



Procedimiento de denuncia, investigación y sanción de actos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual.

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA METROPOLITANA DE PUEBLA

2016

Contenido

- Presentación..... 2
- Objetivo..... 2
- Objetivos específicos..... 2
- Alcance 3
- Marco legal..... 3
 - Principios 4
- Actores 4
- Etapas del procedimiento 5
 - Presentación de la denuncia 5
 - Investigación 6
 - Emisión del dictamen 7
- Flujo del procedimiento 8
- Anexo 1: Formulario de denuncia 9

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

Presentación

El Procedimiento de denuncia, investigación y sanción de actos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual, se desprende directamente de los lineamientos establecidos en la Política de Igualdad y No Discriminación de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla, y tiene la finalidad de establecer un proceso formal para la denuncia de actos donde exista discriminación, acoso y/u hostigamiento sexual entre la comunidad universitaria.

Este procedimiento es aplicable a todas las personas que trabajen y/o estudien en la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla, y deberá ser difundido a toda la comunidad. Asimismo, la Unidad de Género será la responsable del manejo de este procedimiento, por lo que deberá estar capacitada en la terminología utilizada, así como en la metodología de su aplicación.

Objetivo

Disminuir la incidencia de discriminación, acoso y hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, a través de herramientas que permitan la denuncia, investigación y sanción de actos considerados bajo esta naturaleza.

Objetivos específicos

- Proporcionar un mecanismo estandarizado para que cualquier alumno(a), profesor(a), trabajador(a) o directivo(a), pueda denunciar actos en los que exista discriminación, acoso y hostigamiento sexual, sin distinción de jerarquías dentro de la comunidad universitaria.
- Proveer a la Unidad de Género las herramientas y criterios necesarios para recibir y atender las denuncias realizadas por la comunidad, para tener la facultad de evaluar su respectiva sanción aplicable.
- Proteger la identidad de las y los involucrados en el proceso de denuncia, con el fin de garantizar la eficacia del procedimiento y la confidencialidad.

Alcance

El procedimiento de denuncia, investigación y sanción de discriminación, acoso y hostigamiento sexual, es aplicable a toda la estructura orgánica de la institución, misma que para efectos del mismo procedimiento, está integrada por:

- Directivos(as)
- Personal administrativo
- Personal docente (de tiempo completo y tiempo parcial)
- Personal de servicios
- Estudiantes inscritos

Marco legal

El Procedimiento de denuncia, investigación y sanción de actos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual, está basado en los fundamentos legales de los cuales se desprende la Política de Igualdad y No Discriminación de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla, mismos que se insertan a continuación:

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Pacto de San José de Costa Rica
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Declaración y Plataforma de Beijing
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará)
- Convención Internacional sobre todas las Formas de Discriminación Racial

En México, los derechos laborales, el derecho a la no discriminación, la vida libre de violencia y la igualdad entre mujeres y hombres se establece en:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Principios

Para la correcta atención de las denuncias emitidas por la comunidad universitaria, se establecen los siguientes principios bajo los cuales debe regirse la Unidad de Género, mismos que no perderán vigencia y serán inherentes al procedimiento de denuncia, investigación y sanción de discriminación, acoso y hostigamiento sexual.

- **Confidencialidad:** Cada uno de los casos expuestos ante la Unidad de Género, deberá ser conducido con total discreción, protegiendo la identidad de las partes: agredida, agresora, investigadora, evaluadora y sancionadora, así como a terceros involucrados en el procedimiento.
- **Imparcialidad:** Se debe garantizar que todo proceso de denuncia se caracterice por juicios objetivos, sin sesgos ni conductas preferenciales para ninguna de las partes involucradas.
- **Rapidez:** La naturaleza del proceso de denuncia obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procedimientos.
- **Responsabilidad:** Cada denuncia debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobables de falsedad, podrá ser objeto de medidas disciplinarias. Por otro lado, la Unidad de Género está obligada a tratar cada uno de los casos con formalidad, garantizando así el correcto seguimiento del proceso.
- **Colaboración:** Es deber de cada persona en la comunidad universitaria, contribuir con la investigación si así se le requiere, cualquiera que sea su posición jerárquica dentro de la estructura orgánica de la institución, que pueda aportar información relevante al proceso.
- **Presunción de inocencia:** Para todos los procesos de investigación, se tendrá en cuenta que cada una de las partes involucradas es inocente en una primera instancia, mientras la investigación no arroje resultados distintos.

Actores

Víctima: Es la persona en quien recae el acto discriminatorio, acoso y/u hostigamiento sexual.

