



PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR EL ACOSO, HOSTIGAMIENTO, DISCRIMINACIÓN Y CORRUPCIÓN EN LA UNIVERSIDAD POLITENICA BICENTENARIO

GLOSARIO

Acoso sexual: Es 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.

Acto de corrupción: Es un acto ilegal que ocurre cuando una persona abusa de su poder para obtener algún beneficio para sí mismo, para sus familiares o para sus amigos.

Acto de discriminación: Es la distinción que se hace a una persona por motivos de origen étnico, sexo, género, edad, situación socioeconómica o cualquier otro, tenga por objeto o resultado el menoscabo de sus derechos y libertades.

Corrupción: Consiste en el abuso del poder para beneficio propio. Puede clasificarse en corrupción a gran escala, menor y política, según la cantidad de fondos perdidos y el sector en el que se produzca.

Corrupción a gran escala: La corrupción a gran escala consiste en actos cometidos en los niveles más altos del gobierno que involucran la distorsión de políticas o de funciones centrales del Estado, y que permiten a los líderes beneficiarse a expensas del bien común.

Actos de corrupción menores: Los actos de corrupción menores consisten en el abuso cotidiano de poder por funcionarios públicos de bajo y mediano rango al interactuar con ciudadanos comunes, quienes a menudo intentan acceder a bienes y servicios básicos en ámbitos como hospitales, escuelas, departamentos de policía y otros organismos.

Corrupción política: Manipulación de políticas, instituciones y normas de procedimiento en la asignación de recursos y financiamiento por parte de los responsables de las decisiones políticas, quienes se abusan de su posición para conservar su poder, estatus y patrimonio.

Chantaj sexual: El sujeto activo del hostigamiento y el acoso sexual condiciona el acceso al empleo, una condición laboral, o el cese de la o del trabajador, a la realización de un acto de contenido sexual. Por lo tanto, el chantaje sexual se da siempre en sentido vertical, es decir, entre el sujeto activo y la víctima o sujeto pasivo existente una relación de jerarquía.

Chantaj explícito: posición directa o expresa de solicitud sexual cuando no se prescinde de la voluntad del o la trabajadora agredida o bien requerimiento sexual, también expreso, acompañado de compulsión física.

Chantaj implícito, indirecto o tácito: se produce cuando la /el trabajador nunca ha sido solicitado o requerido sexualmente, pero otros trabajadores/-as de su mismo sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben beneficios o mejoras laborales por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

Hostigamiento sexual: Es el ejercicio de poder, en una 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.

Igualdad y no discriminación. Se deberá atender a las víctimas en condiciones de igualdad desde la perspectiva de género, y sin hacer distinción alguna que, por motivos de origen étnico, sexo, género,

edad, situación socioeconómica o cualquier otro, tenga por objeto o resultado el menoscabo de sus derechos y libertades.

Violencia de género: Formas de violencia basadas en las diferencias adscritas socialmente para las mujeres y los hombres, lo cual implica que la violencia de género no tenga como únicos blancos a las mujeres o a las niñas sino también a los hombres, niños y minorías sexuales. Por ello los ejercicios violentos de poder, basados en la identidad de género o en la orientación sexual de las víctimas son clasificados en la categoría de violencia de género.

Violencia contra las mujeres: Cualquier acción u omisión que les cause a las mujeres daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia laboral: Se ejerce por las personas que tiene un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión de 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. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual. La negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

EXPRESIONES DE VIOLENCIA LABORAL (Gobierno del Estado de Guanajuato, INMUJERES, 2017, pág. 20):

- Ignorar y ridiculizar a la persona
- Sobre cargarla de trabajo
- Insultar
- Hacerla sentir inútil
- Cambiarla constantemente de plaza laboral
- Descredito de la víctima por parte de compañeros / as de trabajo
- Murmurar o calumniarla
- Lanzar rumores sobre ella
- Intentar que se someta a un examen psiquiátrico
- Burlarse de sus dolencias o discapacidad
- Imitar las maneras, la voz y gestos de la víctima para ridiculizarla
- Criticar sus convicciones políticas, o creencias religiosas
- Burlarse de su vida privada o utilizar contra de ella el sarcasmo o la parodia
- Reírse de sus orígenes
- Emitir mensajes represivos u ofensivos, ya sea verbalmente, por escrito, por correo electrónico, etc.
- Comentar el trabajo de la víctima de manera malintencionada
- Cuestionar y desautorizar las decisiones de la víctima
- Injuriarla en términos obscenos y degradantes
- Dirigirle miradas de desprecio
- Silencios u otros gestos de desaprobación sobre el trabajo o comportamiento de la persona

- Levantamiento de rumores falsos o comentarios específicos sobre la vida privada de la persona
- Instrucciones al resto del personal de no hablar o no relacionarse con la víctima
- Impedir a la persona su relación con el exterior, así como su interacción con personas usuarias
- Maltratarla verbalmente en público
- Aplicaciones injustificadas o desproporcionadas de medidas disciplinarias
- Reducciones continuas de salario y otras formas de amonestaciones injustificadas
- Amenaza de despido o de reportar sus “negligencias” o “inadecuados comportamientos” a instancias o jefas/jefes superiores.
- Humillaciones orientadas a hacer ver a la persona como indigna de respeto
- Instigación a que otros trabajadores y trabajadoras emulen a la persona hostigada o perpetradora del maltrato
- Ignorar o minimizar las quejas o denuncias que la persona hace respecto a cualquiera de las acciones antes mencionadas.

