéutico.
3. Vigilar que la víctima se mantenga firme ante la denuncia presentada.
4. Vigilar que la o el agresor no pueda introducir objetos de peligro a la institución educativa, o que ejerza algún tipo de acoso u hostigamiento, o comportamiento violento, o que consuma algún tipo de droga o alcohol.

De deberán tomar en cuenta las siguientes recomendaciones finales:

Proporcionar a la víctima un directorio telefónico de los servicios y recursos jurídicos, psicológicos y sociales de su localidad, así como los estatales y federales que brindan atención a víctimas, para que en el momento que lo decida, se ponga en contacto y reciba la atención que requiera.

PREVENCIÓN DE VIOLENCIA LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN:

Neutralizar factores de riesgo, manteniendo un seguimiento que permita verificar y evaluar la condición de seguridad de la víctima, para evitar un nuevo episodio violento.

Las medidas de seguimiento implementadas por la Universidad en las situaciones de violencia Laboral y No Discriminación, son las medidas de prevención, ya que la interrupción o abandono de éstas, puede favorecer nuevas agresiones para la misma víctima u otras.

La prevención tiene tres niveles:

- 1) Prevención primaria. Se anticipa al evento de violencia
- 2) Prevención secundaria. Se detecta la violencia y se atiende
- 3) Prevención terciaria. Se evita la reincidencia y se atiende la violencia.

Constituye violencia laboral: 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 y todo tipo de discriminación.

Constituyen violencia docente: aquellas conductas que dañen la autoestima de los y las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros”.

El 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.

INSTANCIAS ENCARGADAS DE LAS ACTUACIONES DEL PROTOCOLO

Instancias internas.

- **Autoridades de la Universidad.**
- **Contraloría Interna.**

Instancias externas:

- **Subprocuraduría de Justicia de Amecameca, Estado de México.**
- **H. Ayuntamiento de Ecatzingo.-**
- **Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.**
- **Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de Ecatzingo.**
- **Autoridades Municipales de Atlautla.**

SEGUIMIENTO Y SANCIÓN

El Comité de Ética, informará a la o el inconforme los avances sobre el caso hasta su conclusión.

De determinarse el incumplimiento a los valores y, con base en el análisis de las pruebas aportadas, el Comité elaborará el informe correspondiente que será canalizado al Órgano Interno de Control, quien convocará a las partes involucradas y determinará, en su caso, las sanciones y/o

recomendaciones de conformidad con las facultades que se le confieren en la Ley. En este proceso informará al Comité de Ética los avances correspondientes.

Las y los servidores públicos estamos obligados a abstenernos "de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa relacionada con el servicio público", por el cual pueden sancionarse a las y los servidores públicos independientemente, de la sanción penal o civil, o de lo que resulte

1. Amonestación privada o pública.
2. Suspensión del empleo, cargo o comisión por un periodo no menor de tres días ni mayor a un año.
3. Destitución del puesto.
4. Sanción económica.
5. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

Así como de conformidad con la Ley de Responsabilidades del Estado de México y Municipios, el artículo 2, señala que son sujetos de esta Ley, y por lo tanto de responsabilidad **administrativa disciplinaria**, de las y los servidores públicos y todas aquellas personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión, de cualquier naturaleza en la administración pública, entre otras dependencias; será la Contraloría Interna en coordinación con la Universidad, la autoridad competente para aplicar las sanciones establecidas en la presente ley.

Cabe precisar que la responsabilidad administrativa disciplinaria, tiene por objeto disciplinar y sancionar las conductas de las y los servidores públicos que infrinjan o contravengan alguna disposición administrativa o legal, con independencia de otra responsabilidad de cualquier naturaleza; **inclusive de la responsabilidad administrativa resarcitoria o de índole penal.**

*** Se hace la aclaración que pueden ser aplicables otro tipo de sanciones de acuerdo a la naturaleza de la infracción (civil, penal o laboral).**

Derechos y obligaciones del personal que opera el protocolo

Derechos:

1. Ser notificado personalmente del contenido del presente protocolo por parte del Rector.
2. En aquellos casos de duda sobre la operación del presente protocolo de actuación, las y los Servidores Públicos, previa solicitud personal o vía telefónica, podrá recibir orientación y capacitación por parte de la Unidad de Igualdad de Género, así como del Propio Comité de Igualdad Laboral y NO Discriminación.

