PROTOCOLO PARA EL CUIDADO DE LA IGUALDAD, LA INCLUSIÓN, LA NO DISCRIMINACIÓN, LA PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS, LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA ERRADICACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO EN TODAS SUS FORMAS

UNIVERSIDAD CUAUHTÉMOC PLANTEL AGUASCALIENTES

ÍNDICE

PROTOCOLO 3

PRIMERO. OBJETIVO GENERAL 3

SEGUNDO. MARCO LEGAL 3

TERCERO. GLOSARIO 4

CUARTO. FINALIDADES 7

QUINTO. OBLIGATORIEDAD 7

SEXTO. PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN 7

SÉPTIMO. INSTANCIAS DE ATENCIÓN 8

TRANSITORIOS 8

La Universidad Cuauhtémoc como institución educativa de renombre y excelencia, reconocida en términos del artículo 3ro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sabedora de los estándares progresivos previstos constitucional y convencionalmente por el Estado Mexicano en el tema de prevención, cuidado y respecto de los Derechos Humanos de las personas, y contar con instrumentos que garanticen igualdad sustantiva y material. emite el siguiente:

PROTOCOLO

PRIMERO. OBJETIVO GENERAL

Es establecer un instrumento, directrices, órganos y medidas que conozcan, eviten y sancionen los actos y acciones que atenten contra la igualdad de las personas que forman parte de la comunidad universitaria en cualquiera de sus roles: estudiantes, docentes y personal que forma parte de su plantilla laboral. Dicho protocolo incluye la erradicación de la discriminación, la falta de inclusión por cualquier origen, así como la prevención del acoso y hostigamiento en todas sus formas que atenten contra la dignidad de las personas.

SEGUNDO. MARCO LEGAL

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1ro, prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Establece, además que, existe la obligación de promover, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Por su parte el artículo 3ro establece que, la educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva. Así mismo, en su artículo 4to, establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley. A su vez, la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación establece que en México la consolidación y mejora del mercado laboral debe tener como uno de sus componentes el pleno respeto y garantías de los derechos humanos.

TERCERO. GLOSARIO

Para efectos del presente protocolo se entenderá por:

1. **Discriminación:** De acuerdo con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la 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.
   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.
2. **Discriminación laboral:** No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre trabajadores y trabajadoras por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.
3. **Igualdad:** Es el acceso que tienen las personas o grupos de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, para el disfrute de sus derechos.
4. **Diversidad sexual y/o género:** Comprende las posibilidades que tienen las personas de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales y de género.
5. **Expresión de género:** Se entiende como la manifestación externa del género de una persona, a través de su aspecto físico, la cual puede incluir el modo de vestir, el peinado o la utilización de artículos cosméticos, o a través de manierismos, de la forma de hablar, de patrones de comportamiento personal, de comportamiento o interacción social, de nombres o referencias personales, entre otros. La expresión de género de una persona puede o no corresponder con su identidad de género auto percibida.
6. **Género:** Son las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas referencias biológicas.

7. **Identidad de género:** Es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de procedimientos médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente elegida. Incluye la vestimenta, el modo de hablar y los modales de expresión.
8. **Estereotipos de género:** Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo.
9. **Acoso laboral y educativo:** Actos o comportamientos, en un evento o en una serie de estos, ejecutados de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de este, o derivado de la impartición de catedra, capacitación o de índole académico y educativo que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas, sean docentes, estudiantes o del cuerpo administrativo o laboral. Entre otras conductas o expresiones: la provocación, presión, intimidación, exclusión aislamiento, ridiculización o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil, discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés, afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de victima o en quienes lo presencian, que repercute en el rendimiento laboral o educativo, tendente a generar un ambiente negativo dentro del campus universitario o extramuros derivado de cualquiera de las relaciones mencionadas.
10. **Hostigamiento:** Son los actos o comportamientos propios del acoso antes referido que se realizan en el marco de una relación de subordinación.
11. **Acoso sexual:** Es una 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.
12. **Violencia:** Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte.
13. **Violencia laboral y docente:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, 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.
14. **Comité de Igualdad y no discriminación:** La figura conformada al interior de la Universidad Cuauhtémoc para el cuidado de la igualdad, la inclusión, la no discriminación, la protección de la dignidad de las personas, la prevención del acoso y la erradicación del hostigamiento en todas sus formas. Que tiene también como finalidad la implementación de políticas tendentes

a la inclusión. Órgano que se ordena su creación con la emisión del presente protocolo, de acuerdo con las bases y facultades que aquí se establecen.

15. **Igualdad:** Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial, o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.
16. **Inclusión:** Medidas políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.
17. **Medidas de inclusión:** Disposiciones de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato para acceder a relaciones dignas, armoniosas, cordiales y decentes.
18. **Lenguaje incluyente:** Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriéndose con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definirlas por sus características y condiciones.
19. **Lenguaje no sexista:** Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendentes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.
20. **Presunción de inocencia:** La persona a quien se le impute alguna de las conductas referidas en el protocolo, deberá ser tratada como inocente, mientras no se declare su responsabilidad por el Comité de Igualdad y no discriminación, por lo que su sanción deberá superar el estándar de prueba razonable.
21. **Acciones correctivas:** Son aquellas determinaciones y acciones tomadas por el Comité de Igualdad y no discriminación para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. La acción correctiva se toma para solventar algo que ha sucedido y deje de producir efectos.
22. **Buenas prácticas:** Acciones que aplica la institución para mejorar la calidad de lo que hace a favor de la accesibilidad, la inclusión, la igualdad y la diversidad en las labores que desarrolla y desempeña.

23. **Primer contacto:** El momento dentro de la Universidad, preferentemente ante la persona titular del área de intervención educativa y tutorías a nivel preparatoria y la persona titular del área de intervención educativa y tutorías a nivel profesional, o la persona titular de la carrera que corresponda, en que la presunta víctima da a conocer algunas de las conductas y acciones descritas en el protocolo y recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se canalizará y atienda su caso.

CUARTO. FINALIDADES

Son finalidades del presente protocolo:

1. Establecer medidas específicas para prevenir conductas lesivas a las personas de las antes referidas o similares con efectos análogos, y promover una cultura de igualdad y no discriminación, así como, climas laborales y académicos libres de violencia.
2. Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante la actualización de presuntas conductas o acciones, a fin de garantizar la no revictimización y encaminar hacia el acceso a procedimientos diversos a los de la competencia interna de la universidad.
3. Contribuir a la erradicación de las acciones que atenten contra la igualdad y la no discriminación.
4. Integrar el Comité de Igualdad y no discriminación, para que como órgano competente del conocimiento de las conductas o acciones lesivas contra la igualdad y la no discriminación, emita en el ámbito de su competencia las resoluciones y recomendaciones respectivas para el cumplimiento de los objetivos del presente protocolo.

QUINTO. OBLIGATORIEDAD

La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la administración pública que tengan como función social el conocimiento e instauración de los procedimientos a los que decidan acudir las personas que se sientan dañadas por conductas o acciones que atenten contra la igualdad y no discriminación, o alguna otra que ocasione o genere efectos de los descritos en el numeral segundo.

SEXTO. PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN

La información que se obtenga, genere o resguarde derivado de las puestas en conocimiento del Comité de Igualdad y no discriminación y sus actuaciones será información reservada con la protección de los

datos personales respectivos por contener datos sensibles, salvo que sea requerida por alguna autoridad en el ejercicio de sus facultades. Con relación a la determinaciones y actuaciones que lleve a cabo, se establecerá la confidencialidad debida.

SÉPTIMO. INSTANCIAS DE ATENCIÓN

Para prevenir y atender las acciones que atenten contra la igualdad y la no discriminación, la comunidad universitaria que considere ha sido materia de algún acto de discriminación o acciones tendentes a la desigualdad y agresión en cualquiera de sus formas, podrá acudir a las siguientes instancias a fin de que los titulares de estas den trámite a las peticiones de acuerdo con los procedimientos y actuaciones competencia del Comité de Igualdad y no discriminación:

A. Para el caso de asuntos derivados a nivel preparatoria, ante la persona titular del área de intervención educativa y tutorías de nivel preparatoria.
B. Para el caso de asuntos derivados a nivel profesional, ante su titular de carrera o posgrado, quien en total secrecía deberá canalizarlo ante la persona titular del área de intervención educativa y tutorías de nivel profesional.
C. Para el caso de asuntos derivados a nivel profesional, directamente ante la persona titular del área de intervención educativa y tutorías de nivel profesional.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. - El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente su publicación y tendrá efectos generales.

ARTÍCULO SEGUNDO. - Lo no previsto en el presente Protocolo, será resuelto de conformidad con el Reglamento General Institucional de la Universidad Cuauhtémoc Plantel Aguascalientes, S.C., así como la normativa interna aplicable y por el Comité de Igualdad y no discriminación.

Autorizado por:

_____

Mtro. Javier Cantalapiedra Malpica
Rector de la Universidad Cuauhtémoc Plantel Aguascalientes

Validado por:

_____

Lic. Christian Mendoza Martínez
Director Jurídico de la Universidad Cuauhtémoc Plantel Aguascalientes