



UNIVERSIDAD DEL
CLAUSTRO DE SOR JUANA

**PROTOCOLO PARA DETECTAR,
ATENDER Y ACOMPAÑAR A LAS
PERSONAS EN CASOS DE
DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE
GÉNERO, VIOLENCIA, HOSTIGAMIENTO,
ACOSO SEXUAL, DIGITAL O LABORAL**

ANTECEDENTES

La Universidad del Claustro de Sor Juana, como institución educativa de enseñanza superior, expide el **Protocolo para detectar, atender y acompañar a las y los trabajadores en casos de discriminación por razones de género, violencia, hostigamiento y acoso sexual, digital o laboral** (en adelante “el Protocolo”), con el objeto de prevenir y erradicar las conductas mencionadas. El Protocolo tiene la siguiente estructura y contenido:

- 1. Objeto**
- 2. Alcance**
- 3. Declaración de Intenciones**
- 4. Principios Rectores**
- 5. Glosario**
- 6. Artículos 1 a 12**

Orientación

- 7. Artículos 13 a 18**

Seguimiento

- 8. Artículos 19 a 21**

Negociación

- 9. Artículos 22 a 27**

Avenencia

- 10. Artículos 28 a 33**

El presente Protocolo es una herramienta de apoyo para las personas trabajadoras, vinculada con la Universidad del Claustro de Sor Juana, A.C., en lo sucesivo “la Universidad” para detectar, atender y acompañar a la trabajadora y/o el trabajador en casos de discriminación por razones de género, violencia, hostigamiento y acoso sexual, digital o laboral.

Objeto

El Protocolo, a través del Comité de Atención y Seguimiento tiene como finalidad prevenir y erradicar, así como actuar ante cualquier caso de discriminación por razones de género, violencia, hostigamiento y acoso sexual, digital o laboral, por razón de sexo, discriminación, de manera rápida y confidencial, garantizando la intimidad y la dignidad de las personas objeto de violencia, hostigamiento y acoso.

Este Protocolo tiene vinculación con el Reglamento Interior de Trabajo de la Universidad, con él se pretende abordar un doble objetivo:

- Prevenir, evitar y erradicar los casos de violencia, hostigamiento sexual y acoso sexual o laboral en todas sus modalidades, estableciendo las medidas oportunas a través del Comité de Atención y Seguimiento.
- Determinar concretamente las actuaciones y sanciones internas en caso de producirse algún caso de discriminación por razones de género, violencia, hostigamiento y acoso sexual, digital o laboral en la Universidad con las investigaciones que realice el Comité de Atención y Seguimiento.

Alcance

Aplicará para las personas trabajadoras vinculadas con la Universidad.

Declaración de intenciones

La Universidad, se compromete a implementar las medidas para que las trabajadoras y trabajadores, se sigan conduciendo con respeto hacia los derechos de todas las personas, libre de cualquier acoso o forma de violencia, en atención a las leyes y tratados internacionales para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre medidas específicas para prevenir, detectar, atender y acompañar a las personas en casos de discriminación por razones de género, violencia, hostigamiento y acoso sexual, digital o laboral en el trabajo.

La Universidad se compromete a promover condiciones de trabajo que eviten el cualquier tipo de violencia, contar con procedimientos específicos para su prevención y abordar las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto algún caso de discriminación por razones de género de hostigamiento y acoso sexual, e laboral en el trabajo.

Entre los valores que fomenta la Universidad para la interacción entre las personas trabajadoras, que se encuentra “el derecho a la dignidad” y “el respeto a la diferencia y a la “individualidad”. La Universidad contempla los mecanismos para prevenir, detectar, atender y acompañar a las personas en casos de discriminación por razones de género, violencia, hostigamiento y acoso sexual o laboral, teniendo en cuenta la especial vulnerabilidad de las personas con discapacidad, mujeres, y otras personas en riesgo.

En ese sentido, las conductas y actitudes en cualquiera de los tipos de discriminación por razones de género, violencia, hostigamiento y acoso sexual o laboral no serán tolerados, se adoptarán las medidas necesarias para erradicarlas. La trabajadora o trabajador afectado tiene derecho a solicitar que se aplique el presente Protocolo y a ser asistido por el Comité de Atención y Seguimiento durante el seguimiento; se respetará el derecho a la intimidad y confidencialidad a lo largo del procedimiento, así como la protección de sus datos personales.

PRINCIPIOS RECTORES

El presente Protocolo se rige por los siguientes principios rectores:

1. Dignidad y defensa de la persona

Toda trabajadora y trabajador tiene derecho a ser protegido contra actos que afecten su dignidad, como discriminación y actos de violencia. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las y los trabajadores afectados y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

2. Ambiente saludable y armonioso

Las trabajadoras y los trabajadores tienen el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional.

3. Igualdad de oportunidades

Es importante que, para el cumplimiento de este Protocolo, las y los trabajadores deberán ser tratados con respeto en su ámbito laboral, con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo con base en sus derechos laborales, tal y como lo establece la Ley Federal de Trabajo.

4. Confidencialidad

El seguimiento de los casos de violencia, hostigamiento, y acoso sexual o laboral que realice la Universidad, debe preservar, en todo momento, la confidencialidad de las personas afectadas, quedando prohibida la difusión de la información sobre el procedimiento y las personas involucradas, en caso de que se realice alguna asesoría o procedimiento dentro de la Institución.

5. Debida diligencia

El Comité de Atención y Seguimiento deberá asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas en el marco de este Protocolo, con el fin de garantizar la seriedad de los mecanismos implementados para detectar, atender y acompañar a las y los trabajadores en caso de discriminación por razones de género, violencia, hostigamiento, y acoso sexual, digital o laboral.

6. No revictimización

La Universidad y el Comité de Atención y Seguimiento evitarán exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos al detectar, casos

de discriminación por razones de género, de violencia, hostigamiento y acoso sexual, digital o laboral dentro de la Institución.

GLOSARIO

Acoso Laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.

Acoso Sexual: Forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Acoso Digital

Las tecnologías de la información y comunicación, así como las redes sociales, son herramientas que, a través de un uso inadecuado, pueden potenciar y extender cualquier tipo de acoso.

Centro de trabajo: Todo aquel lugar, cualquiera que sea su denominación, en el que se realicen actividades de producción, de comercialización o de prestación de servicios, o en el que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

Centros de Conciliación: Los Centros de Conciliación de las entidades federativas o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, según corresponda.

Género: Es una categoría de clasificación identitaria que se refiere al conjunto de ideas y creencias sociales construidas en cada cultura, momento histórico y contexto específico respecto a los atributos (corporales y conductuales) y funciones (roles o tareas) que se “cree” que debe tener una persona con base en la diferencia sexual que se le asignó al nacer, o en la que se autoadscribe. El orden social de género divide el género en femenino y masculino

Hostigamiento: El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

Interseccionalidad: Es una herramienta que aborda múltiples discriminaciones y nos ayuda a entender las maneras en que las construcciones sociales de género se cruzan con las de otras identidades; estos cruces agudizan las condiciones de desventaja de una persona, forjan contextos de opresión y privilegio, y limitan el acceso a derechos y oportunidades de desarrollo.

Presunta Persona Agresora: Persona de la que se presumen actos de violencia laboral hacia una persona trabajadora, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.

Trabajadora o trabajador: La persona que, para efectos del presente Protocolo, ha sido afectada directamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto de

violencia, hostigamiento y acoso sexual, digital o laboral y solicita los servicios de la Universidad.

Perspectiva de género: Es una categoría de análisis que visibiliza la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo, género y orientación/preferencia sexual; revela las diferencias en oportunidades y derechos que siguen a esta asignación; evidencia las relaciones de poder originadas en estas diferencias; se hace cargo de la vinculación que existe entre las cuestiones de género, raza, religión, edad, creencias políticas, entre otras; pregunta por los impactos diferenciados de las leyes y políticas públicas basadas en estas asignaciones, diferencias y relaciones de poder, y determina en qué casos un trato diferenciado es arbitrario y en qué casos necesario.

Violencia en razón del género: Puede ser entendida como un comportamiento de control, dominación o sometimiento que se ejerce en otra persona con base en las creencias que fijan los estereotipos sobre la identidad sexual, de género y la orientación/ preferencia sexual.

Violencia Laboral: Aquella que 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 acoso laboral, hostigamiento y el acoso sexual.

ARTÍCULO 1.

El presente Protocolo fue elaborado por la Comité de Atención y Seguimiento para la elaboración del Protocolo en la Universidad del Claustro de Sor Juana, A.C., de conformidad con lo dispuesto por el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por los artículos 2, 3, IV, 3 bis, 46, 47, 51 fracción II, 132 XXXI, 133 fracciones XII y XIII, 135, fracción XI, 991 y 994 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, por el artículo 13 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículos 4 y 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

ARTÍCULO 2.

El presente Protocolo tiene como finalidad establecer las circunstancias y procedimientos bajo las cuales las trabajadoras y los trabajadores de la Universidad, con la intervención del Comité de Atención y Seguimiento, pueden presentar una queja en caso de discriminación por razones de género, violencia, hostigamiento y acoso sexual, digital o laboral.

