



2021

# LINEAMIENTOS PARA LA ACTUACIÓN FRENTE A ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA.



UNIVERSIDAD  
POLITÉCNICA  
DE TAPACHULA

UNIVERSIDAD POLITECNICA DE  
TAPACHULA

14-5-2021

## CONSIDERANDO

La Universidad ha asumido plenamente la prohibición de cualquier tipo de discriminación contra cualquier persona, razón por lo cual es necesario desarrollar programas y acciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar todos los tipos y modalidades de violencia en el ámbito laboral y así como las acciones necesarias para erradicar todas las formas de discriminación que viven las personas en los ámbitos públicos y privados.

Esta casa de estudios reconoce que todas las personas tienen derecho a desarrollar sus actividades académicas y laborales libres de discriminación y violencia, con respeto a su privacidad y a su integridad física y emocional. Además, el respeto, la tolerancia y la libertad son requerimientos esenciales para crear un ambiente positivo y motivador para el estudio y el trabajo. Por tanto, está en el interés de la institución forjar un ambiente libre de discriminación y violencia entre los miembros de la comunidad.

El presente lineamiento busca orientar a los miembros de la Universidad sobre los mecanismos institucionales que protegen sus derechos en materia de un entorno libre de discriminación y violencia, para lo cual retoma los criterios de actuación plasmados en distintos instrumentos en materia de derechos humanos que deben seguirse con el fin de combatir y erradicar las diferentes expresiones de discriminación, acoso y violencia que pueden tener lugar en la comunidad.

Bajo este contexto en términos del Artículo 25 Fracción XVII del Decreto de Creación Vigente de la Universidad, en la Ciudad de Tapachula, Chiapas a 14 de mayo del 2021 se expiden los **LINEAMIENTOS PARA LA ACTUACIÓN FRENTE A ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA.**

# **LINEAMIENTOS PARA LA ACTUACIÓN FRENTE A ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA.**

## **PROPÓSITO.**

**ARTÍCULO 1.** El lineamiento tiene como objetivo dar a conocer los derechos de las personas que integran la comunidad de la Universidad los procedimientos institucionales que los protegen de cualquier forma de discriminación, acoso o violencia.

Desde la perspectiva de este Lineamiento de manera enunciativa, no limitativa se enlistan las conductas que constituyen actos de discriminación, abuso sexual, acoso o violencia.

### **I. ACOSO.**

- A. Avances Sexuales indeseados.
- B. Llevar a cabo represalias en el ámbito académico o laboral por la negatividad a los avances sexuales.
- C. Solicitar favores sexuales.
- D. Generar y difundir rumores sobre la vida sexual de una persona o amenazar con hacerlo.
- E. Difundir información sexual privada (fotos, correos, mensajes) sin el consentimiento de la persona.
- F. Enviar cartas, correos electrónicos o utilizar cualquier otro medio electrónico o red social, notas, imágenes o cualquier otro contenido sexual, que menoscaben el ambiente académico y/o laboral.
- G. Silbidos, gestos o gritos con contenido sexual, que menoscaben el ambiente académico y/o laboral.
- H. Hacer gestos obscenos para intimidar a otra persona.
- I. Hacer comentarios y preguntas indebidas sobre el aspecto y el estilo de vida de la persona.

- J. Otorgar privilegios académicos o laborales, no solicitados, porque se espera obtener algún beneficio de cualquier tipo.
- K. El contacto físico no consentido o no solicitado e inapropiado.
- L. Acorralar a una persona para intentar establecer contacto físico o verbal indeseado.
- M. Tocar, manipular, jugar con la ropa o vestimenta de una persona sin su consentimiento (ejemplo: levantar la falda, bajarle la blusa, etc.)
- N. Solicitar favores sexuales con el uso de coerción física.

## **II. ABUSO SEXUAL**

- A. Violación, entendida como el acto en el que, por medio de la violencia física o Psicológica realice cópula con otra persona de cualquier sexo, se entiende por cópula la introducción total o parcial del órgano viril, por vía vagina, anal u oral en el cuerpo de otra persona.
- B. Tocar de manera no consentida partes del cuerpo de otra persona, por medio de la violencia física o psicológica.
- C. Obligar a una persona a hacer contacto físico a través de cualquier tipo de tocamiento sin o en contra de su consentimiento.

## **III. TRATO DISCRIMINATORIO.**

- A. Distribuir tareas académicas o laborales con base en estereotipos que emanan de alguna de las categorías enunciadas en el Artículo 2.
- B. Otorgar acceso diferenciado a derechos o prestaciones laborales con base en estereotipos que emanan de alguna de las categorías en el artículo 2.

#### **IV. ACOSO.**

- A. Referirse a una mujer u hombre cuya expresión de género no se adecúa a los estándares sociales de feminidad/masculinidad, con adjetivos alusivos a su expresión de género.
- B. Burlarse del acento a la forma de hablar de una persona, de sus costumbres, o de su forma de vestir.
- C. Utilizar insultos o apodos hirientes para referirse a una persona.
- D. Hacer falsas acusaciones.
- E. Enviar mensajes no deseados de manera persistente.
- F. Acechar a una persona.
- G. Difundir una imagen o información que pueda perjudicar o avergonzar la persona aludida.

#### **DEFINICIONES.**

**ARTICULO 2.** Queda prohibida la discriminación, entendiéndose por tal, la diferenciación entre personas o grupos de personas, con base en el origen étnico o nacional, el sexo, la identidad de género, la apariencia física, la expresión de género, la orientación sexual, el estado civil, la edad, las discapacidades, la condición social, la condición laboral, las condiciones de salud, la religión, las opiniones o cualquier otra categoría similar, que tenga como propósito o resultado, el menoscabo de los derechos de las personas o la generación de un ambiente hostil que afecte el desarrollo educativo o laboral de las personas.

**ARTICULO 3.** Quedo prohibido el trato discriminatorio. Se habla de trato discriminatorio cuando una persona o grupo de personas se les otorgan menos oportunidades educativas o laborales, o son receptores de alguna carga o prejuicio injustificado en el desempeño de su educación o trabajo.

**ARTICULO 4.** Queda Prohibido el acoso, que se define como el comportamiento agresivo o recurrente en contra de una persona o grupo de personas a quienes se les causa malestar por medio del contacto físico, las agresiones verbales, físicas o cibernéticas, o la manipulación psicológica.

**ARTICULO 5.** Queda prohibida la violencia sexual, entendiendo por tal, cualquier acto o comportamiento sexual perpetrado en contra de una persona sin la voluntad de ésta.

**ARTICULO 6.** La violencia sexual puede tomar distintas formas:

- A. **El 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.
- B. **El abuso Sexual:** Es una forma de contacto sexual en contra de y sin el consentimiento de una persona, que puede ir desde el tocamiento sexual indeseado hasta la violación.

### **AMBITO DE APLICACIÓN.**

**ARTICULO 7.** El lineamiento será aplicable cuando las conductas listadas del Artículo 2 al 6 sucedan dentro de las instalaciones de la Institución o cuando la persona acusada pertenezca a la comunidad Universitaria.

## **MECANISMOS PARA LA PRESENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE QUEJA.**

**ARTICULO 8.** Cualquier miembro de la comunidad que sienta que ha sufrido discriminación, acoso o violencia en cualquiera de las modalidades enunciadas anteriormente, puede recurrir a uno de los canales de apoyo para ser escuchado, asesorado y acompañado.

Si lo prefiere, puede recurrir directamente al Ombudsperson.

**ARTICULO 9.** Los canales de apoyo son personas competentes para conocer, atender, escuchar, orientar, canalizar y acompañar a las personas que crean haber sufrido cualquiera de las conductas señaladas en los Artículos 2 al 6 de este lineamiento. Los canales de apoyo, no son instancias de denuncia formal, sino de desahogo, contención y canalización.

**ARTICULO 10.** Las personas que no hayan sufrido algunas de las conductas señaladas en los Artículos 2 al 6, pero que han presenciado o tienen conocimiento de conductas que encuadran en esos supuestos, pueden acudir a los canales de apoyo para ser escuchadas y recibir asesoría sobre el curso de acción que se puede tomar.

**ARTICULO 11.** Los canales de apoyo están obligados a preservar la privacidad y confidencialidad de las personas que ahí acudan buscando orientación o ayuda.

**ARTICULO 12.** Los canales de apoyo a los que pueden acudir la planta estudiantil, la planta de docentes y la planta administrativa son los siguientes:

- I. Planta estudiantil: Pueden acudir con cualquiera de las/los titulares de las Coordinaciones de Programas Académicos y/o con la/ el titular de la Dirección de Servicios Académicos.
- II. Planta Académica: Pueden acudir con la/el titular de la Secretaría Académica y/o con la/el Titular de la Dirección de Servicios Académicos.
- III. Planta Administrativa: Pueden acudir con la/el titular de la Secretaría Administrativa y/o con la /el titular de la Rectoría.

**ARTÍCULO 13.** Los canales de apoyo pueden sugerir desde un intento de diálogo entre las partes hasta la presentación formal de una denuncia ante el órgano que corresponda. Si las partes involucradas están de acuerdo y lo solicitan, el comité facilitará los mecanismos que permitan el diálogo o el ejercicio de mediación entre ellas.

En ningún caso la persona que haya acudido con cualquiera de los canales de apoyo está obligada a seguir el camino que le haya sido sugerido y puede, en cualquier momento, recurrir a la presentación formal de una denuncia ante el órgano correspondiente.

**ARTICULO 14.** Cualquier persona que sienta que ha sufrido una de las conductas a las que hace referencia este Lineamiento puede presentar una denuncia formal sin tener que haber acudido antes con alguno de los canales de apoyo.

**ARTICULO 15.** Los órganos ante los cuales se puede presentar una denuncia formal son, según pertenezca a la planta estudiantil, académica o administrativa, los siguientes:



- I. Planta Estudiantil: Comité y/o Ombudsperson.
- II. Planta académica: Comité y/o Ombudsperson.
- III. Planta administrativa: Comité y/o Ombudsperson.

**ARTICULO 16.** El Comité deberá informar a la persona acusada que ha sido denunciada, para que alegue lo que a su derecho convenga.

**ARTICULO 17.** La persona o grupo de personas que presenten la queja tienen derecho a lo siguiente:

- A. Ser escuchada, y que su queja sea tratada con seriedad, confidencialidad y rapidez.
- B. Ser acompañada por una persona de confianza durante la presentación de la queja y el proceso que siga.
- C. Recibir información sobre el desarrollo de la queja.
- D. Recibir un trato justo y equitativo.

**ARTICULO 18.** La persona acusada de cualquiera de las conductas a las que alude este Lineamiento tiene derecho a lo siguiente:

- A. Ser informada de que existe una queja en su contra.
- B. Ser escuchada y tener la posibilidad de presentar su versión y respuesta a los hechos presentados por la parte quejosa.
- C. Ser acompañada de una persona de su confianza durante el proceso.
- D. Ser informada sobre el desarrollo del proceso y las implicaciones que éste pueda tener.
- E. Recibir un trato justo y equitativo.

**ARTICULO 19.** El proceso debe ser ágil y debe ofrecer credibilidad, transparencia y trato igualitario para ambas partes, así como proteger la privacidad y confidencialidad de las personas involucradas en el proceso.

**ARTICULO 20.** Una vez Finalizado el procedimiento, se comunicará lo siguiente a las personas involucradas:

- A. Si la queja procede o no, de acuerdo a la evidencia recabada, y
- B. Las decisiones que la Institución haya tomado, así como las razones que las sustentan.

**ARTICULO 21.** En su caso, el comité procurará tomar las medidas provisionales y temporales para resguardar el bienestar físico y psicológico de la persona que sufrió la conducta para que pueda continuar con sus estudios o sus labores profesionales.

### **ANONIMATO Y CONFIDENCIALIDAD.**

**ARTICULO 22.** Las resoluciones del Comité serán públicas, preservando la confidencialidad respecto de las personas involucradas, en los términos de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y Ley General de Protección de datos personales en posesión de sujetos obligados.

**ARTUCULO 23.** La institución tomará las medidas necesarias para evitar cualquier represalia académica o laboral en contra de quien haya presentado la queja.

---

## PREVENCIÓN

**ARTICULO 24.** El comité organizará actividades que promuevan entre la comunidad la concientización en torno a los diversos temas que atañen la discriminación, la violencia y el acoso, con el fin de prevenir tales conductas y fomentar la cultura en pro de un entorno libre de discriminación, acoso y violencia.

**ARTICULO 25.** Los anexos que acompañan este Lineamiento tienen como propósito orientar y ejemplificar, pero en ningún caso tendrán carácter normativo.


---

## TRANSITORIOS.

**PRIMERO.** Las autoridades de la Universidad presentarán este Lineamiento a todas las personas que forman parte de esta comunidad, así como a las que en un futuro se incorporen a ella.

**SEGUNDO.** Este Lineamiento deberá ser revisado por el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

---

  
**Jhonny Robert Mis-May**  
Rector

Universidad Politécnica de Tapachula.