EXPRESIONES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL (Gobierno del Estado de Guanajuato, INMUJERES, 2017, pág. 22) :

- Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la / lo incomoden: carteles, calendarios, pantallas de computadoras.
- Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia
- Miradas morbosas o gestos sugestivos que la o lo molesten
- Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa
- Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas fuera de su lugar de trabajo
- Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.
- Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
- Exigencia de realizar labores que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.
- Roces, contacto físico no deseado
- Presiones para tener relaciones sexuales

EXPRESIONES DE DISCRIMINACIÓN

- Impedir que una persona o compañero exprese su opinión.
- Ser violento.
- Señalar y hacer burla de aspectos físicos como la piel o si es obeso.
- Impedirle el acceso a un lugar.
- Establece diferencias.
- Situación económica
- Raza/etnia
- Nacionalidad
- Idioma
- Ideología u opinión pública

- Religión o creencia
- Sexo
- Orientación sexual
- Estado Civil
- Edad

DIRECTRICES DE INTERVENCIÓN:

1. Informar a la persona en lo que consiste el hostigamiento, acoso, discriminación y corrupción, y bajo qué circunstancias se presenta para evitar mal interpretaciones de los sucesos.
2. Basarse en el código de ética y conducta de la Universidad Politécnica Bicentenario.
3. Utilizar medios de comunicación internos necesarios existentes y previamente establecidos por la institución, personas encargadas y formatos, así como los horarios de atención.
4. Mantener confidencialidad de datos y protección de la persona denunciante.
5. Proporcionar apoyo psicológico y especializado adecuado por el personal interno de la Institución con experiencia y conocimiento sobre el tema.

ACCIONES DE PREVENCIÓN:

1. Promover un ambiente de respeto y armonía en la institución
2. Diseñar un programa continuo de difusión y actividades para prevenir problemas de hostigamiento, acoso sexual, discriminación y corrupción con un lenguaje adecuado y accesible para los participantes.
3. Asumir un rol de asesores permanentes para los casos que se presenten y en el que la persona muestre inquietud o preocupación.
4. Contar con mecanismos de fácil acceso y claros que permitan la orientación adecuada y oportuna.
5. Organizar foros y conferencias que promuevan valores y el cuidado personal.
6. Promover actividades dentro de la universidad que permita crear ambientes de sana convivencia, respeto y tolerancia.

PROCESO DE ATENCIÓN DE QUEJA



Recepción de queja

Se tiene conocimiento de los hechos por parte del afectado (a), verbal, por escrito o telefónica.

Se entabla comunicación con la persona que la presentó en un máximo de 3 días hábiles y hace una primera entrevista, en la cual se evitará re victimizar, solicitando solo la información necesaria a fin de poder brindarle asesoría integral.

Asesoría al (a) afectado (a)

Se le hace de conocimiento al afectado (a) que tiene derecho a decidir si presenta la denuncia de manera formal (por escrito) o informal (verbal sin formalizar), esta última siempre y cuando se pueda garantizar la integridad de la persona afectada.

Análisis del caso para determinación de seguimiento

El área encargada convoca a sesión para desarrollar el análisis del reporte presentado a fin de determinar su proceder.

Seguimiento

Se informar al afectado (a) acerca de las posibles vías para atender el caso, las cuales pueden ser de resolución administrativa, laboral o penal. Se le debe comunicar que puede presentar denuncia o queja por distintas vías en paralelo, y será la persona denunciante quien determinará qué tipo(s) de acción(es) es de su interés proseguir.

En caso de que el afectado (a) lo requiera, las personas encargadas del caso deberán apoyarle para que obtenga asistencia o asesoría legal, psicológica o médica por parte de la universidad.

En todo momento se le dará acompañamiento a la persona denunciante.

ENTREVISTA CON LA PERSONA AFECTADA (PREGUNTAS QUE SE REALIZARÁN)

Las siguientes preguntas ayudarán a obtener la información necesaria de la persona afectada:

- ¿Quién es la persona acusada?
- ¿Qué hizo la persona acusada?
- ¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de la frase exacta?
- ¿Cuándo sucedió? Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿por qué lo está demandando hasta ahora?
- ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
- ¿Hubo testigos?
- ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
- ¿Ha ocurrido anteriormente?
- ¿Ha habido otras personas afectadas?
- ¿A quién más le ha comentado sobre el caso?
- ¿Cómo le ha afectado a usted?, ¿Cómo se siente en este momento?
- ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
- ¿Qué es lo que quiere que yo haga?
- ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo y/o estudio?
- ¿Cómo piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando?