

NORMATIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ATEMAJAC POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTO

DATOS GENERALES DEL DOCUMENTO

I. NOMBRE DEL DOCUMENTO.

Protocolo de atención a casos de hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, riesgos psicosociales y/o violencia de género en la Comunidad UNIVA del Instituto Superior Autónomo de Occidente, A.C., que es el administrador de la Universidad del Valle de Atemajac

II. ALCANCE.

Sistema UNIVA.

III. OBJETIVO DEL DOCUMENTO.

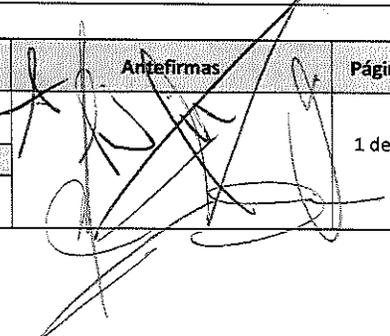
Ofrecer mecanismos y herramientas claras, sencillas y breves, al alcance de la Comunidad UNIVA del Instituto Superior Autónomo de Occidente A. C., para la atención de las quejas que puedan constituir hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, acoso laboral, riesgo psicosocial y/o violencia de género, asegurando en todo momento que la información se rija por los principios de responsabilidad, confidencialidad, privacidad e imparcialidad para las partes.

IV. POLÍTICAS

La presente normatividad se expide en estricta observancia y cumplimiento a las normas, códigos, reglamentos y leyes aplicables a la materia que se encuentren vigentes en la República Mexicana, en el entendido de que dichos ordenamientos legales aplicarán en todo momento de forma supletoria sobre esta normatividad y que en el caso de que se contravenga en todo o en parte algún ordenamiento oficial vigente el que aplicará será este último. Tendrá vigencia a partir de la fecha de su registro y hasta en tanto no se expida una nueva normatividad sobre la materia.

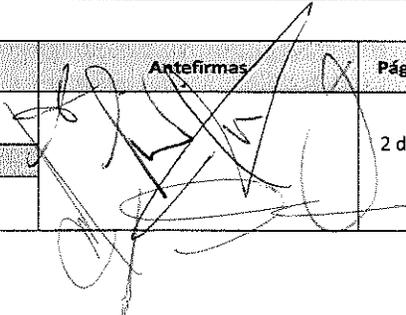
Políticas o principios Generales:

1. Garantizar que no se tomarán de ninguna forma represalias en contra de quien, de buena fe, presente una queja de una posible conducta de hostigamiento, discriminación abuso y acoso sexual.
2. Mantener condiciones que garanticen un ambiente de trabajo y del contexto educativo libre de hostigamiento, discriminación, abuso y acoso sexual.
3. Evitar toda forma de manifestación de hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, acoso laboral y riesgo psicosocial, que perjudique las condiciones de trabajo y estudio para el bienestar de los integrantes de la Comunidad UNIVA en general.
4. Se respeta al ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o prácticas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia o edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.
5. Se realizan acciones de sensibilización, programas de información y capacitación, así como la divulgación de forma eficaz de las políticas de prevención y las medidas de prevención.

Mes y Año de Elaboración	Puesto de quién elaboró	Puesto de quién revisó	No. Revisión	Antefirmas	Página
Enero 2018-	Jefatura de Talento Humano	Consejo de Rectoría	1		1 de 9
Mes y Año de Actualización	Área Responsable		Código		
Febrero de 2022.	Jefatura de Talento Humano	DGAF-JTH-POLIT-PROCED-0007			

NORMATIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ATEMAJAC POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTO

6. Se aplican medidas encaminadas a la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral-escolar y la promoción de un entorno educativo y organizacional favorable, para prevenir sus consecuencias adversas.
7. Lograr la adecuada realización de las tareas encomendadas, imparte a sus empleados la capacitación establecida en la Ley Federal del Trabajo, acorde a las actividades que desempeñan.
8. Lograr la definición precisa de responsabilidades para sus empleados, se difunde y promueve el seguimiento a los manuales de organización y las descripciones de puesto que indican las responsabilidades específicas de cada puesto de trabajo.
9. Lograr la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes, por lo que se publica en tableros anuncios, noticias y avisos de interés para sus empleados relativos a las labores y operaciones de esta, y éstos, a su vez, pueden publicar en dichos tableros el mismo tipo de anuncios, noticias y avisos. En estos tableros no se incluyen avisos que no están estrictamente relacionados con las labores del centro de trabajo.
10. Para promover un trabajo digno y lograr un entorno organizacional favorable, este centro de trabajo realiza una distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo conforme a la Ley Federal de Trabajo, para tal efecto, define en los manuales de organización y en las descripciones de puesto que se emiten, así como en el Reglamento Interior de Trabajo, en función de la naturaleza específica de la labor de que se trate.
11. Para reconocer el desempeño de los trabajadores en el centro de trabajo, se evalúa por lo menos una vez al año el desempeño de cada uno de sus trabajadores y empleados, lo cual se lleva a cabo personalmente por conducto del jefe inmediato del empleado de que se trate y los resultados de esta sirven de base para la determinar el reconocimiento o beneficios a los empleados sobresalientes.
12. Compromiso de vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique violencia laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, dar trámite e intervenir, de forma oportuna, en las quejas que se reciban por los medios establecidos.
13. Garantizar que no se tomarán de ninguna forma represalias en contra de quien, de buena fe, presente una queja de una posible conducta de hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, acoso laboral, riesgo psicosocial y/o violencia de género.
14. Mantener condiciones que garanticen un ambiente de trabajo y del contexto educativo libre de hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, acoso laboral, riesgo psicosocial y/o violencia de género.
15. Evitar toda forma de manifestación de hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, acoso laboral, riesgo psicosocial y violencia de género, que perjudique las condiciones de trabajo y estudio para el bienestar de los integrantes de la Comunidad UNIVA en general.

Mes y Año de Elaboración	Puesto de quién elaboró	Puesto de quién revisó	No. Revisión	Antefirmas	Página
Enero 2018	Jefatura de Talento Humano	Consejo de Rectoría	1		2 de 9
Mes y Año de Actualización	Área Responsable		Código		
Febrero de 2022.	Jefatura de Talento Humano		DGAF-JTH-POLIT-PROCED-0007		

NORMATIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ATEMAJAC POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTO

V. ESPECIFICACIONES.

De la ratificación.

En el momento de ser ratificada la queja, la Comisión de Asesoría y Atención entrevistará a la o él quejoso, levantando el acta circunstanciada respectiva y completará el formato que para tal efecto se le proporcione, y que deberá contener:

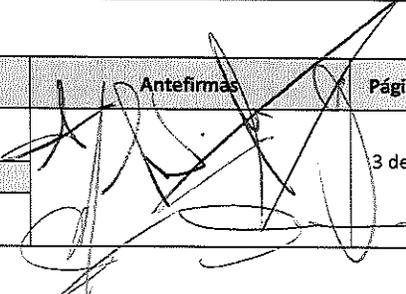
- I. Nombre de la o del quejoso (a).
- II. Área a la que pertenece la o el quejoso (a).
- III. El nombre de la persona o las personas de quienes se queja y área a la que pertenece.
- IV. Manifestación, bajo protesta de decir verdad, de los hechos motivo de la queja.
- V. Las pruebas que, en su caso presente, precisar el nombre de las y los testigos a los que les consten los hechos, si los hubiese y los documentos que puedan servir de prueba.
- VI. Datos de contacto para oír y recibir notificaciones.
- VII. Firma de la o del quejoso (a).
- VIII. Firma de la persona que recibe la queja.

La Comisión de Asesoría y Atención en todo caso orientará y canalizará apoyando al quejoso/ sobre el contenido de la queja o trámite a seguir.

No se admitirán quejas anónimas.

Del Procedimiento.

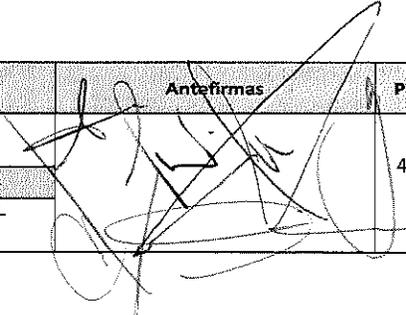
- Cuando de los hechos materia de la queja, se advierta que carece de elementos que motiven la intervención de la Comisión, se harán las observaciones necesarias para someter a consideración de aquella la procedencia o improcedencia de la misma.
- Admitida la queja, se iniciará el procedimiento de investigación y de ser el caso, se solicitará al miembro de la comunidad UNIVA al que se le impute el motivo de la queja, un informe documentado el cual deberá **rendir en el término de siete días hábiles**, contados a partir del día hábil siguiente al que reciba el requerimiento, pudiéndose ampliar dicho término atendiendo las circunstancias del caso.

Mes y Año de Elaboración	Puesto de quién elaboró	Puesto de quién revisó	No. Revisión	Antefirmas	Página
Enero 2018	Jefatura de Talento Humano	Consejo de Rectoría	1		3 de 9
Mes y Año de Actualización	Área Responsable		Código		
Febrero de 2022.	Jefatura de Talento Humano	DGAF-JTH-POLIT-PROCED-0007			

NORMATIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ATEMAJAC POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTO

Requisitos para la presentación de la queja:

- I. La queja formulada en caso de alumno deberá entregarse por escrito directamente en la respectiva área Académica que corresponda y caso de ser colaborador se debe entregar al área respectiva de Talento Humano del campus y estas deberán tratar la información con toda la debida reserva y confidencialidad, turnando oportunamente el caso a la Comisión para la Prevención y Atención de hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, acoso laboral, riesgo psicosocial y violencia de género.
- II. En todos los casos la queja deberá contener la fecha de suscripción, la relación de hechos y la firma del miembro de la comunidad UNIVA presuntamente víctima de hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, acoso laboral, riesgo psicosocial y/o violencia de género.
- III. La queja deberá describir con claridad y precisión los hechos o actos de hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, acoso laboral, riesgo psicosocial y/o violencia de género.
- IV. De ser posible, se acompañarán los elementos de convicción que se tengan.
- V. Para documentar debidamente un expediente de queja por hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, acoso laboral, riesgo psicosocial y/o violencia de género, la Comisión podrá solicitar la rendición y desahogo de todas aquellas pruebas que a su juicio resulten indispensables, y podrá iniciar las investigaciones pertinentes cuando así lo requiera el caso, **para lo cual tendrá de manera enunciativa y no limitativa, las siguientes facultades:**
 1. Pedir a las partes involucradas la presentación de informes documentados complementarios.
 2. Solicitar a las distintas áreas de la Institución, documentos e informes relacionados con los hechos materia de la investigación.
 3. Realizar visitas a las áreas donde se presume tienen lugar las conductas de hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, acoso laboral, riesgo psicosocial y/o violencia de género.
 4. Citar para una entrevista a los miembros de la Comunidad UNIVA que deben comparecer como testigos.
 5. Efectuar todas las demás acciones que considere conveniente, para el mejor conocimiento del asunto.

Mes y Año de Elaboración	Puesto de quién elaboró	Puesto de quién revisó	No. Revisión	Antefirmas	Página
Enero 2018	Jefatura de Talento Humano	Consejo de Rectoría	1		4 de 9
Mes y Año de Actualización	Área Responsable		Código		
Febrero de 2022.	Jefatura de Talento Humano	DGAF-JTH-POLIT-PROCED-0007			

NORMATIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ATEMAJAC POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTO

De las Pruebas.