ARTÍCULOS 3.

Con la finalidad de fomentar las acciones tendientes a erradicar casos de discriminación por razones de género, violencia, hostigamiento y acoso sexual, digital o laboral, se podrán realizar campañas internas de “cero tolerancia”, así como fomentar el conocimiento de dichos temas y fortalecer la comunicación.

ARTÍCULO 4.

El cumplimiento de las disposiciones contenidas en este Protocolo es necesario para detectar, atender y acompañar a la trabajadora y/o el trabajador en caso de discriminación por razones de género, violencia, hostigamiento y acoso sexual, digital o laboral durante el desarrollo de sus actividades laborales, en las instalaciones de la Universidad.

La trabajadora y el trabajador deben conocer la finalidad y aplicación del presente Protocolo, así como la intervención y procesos realizados por el Comité de Atención y Seguimiento.

ARTÍCULO 5.

El Comité de Atención y Seguimiento será el encargado de conocer y dar atención puntual y prioritaria a los casos de discriminación por razones de género, violencia, hostigamiento y acoso sexual, digital o laboral, cuando la persona trabajadora lo solicite. El primer acercamiento con la persona afectada podrá ser mediante una reunión presencial, consulta telefónica, por medios electrónicos, por escrito o conforme lo determine el área la Dirección de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 6.

Detectado un probable caso de discriminación por razones de género, violencia, hostigamiento y acoso sexual, digital o laboral, el Comité de Atención y Seguimiento se encargará de llevar el acompañamiento dentro de la Universidad, proporcionará a la persona trabajadora afectada asesoría respecto a los alcances que presenta el caso, priorizando el diálogo en un lugar privado que permita una conversación basada en un ambiente seguro y de confianza, evitando la revictimización.

ARTÍCULO 7.

En el primer contacto con la trabajadora y/o el trabajador que enfrente una posible situación de discriminación por razones de género de violencia, hostigamiento y acoso sexual, digital o laboral, el Comité de Atención y Seguimiento se conducirá con amabilidad, brindará un trato sensible, discreto y profesional, para establecer un vínculo de confianza.

ARTÍCULO 8.

En el lugar designado para la atención por parte de la Universidad, el Comité de Atención y Seguimiento dejará constancia de su actuación, mediante la apertura de un expediente, en el cual se dejará constancia de lo manifestado por la persona trabajadora.

ARTÍCULO 9.

El Comité de Atención y Seguimiento deberá informar a la persona trabajadora respecto a lo siguiente:

- a. Los medios en los cuales puede apoyar a la trabajadora y/o el trabajador a través de apoyo, así como el alcances de éste.
- b. Las etapas del proceso.
- c. Las alternativas para atender el caso.
- d. La duración estimada de la atención del caso.

ARTÍCULO 10.

Desde la primera entrevista con la persona trabajadora afectada, el Comité de Atención y Seguimiento deberá procurar el uso de un lenguaje sencillo, empático e incluyente, evitando, en la medida de lo posible, el uso de tecnicismos, formalismos y términos que puedan confundir a la persona trabajadora. Se deberá fomentar un lenguaje cordial para asegurar que la persona trabajadora comprenda la información y las opciones que se le están ofreciendo. El Comité de Atención y Seguimiento podrá realizar entrevistas posteriores con la finalidad de aclarar algún aspecto de lo expuesto por la persona trabajadora o recabar mayores datos.

ARTÍCULO 11.

El Comité de Atención y Seguimiento informará a la persona trabajadora que se velará por la confidencialidad de sus datos, de conformidad a la legislación en materia de protección de datos personales. Asimismo, se aclarará que la información revelada, así como el expediente integrado y demás información relacionada, estará bajo resguardo por el Comité de Atención y Seguimiento.

ARTÍCULO 12.

El Comité de Atención y Seguimiento deberá considerar las reacciones y emociones de la persona trabajadora, como nerviosismo, llanto, confusión, miedo, desconfianza, agresividad, en este caso, se mencionará a la persona trabajadora que se encuentra en un espacio seguro, estando en posibilidad de hacer las pausas que se consideren prudentes.

ORIENTACIÓN

ARTÍCULO 13.

El Comité de Atención y Seguimiento, para atender el probable caso de discriminación por razones de género, violencia, hostigamiento y acoso sexual, digital o laboral, recabará la información que permita determinar lo siguiente:

- a. Si se trata de un caso de los contemplados en el presente Protocolo.
- b. Modo, tiempo y lugar donde se sucedieron los hechos motivo de la queja.
- c. Los alcances de la intervención en el caso de que se trate.
- d. Las acciones que deben emprenderse para la atención del caso.
- e. Las autoridades competentes donde se podrá canalizar a la persona trabajadora para que conozca e intervenga en el caso.