Denunciante: Es la persona que realiza la acusación por presunto acto discriminatorio, acoso y/u hostigamiento sexual, y que decide formalizar personalmente la situación haciendo uso de las herramientas que este procedimiento pone a su disposición.

Denunciado(a): Es la persona señalada como presunto(a) productor(a) de un acto discriminatorio, de acoso y/u hostigamiento sexual.

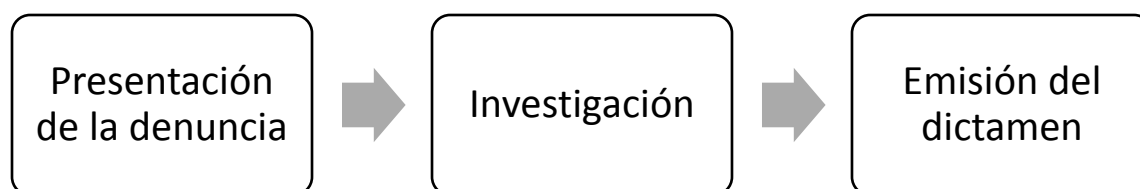
Testigo: Es la persona que está presente en el acto, y tiene la capacidad de dar fe del acontecimiento.

Receptor(a) de la denuncia: es la persona encargada de canalizar la acusación y los antecedentes a la Unidad de Género, mismos que deberán estar previamente asentados en las herramientas que este procedimiento pone a disposición de la comunidad universitaria.

Unidad de Género: Es un órgano interno conformado por uno o más representantes de cada sector de la comunidad universitaria; es decir, estudiantes, docentes, administrativos, directivos y de servicio, mismos que son especialistas en perspectiva de género y no discriminación que, para efectos de este procedimiento, está debidamente facultado para recibir, atender, investigar y sancionar actos de discriminación, acoso y/u hostigamiento sexual.

Etapas del procedimiento

Atendiendo a los objetivos establecidos, se presenta el proceso para atender las denuncias por discriminación, acoso y hostigamiento sexual en la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla. El siguiente diagrama tiene la finalidad de representar gráficamente el proceso general de atención:



Presentación de la denuncia

El término “denuncia” proviene del acto de denunciar que, según la Real Academia de la Lengua Española, se puede definir como dar a la autoridad judicial o administrativa, parte o noticia de una actuación ilícita o de un suceso irregular. Para la correcta denuncia de actos discriminatorios, de acoso y/u hostigamiento sexual dentro de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla, la parte denunciante deberá señalar los hechos en el Formulario de Denuncias¹, mismo que deberá estar al alcance de toda la comunidad universitaria, a través de la página web de la institución, así como en buzones distribuidos en algunos puntos dentro de las instalaciones.

La parte denunciante deberá completar el Formulario de Denuncias con la información que éste le solicita, entre la que destaca:

- Nombre y posición del(la) denunciante y víctima.
- Nombre y posición del denunciado(a).

¹ Anexo 1

- Información sensible sobre la posición jerárquica del denunciado(a) e información general de la situación.
- Descripción detallada del acto por el cual se realiza la denuncia.
- Evidencia disponible con la que el(la) denunciante cuenta.

En lo que corresponde a la Unidad de Género, deberá recibir la denuncia a través de la persona designada con tales funciones, y tendrá que identificar si el(la) denunciante es también la víctima en el acto. Si lo es, se le explicará el proceso que seguirá su denuncia, y si así lo desea, se le canalizará directamente con el área de atención psicológica interna, con la finalidad de dar acompañamiento y asesoría. En caso de que el(la) denunciante no sea la víctima, se procederá a contactar con ésta para que se le pueda brindar la atención y seguir el proceso descrito. A partir de este momento, paralelamente la denuncia presentada será sometida al proceso de investigación.

Investigación

La Unidad de Género comenzará la averiguación de la denuncia, rigiéndose por los principios previamente manifestados en este procedimiento. Se tendrá por finalidad indagar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades de las partes involucradas, revisar la evidencia presentada y emitir un dictamen. Con esta información, la Unidad de Género estará lista para pronunciar una recomendación o propuesta de sanción, mismas que serán remitidas a las autoridades de la universidad para su ejecución.

La Unidad de Género cuenta con algunos elementos clave que le permitirán realizar la investigación de cada una de las denuncias recibidas. Está facultada para poder realizar:

- Entrevistas con la víctima.
- Entrevistas con la parte denunciante.
- Entrevistas con la parte denunciada.
- Entrevistas con terceros involucrados.
- Entrevistas con testigos.
- Valoración de la evidencia.
- Esclarecimiento de los hechos.

Como parte del proceso de investigación, la Unidad de Género deberá reunir toda la evidencia disponible para cada caso con el objetivo de analizarla. En este sentido, los siguientes elementos clasifican como evidencia:

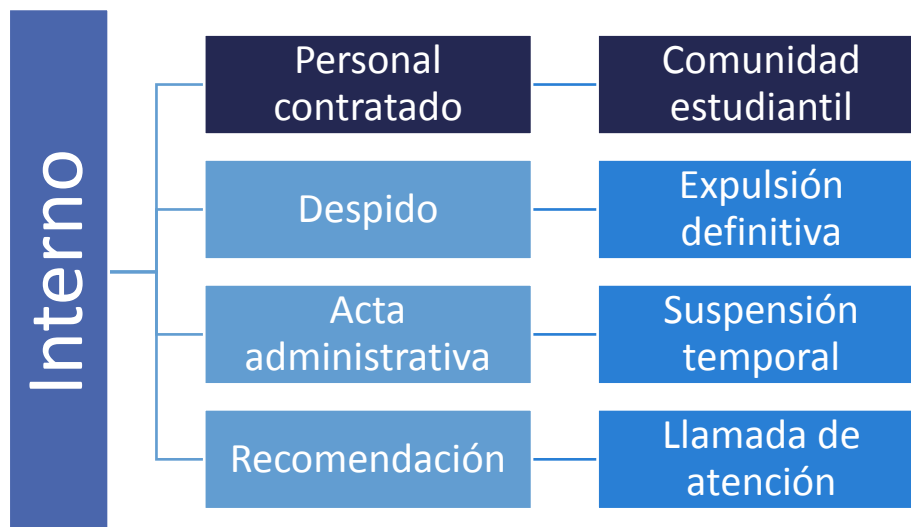
- Declaración de la víctima.
- Declaración de la parte denunciante.
- Declaración de la parte denunciada.
- Declaración de los testigos.
- Testimonio de terceros involucrados.
- Pruebas fotográficas.

- Pruebas de video.
- Publicaciones digitales.
- Pruebas de daño físico.
- Pruebas de daño psicológico.
- Evidencia adicional de cualquier naturaleza que la Unidad de Género considere relevante para la investigación.

Emisión del dictamen

Con los resultados obtenidos de la investigación, la Unidad de Género emitirá el fallo correspondiente.