Las pruebas que obren en el expediente de queja serán valoradas en su conjunto por las y los integrantes de la Comisión, atendiendo a las reglas de la lógica y de la experiencia, bajo una perspectiva de género y derechos humanos, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos materia de la misma.

Las conclusiones del expediente serán la base de las recomendaciones y estarán fundadas únicamente en las pruebas que obren en el expediente.

Concluida la investigación, se formulará un proyecto de recomendación, el cual remitirá a la Comisión para su conocimiento y/o en su caso la resolución.

En el proyecto de recomendación se señalarán las medidas que procedan para la efectiva restitución de los derechos afectados.

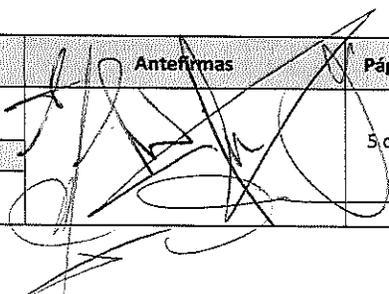
Si fuera el caso, se encauzará el expediente al Consejo de Rectoría de este Instituto, para los efectos legales correspondientes.

De las Medidas de Precaución.

Son aquellas acciones que inhiben las conductas que pueden llegar a generar el hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, acoso laboral, riesgo psicosocial y/o violencia de género, que tienen como finalidad evitar, prevenir y proteger a la quejosa o quejoso, que se consuman de manera irreparable los actos ya señalados.

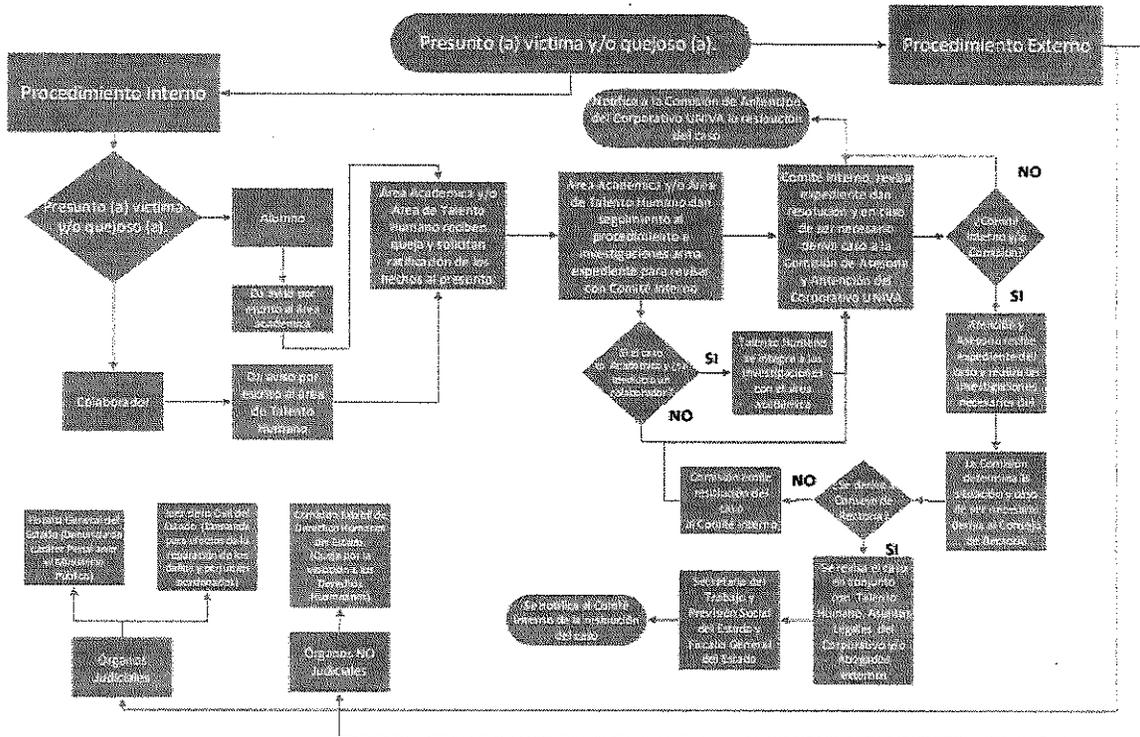
Las medidas precautorias serán implementadas considerando entre el riesgo o amenaza al que se enfrenta la quejosa o quejoso, y se implementarán mientras subsistan los factores de riesgo, quedando sujetas a revisión periódica por el Comisión.

La Comisión instruirá a la Comisión de Asesoría y Atención, a fin de que se tomen las medidas necesarias para evitar la consumación irreparable de la presunta conducta de hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, acoso laboral, riesgo psicosocial y/o violencia de género, así como solicitar su modificación cuando cambien las situaciones que las justificaron. Estas medidas deberán comunicarse al área correspondiente y/o al miembro de la comunidad UNIVA al que se le imputa el hecho, para su debido cumplimiento.

Mes y Año de Elaboración	Puesto de quién elaboró	Puesto de quién revisó	No. Revisión	Antefirmas	Página
Enero 2018	Jefatura de Talento Humano	Consejo de Rectoría	1		5 de 9
Mes y Año de Actualización	Área Responsable		Código		
Febrero de 2022.	Jefatura de Talento Humano	DGAF-JTH-POLIT-PROCED-0007			

NORMATIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ATEMAJAC POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTO

Ante la existencia de una situación de hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, acoso laboral, riesgo psicosocial y/o violencia de género, la presunta víctima y/o quejoso, podrá:



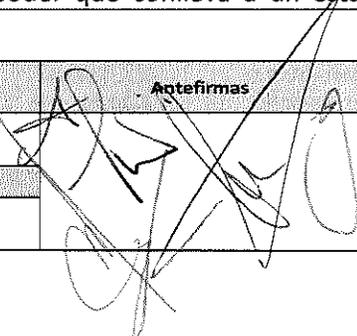
Y en todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas todas y cada una de las disposiciones jurídicas aplicables en la materia.

VI. INDICADORES DE EFECTIVIDAD.

Indicador	Porcentaje de efectividad
Expedientes recibidos y atendidos en tiempo y forma.	100%

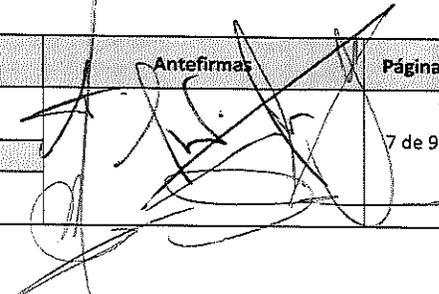
VII. DEFINICIONES.

Palabra	Concepto
Ratificación	Confirmación de la validez o la veracidad de algo que se ha dicho o se ha hecho.
Acoso sexual	Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de

Mes y Año de Elaboración	Puesto de quién elaboró	Puesto de quién revisó	No. Revisión	Antefirmas	Página
Enero 2018	Jefatura de Talento Humano	Consejo de Rectoría	1		6 de 9
Mes y Año de Actualización	Área Responsable	Código			
Febrero de 2022.	Jefatura de Talento Humano	DGAF-JTH-POLIT-PROCED-0007			

**NORMATIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ATEMAJAC
POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTO**