Obligaciones:

1. Es una obligación de las y los Servidores Públicos, apegarse a los pasos establecidos en el presente protocolo, dando aviso a las instancias internas aquí señaladas de manera jerárquica.
2. La o el Rector de la Universidad deberá abrir un Libro de Registro oficial, que se denominará **"Casos de violencia Laboral y No Discriminación"** el cual deberá contener el sello de la institución, así como la fecha de apertura y firma de la o el Director, conteniendo teniendo las siguientes referencias: **Fecha de registro, nombre (s) de la (s) víctima (s), grado y grupo, nombre del o los agresor (res), grado y grupo, lugar específico de la escuela donde acontecieron los hechos, descripción de los hechos.**
3. Las y los Servidores Públicos, deberán abstenerse de impedir por cualquier medio que sea, la interposición de quejas o denuncias de violencia de Laboral y No Discriminación, siendo el caso deberá ser reportado ante las instancias sancionadoras correspondientes
4. Las y los Servidores Públicos, deberán dar atención a los casos de violencia Laboral y No Discriminación, actuando e interviniendo de manera oportuna conforme el presente protocolo.
5. El presente protocolo contiene algunos términos relativos al tema que se trata, por lo tanto, se considera de suma importancia abundarlos con el objeto de lograr los objetivos que se persiguen.

GLOSARIO

1. **Género:** Características culturales que establecen las conductas consideradas propias de lo femenino y lo masculino, y de las relaciones entre ambos; construcción socio-cultural de estereotipos y roles que se reproducen a lo largo de la vida de mujeres y hombres.
2. **Discriminación:** Se entenderá por 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.
3. **Acoso y Hostigamiento Sexual:** Para los efectos de aplicar el presente protocolo se entenderá como acoso y hostigamiento sexual toda acción o conducta ejercida por un docente, personal técnico, administrativo o de servicio, que a lo interno de la Universidad en forma continua y reiterada atente contra la Integridad sexual de la Comunidad Universitaria.
4. **Derechos Humanos:** Son todas aquellas prerrogativas inherentes a las personas por el simple hecho de serlo.
5. **Enfoque de Derechos Humanos y de Género:** La aplicación de la Justicia en el siglo XXI debe impartirse desde la perspectiva de los Derechos Humanos de las mujeres y teniendo en cuenta las particularidades relacionadas con la categoría de Género.
6. **Atención:** es la forma integral, inmediata y efectiva intervención de quienes deban realizarla junto con instancias o autoridades competentes para garantizar a toda persona de la comunidad Universitaria sus derechos.
7. **Factores de riesgo:** Los factores de riesgo son los agentes internos o externos o situaciones que hacen más probable que una forma de violencia o lesión suceda.
8. **Ruta de Referencia Interna:** Es el procedimiento articulado al interior de la Universidad para la atención del caso.
9. **Ruta de Referencia Externa:** Es el procedimiento por medio de la cual la Universidad remite el caso a las instancias correspondientes.
10. **Acompañamiento:** Es el proceso de asistencia, guía, asesoría y apoyo integral que se da con el fin de verificar el desarrollo del proceso.

11. **Flagrancia:** (del verbo flagrar, arder) es, en Derecho penal, la forma mediante la cual se hace referencia a aquel delito que se está ejecutando en ese preciso instante, tiene que ver con la inmediatez. Detención en caso de flagrancia, cualquier persona podrá detener a quien sorprendiere en delito flagrante, debiendo entregar inmediatamente al aprehendido a la policía, al ministerio público o a la autoridad judicial más próxima.
12. **Principios generales de actuación.** Los principios que a continuación se citan son los enunciados normativos inspirados en materia de derechos humanos que se deberán considerar en el marco de aplicación del presente protocolo. Estos principios deberán orientar en todo momento las acciones realizadas por el personal docente y autoridades docentes en la identificación, atención y referencia de los casos.
13. **Acceso a la información:** Implica el velar de la Comunidad Universitaria, tengan acceso a la información y material que promueva su bienestar social, ético, físico y mental.
14. **Celeridad:** Entendido como la urgencia, prioridad e inmediatez con que se realicen las acciones encaminadas a velar por el interés de la Comunidad Universitaria.
15. **Confidencialidad:** Proteger la privacidad y la identidad, previéndose la confidencialidad de la información inherente a cada caso.
16. **Dignidad:** Implica el respeto a los derechos humanos, así como el repudio a cualquier forma de violencia y discriminación.
17. **Equidad:** Identificar los deseos, aspiraciones y necesidades de las personas para que en medida de lo posible y atendiendo a los derechos universalmente reconocidos, se brinden las oportunidades necesarias para la realización personal.
18. **Igualdad:** Entendida como la igualdad real y efectiva de la Comunidad Universitaria como sujetos de derecho en el pleno ejercicio de sus derechos humanos.
19. **No re victimización:** La Universidad en la aplicación de este protocolo evitará realizar acciones que ocasionen daño a la integridad física, psicológica y sexual de la Comunidad Universitaria tales como interrogatorios, externar juicios de valor o toda acción que menoscabe sus derechos humanos.
20. **Pertinencia cultural:** A toda la Comunidad Universitaria, se les debe proveer protección individual y diferenciada de acuerdo a su cultura e identidad étnica.