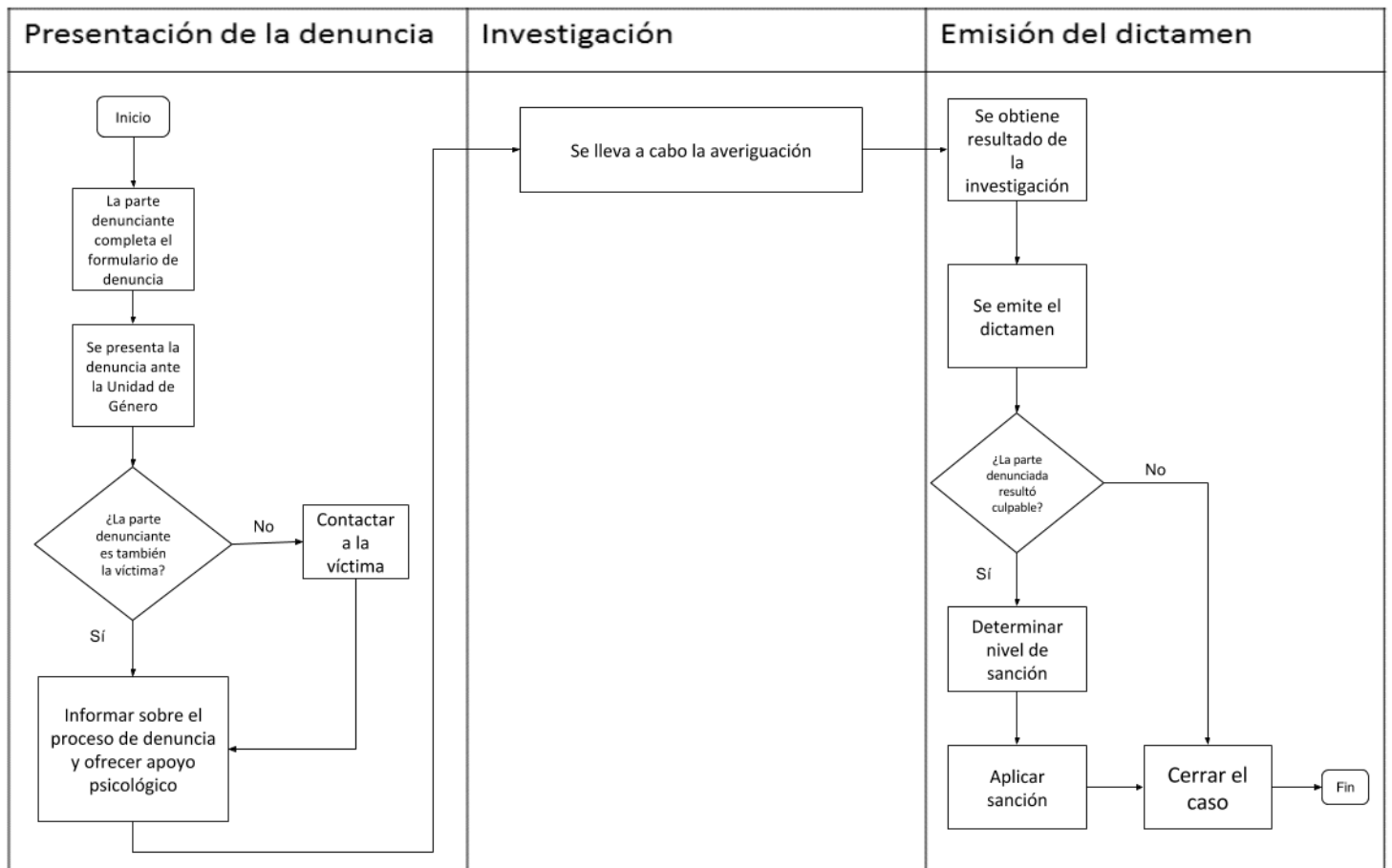
En el caso donde se compruebe la culpabilidad de la parte denunciada, se determinará el grado de sanción aplicable; misma que puede ser de dos dimensiones: interna y externa. Dentro de la dimensión interna, las sanciones se aplicarán de acuerdo a la magnitud de la falta, tanto para el personal contratado como para la comunidad estudiantil. La sanción de menor magnitud, se refiere a una llamada de atención si el/la culpable pertenece al sector estudiantil, mientras que, para el personal contratado, será una recomendación. Para ambos casos, será entregado un documento por escrito de manera presencial, y en él deberán firmar la parte denunciada y el integrante de la Unidad de Género designado con esta función. Si la sanción está en un nivel más elevado, la sanción aplicable será un acta administrativa para el personal contratado, mientras que para estudiantes será de una suspensión temporal. El siguiente nivel de sanción se refiere a un despido para el personal, y expulsión definitiva para estudiantes. El siguiente diagrama muestra los niveles de sanción, de acuerdo a la magnitud de la falta:



En el caso donde la magnitud de la falta requiera de una sanción mayor, no contemplada en el diagrama anterior, se recurrirá a su ejecución por vía externa, haciendo uso de herramientas legales y penales.

Para aquellos casos en donde la parte denunciada resulte no-culpable, se dará a conocer el veredicto a las partes involucradas, y posteriormente se cerrará el caso.

Flujo del procedimiento



Anexo 1: Formulario de denuncia

FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL

DATOS DEL/LA DENUNCIANTE

Nota: Todos los datos que aquí se asientan son de carácter estrictamente confidencial.

| | | | |
|--|------------|---------------|--------------|
| Nombre | | | |
| Posición en la universidad: Marque con una X | Estudiante | Trabajador(a) | Directivo(a) |

DATOS DEL/LA DENUNCIADO/A:

| | | | |
|--|------------|---------------|--------------|
| Nombre | | | |
| Posición en la universidad: Marque con una X | Estudiante | Trabajador(a) | Directivo(a) |

| | | |
|---|--------------------------------------|---|
| Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto del/la denunciante | | |
| Nivel Superior <input type="checkbox"/> | Igual Nivel <input type="checkbox"/> | Nivel Inferior <input type="checkbox"/> |
| ¿El/la presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/la denunciante? | | |
| Sí <input type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/> | A veces <input type="checkbox"/> |
| ¿El/la denunciante ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación? | | |
| Sí <input type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/> | |
| ¿El/la denunciado/a es su jefatura superior inmediata? | | |
| Sí <input type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/> | |

DESCRIBA LAS CONDUCTAS MANIFESTADAS POR EL/LA ACOSADOR/A QUE AVALARÍAN LA DENUNCIA

Para acreditar lo anterior se cuenta con:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ninguna evidencia específica | <input type="checkbox"/> Testigos |
| <input type="checkbox"/> Documentos de respaldo | <input type="checkbox"/> Correos electrónicos |
| <input type="checkbox"/> Fotografías | <input type="checkbox"/> Otros |

Si respondió "Otros", favor señale