ARTÍCULO 14.

Durante la o las entrevistas con la persona trabajadora que realice el Comité de Atención y Seguimiento, se podrá utilizar el siguiente cuestionario de preguntas básicas:

1. ¿Quién o quiénes ejercieron los actos de hostigamiento o acoso sexual o laboral?
2. ¿Qué actos se cometieron?
3. ¿Cuándo sucedieron los hechos?
4. ¿Dónde ocurrieron los actos de discriminación, hostigamiento o acoso sexual, digital o laboral?

5. ¿Los actos han ocurrido anteriormente o de manera reiterada?
6. ¿Sabe de casos en los que otras personas han sido víctimas de una situación similar en su mismo espacio de trabajo o por parte de las mismas personas?
7. ¿Qué ha hecho hasta el momento para liberarse de esa situación?
8. ¿Ha acudido a alguna área administrativa de la Universidad en búsqueda de apoyo?
¿Qué resultado obtuvo?
9. ¿Los hechos ocurridos han incidido en actividad laboral de manera directa (sobrecargas de trabajo, humillaciones, tratos indignos, negación de prestaciones, entre otros)?
10. ¿Cómo espera que la Universidad le apoye en la solución de lo ocurrido?
11. ¿Se encontraría en la disposición de realizar un acuerdo con la persona infractora?
12. ¿Se encontraría en la disposición de acudir, a la autoridad competente en materia penal, civil o laboral para atender de manera integral el asunto?
12. Derivado de la problemática, ¿ha recibido atención médica o de algún otro tipo por parte de una persona especialista en hostigamiento y acoso?

ARTÍCULO 15.

Al finalizar la investigación, conforme la información proporcionada por la persona trabajadora y la recabada, el Comité de Atención y Seguimiento, en el supuesto que determine que el caso expuesto es susceptible de aplicarse el presente Protocolo, solicitará a la persona trabajadora las pruebas que soporten lo manifestado, y aquellos elementos que se estimen pertinentes para la integración del expediente correspondiente y el seguimiento respectivo.

Considerando la naturaleza de lo expuesto por la persona trabajadora, el Comité de Atención y Seguimiento podrá determinar la canalización del asunto a la autoridad competente.

SEGUIMIENTO

ARTÍCULO 16.

El Comité de Atención y Seguimiento, expondrá a la persona trabajadora los alcances de la aplicación del Protocolo, orientará a la persona trabajadora para que, si así lo desea, acuda con la autoridad competente penal, civil o laboral a exponer las circunstancias del asunto.

Para ello el Comité de Atención y Seguimiento llevara a cabo lo siguiente:

- a. Brindará la orientación necesaria y explicará las causas por las cuales no es posible intervenir.
- b. Realizará la recomendación que acuda a la autoridad competente en materia penal, civil y laboral de la Ciudad de México, o a la Consultoría Jurídica de la Universidad para recibir asesoría especializada.
- c. Explicará de manera general el impacto de recurrir a otras instancias.

- d. Proporcionará certeza de que el Comité de Atención y Seguimiento tiene la disposición de apoyar y asesorar a la persona trabajadora respecto a dudas que puedan surgir, así como de los servicios que ofrece el COAPSI.

ARTÍCULO 17.

Con la finalidad de dar seguimiento al asunto hecho del conocimiento del Comité, y para el supuesto que la persona trabajadora haya determinado acudir a una autoridad competente en materia penal, civil o laboral, el Comité de Atención y Seguimiento podrá solicitar a la persona trabajadora información documental de las actuaciones realizadas por la autoridad para integrarlo en el expediente.

SOLICITUD DE INTERVENCIÓN Y NEGOCIACIÓN

ARTÍCULO 18.

Una vez que el Comité de Atención y Seguimiento haya realizado la o las entrevistas a la persona trabajadora, determine que cuenta con los elementos suficientes y que el caso expuesto es susceptible de que sea aplicado el Protocolo, la persona trabajadora afectada solicitará por escrito la intervención formal del Comité para que se lleve a cabo el citatorio a la persona trabajadora infractora, con la finalidad de que sea escuchada por el Comité y manifieste lo que a su derecho corresponda en un término no mayor de cinco días hábiles.

ARTÍCULO 19.

El Comité de Atención y Seguimiento deberá fomentar el uso de medidas alternativas de resolución de conflictos, priorizando la negociación, lo cual será planteado a la persona trabajadora afectada y a la persona trabajadora infractora, para que emitan su visto bueno de someterse a un acuerdo que deberá ser cumplido por las partes intervinientes.