REPORTE I

Nombre: _____

Dirección _____

Nombre del Padre _____

Nombre de la Madre _____

Marque la casilla numeral que mejor representa el caso observado:

1. Nunca

2. A veces

3. Siempre

No.	ASPECTOS FÍSICO	1	2	3
1	Presenta hematomas y señales de golpes			
2	Tiene heridas con formas normales			
3	Lleva quemaduras			
4	Presenta fracturas			
5	Las condiciones higiénicas son deficitarias			
6	Lleva siempre la misma ropa o es inadecuada			
7	Higiene personal escasa o nula			
8	Desprende olores desagradables			
9	No trae desayuno al colegio, escuela o institución educativa			
10	Pide comida a sus compañeros y come con mucho apetito			
11	Acude a clase con sueño y síntoma de cansancio			
12	Presenta retraso en su desarrollo físico			
13	Se orina en la ropa			
14	Se defeca en la ropa			

	ASPECTOS SOCIALES			
15	Presenta ausentismo escolar			
16	Llega tarde a clase o se fuga			
17	Desea permanecer en la institución educativa después del horario			
18	No habla de sí mismo(a) y/o de y familia			
19	Es agresivo(a) con sus compañeros(as) y con el material de clase			
20	No colabora en actividades de grupo			
21	Se aísla de los(las) compañeros(as) y es poco expresivo			
22	Centra su amistad en un solo compañero(a)			
23	Cambia bruscamente de estado de ánimo			
24	Busca la protección del profesor(a)			
25	Manifiesta rechazo por los adultos o intenta siempre complacerlos			
26	Presenta conductas predelictivas			
27	Pretende ser siempre centro de atención			
28	Llora sin motivo aparente			
29	Se autolesiona			

30	No existe relación de la familia con la unidad educativa o ésta es esporádica			
ASPECTOS ESCOLARES				
31	Su rendimiento académico presenta cambios bruscos			
32	No termina los deberes, no los hace o los hace mal			
33	No es constante en las actividades escolares			
34	No lleva a clase todo el material escolar			
35	Tiene el material y los libros desordenados y descuidados			
ASPECTOS FAMILIARES				
36	El padre o la madre no acuden a las citaciones de la institución educativa			
37	El padre o la madre se niegan a comentar los problemas del niño, niña o adolescente			
38	La madre, padre o encargado culpan o desprecian al niño			
39	La madre, padre exigen demasiado al niño			
40	Consumo habitual de drogas o alcohol por parte de la madre, padre o encargado			

Nombre y firma de la o el Servidor Público que requisito dicha información:



REPORTE

I. Datos generales

Caso No.: _____ Folio: _____
Fecha: _____
Departamento: _____
Nivel educativo _____
Clave del Centro de Trabajo _____ Turno _____

II. Persona que reporta el caso de violencia de Laboral y No Discriminación

Nombre: _____ Apellido: _____
Cargo: _____

III. Datos generales de la victima

IV.

Nombre: _____ Apellido: _____
Edad: _____ Sexo: _____
Grado escolar _____ Grupo _____
Dirección: _____
Comunidad: _____ Municipio: _____
Departamento: _____ Teléfono: _____
Nombre padre, madre o encargado: _____
Acta de Nacimiento: Si ___ No ___
Lugar de Nacimiento: _____

V. Detalle del Caso

En esta sección se debe detallar puntualmente el caso haciendo en la medida de lo posible la identificación de las formas de violencia detectada

VI. Para uso exclusivo de la Universidad

Nombre, cargo y firma de
Quien entrega

Nombre, cargo y firma
quien recibe
FORMATO III

Fecha

I. Datos generales

Caso No.: _____ Folio: _____
Fecha: _____

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE ATLAUTLA
ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DEL ESTADO DE MÉXICO



UNIVERSIDADES POLITÉCNICAS
 "Gobierno, Empresa y Universidad
 en equipo por la competitividad"
 2016



Nivel educativo _____
 Clave del Centro de Trabajo _____ Turno _____

II. Persona que reporta caso

Nombre: _____ Apellido: _____
 Cargo: _____

III. Datos generales de victima

Nombre: _____ Apellido: _____
 Edad: _____ Sexo: _____
 Grado escolar _____
 Dirección: _____
 Comunidad: _____ Municipio: _____
 Departamento: _____ Teléfono: _____
 Nombre padre, madre o encargado: _____
 Acta de Nacimiento: Si ___ No ___
 Lugar de Nacimiento: _____

IV. Detalle del Caso

En esta sección se debe detallar puntualmente el caso haciendo en la medida de lo posible la identificación de las formas de violencia detectada

V. Datos de quien recibe el reporte de caso de violencia

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE ATLAUTLA
 ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DEL ESTADO DE MÉXICO



UNIVERSIDADES POLITÉCNICAS
 "Gobierno, Empresa y Universidad
 en equipo por la competitividad"
 2016



Nombre: _____
 Cargo: _____ Institución: _____
 Comunidad: _____ Municipio: _____
 Departamento: _____
 Nombre y Firma: _____



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE ATLAUTLA
 ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DEL ESTADO DE MÉXICO

**Protocolo de actuación
Ante casos de violencia Laboral y no Discriminación al Interior
de la Universidad Politécnica de Atlautla.**