ARTÍCULO 20.

El Comité de Atención y Seguimiento instrumentará las acciones necesarias para lograr la negociación o acuerdo, según las particularidades de cada asunto y conforme a las pretensiones de la persona trabajadora afectada. De los acuerdos realizados se tomará nota mediante la instrumentación de un acta de acuerdos que deberá ser suscrita por las personas trabajadoras que intervienen, y por los integrantes del Comité.

ARTÍCULO 21.

En el supuesto de que no se llegue a un acuerdo entre las personas trabajadoras, o alguna de ellas no quiera negociar, el Comité de Atención y Seguimiento determinará las medidas para la modificación de conducta de la persona infractora, con la finalidad de proteger a la persona trabajadora afectada y propiciar un ambiente laboral apropiado. Las medidas podrán ser las siguientes:

- a. Reubicación física o cambio de área de la persona agresora, según se considere conveniente.
- b. Trabajo a distancia de la persona trabajadora infractora.
- c. Cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la igualdad de género y violencia laboral para la persona agresora.

- d. Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia laboral.
- e. La aplicación de sanciones señaladas en la Ley Federal del Trabajo.

Se podrá aplicar una o más de las medidas descritas, atendiendo las particulares de cada caso.

ARTÍCULO 22.

El Comité dará seguimiento a los acuerdos tomados en la negociación, así como, en su caso, a las medidas para la modificación de conducta de la persona infractora, dejando constancia de ello.

ARTICULO 23.

El Comité de Atención y Seguimiento podrá adoptar las medidas de protección que se enlistan en este artículo, haciéndolas del conocimiento de la persona trabajadora afectada. Dichas medidas, podrán ser aplicadas en cualquier momento del procedimiento, con la finalidad de garantizar la integridad de la persona trabajadora en la Universidad.

Las medidas de protección podrán ser implementadas, incluso sin que medie petición de la persona trabajadora afectada, cuando el Comité de Atención y Seguimiento lo considere necesario, atendiendo a los principios rectores de este Protocolo, con el fin de proteger su integridad. Las medidas se aplicarán en atención a las características de cada caso, con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado en el centro de trabajo. Las medidas se indican a continuación:

- a. Acciones de sensibilización a un área en particular.
- b. Reubicación física o cambio de área de la presunta persona afectada o de la presunta persona agresora.
- c. Cambio de horario de las personas trabajadoras involucradas, con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente laboral.
- d. Autorización para realizar funciones fuera del centro de trabajo.
- e. En caso de considerarse necesario, licencia con goce de sueldo mientras la investigación se encuentre en proceso.
- f. Otras medidas que, a consideración del Comité de Atención y Seguimiento, coadyuven para la protección de la persona trabajadora afectada dentro del ambiente laboral.

TRABAJO FORZOSO Y TRABAJO INFANTIL

ARTICULO 24.

De acuerdo a la naturaleza académica de la Universidad, no se realizan labores insalubres y peligrosas en sus instalaciones, así como trabajo forzado que pongan en riesgo a las trabajadoras y trabajadores.

En la Universidad no se permite contratar ni se recibirán servicio por parte de personas menores de edad.

CONSULTORÍA JURÍDICA

ARTÍCULO 25.

Una vez que se haya propuesto la posibilidad de solucionar el conflicto mediante la negociación, y no se logre un acuerdo o arreglo, el Comité de Atención y Seguimiento ofrecerá la orientación de COAPSI y asesoría de la Consultoría Jurídica de la Universidad, reiterándole los beneficios de atender el caso mediante la negociación.

ARTÍCULO 26.

El Comité de Atención y Seguimiento, para el fortalecimiento del ambiente laboral y clima organizacional del área de trabajo afectada, podrá proponer las siguientes actividades:

- a. Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia laboral.
- b. Difusión del procedimiento para la atención de casos de violencia laboral con base en el Protocolo.
- c. Emisión una campaña sobre las conductas de violencia laboral en el centro de trabajo.
- d. Otras medidas, que se consideren oportunas para la mejora del ambiente laboral y clima organizacional del área afectada.

ARTÍCULO 27.

El Comité de Atención y Seguimiento, una vez que dicte las medidas para la modificación de conducta de la persona infractora o la persona trabajadora afectada decida acudir a otra instancia y no seguir el presente Protocolo, emitirá un acta de cierre, debiendo dar seguimiento al cumplimiento de las medidas aplicadas.

El Comité de Atención y Seguimiento deberá cuidar la privacidad del caso, para que, sin importar la resolución de éste se proteja la integridad de las partes intervinientes.