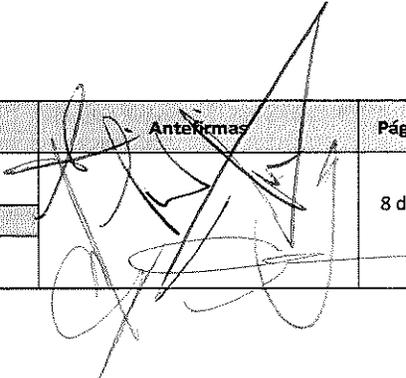
	indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
Hostigamiento sexual/laboral	El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
Acoso sexual/laboral	Toda conducta con implicaciones sexuales no solicitadas ni deseadas por los colaboradores a quien va dirigida, que surge de o en la relación de trabajo y que da por resultado la degradación y humillación de dicha persona, generando un ambiente de trabajo hostil.
Riesgo Psicosocial	Interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo.
Violencia de género	Actos perpetrados en contra de una persona solo por su género, basados en la imposición de diferencias entre el hombre y la mujer.
Comisión de Asesoría y Atención	Son el conjunto de colaboradores activos responsables del área académica del campus, área de talento humano del campus, director de campus, área de talento humano y asuntos legales del Corporativo UNIVA.
Comité Interno	Son el conjunto de colaboradores activos responsables del área académica, área de talento humano y director de campus.
Comunidad UNIVA	Conjunto de personas que integran el contexto estudiantil, considerando en éste a estudiantes, docentes, administrativos y personal de servicio.
PID	Plan Institucional de Desarrollo, en el cual se plasman los objetivos estratégicos y líneas de acción de trabajo, para un período determinado.
Contexto estudiantil	Se considera todo espacio y formas de relación que están dentro de los límites físicos que establecen el territorio del Campus.
Quejoso (a)	Persona que presenta, ya sea de forma verbal o escrita, una queja en contra de una o varias personas que ejercen sobre ella una conducta de hostigamiento, acoso sexual o violencia laboral.
Debido proceso	Es un principio jurídico procesal según el cual todo colaborador tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, a permitirle tener oportunidad de ser oído y a hacer valer sus pretensiones legítimas frente al juez. El <i>debido proceso</i> establece que el gobierno está subordinado a las leyes del país que protegen a las personas del estado.
Medidas de Precaución	Todas aquellas acciones implementadas para evitar la consumación irreparable de las violaciones denunciadas o reclamadas, o la producción de difícil reparación a los y las afectados (as).

Mes y Año de Elaboración	Puesto de quién elaboró	Puesto de quién revisó	No. Revisión	Antefirmas	Página
Enero 2018	Jefatura de Talento Humano	Consejo de Rectoría	1		7 de 9
Mes y Año de Actualización	Área Responsable		Código		
Febrero de 2022.	Jefatura de Talento Humano	DGAF-JTH-POLIT-PROCED-0007			

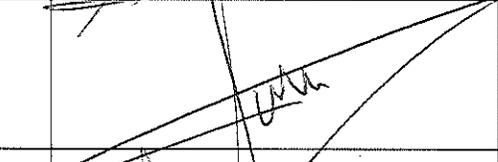
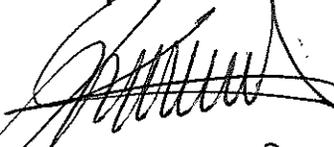
NORMATIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ATEMAJAC POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTO

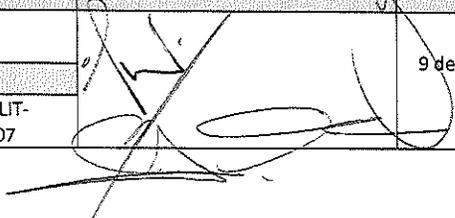
VIII. DOCUMENTOS CON LOS QUE SE RELACIONA.	IX. RELACIÓN.
<ul style="list-style-type: none"> • Plan Institucional de Desarrollo (PID) • Ley Federal de Trabajo • Norma Oficial Mexicana 	<ul style="list-style-type: none"> • Talento Humano. Valoramos a nuestros colaboradores en todas sus dimensiones, respetamos su dignidad humana, promovemos su autorrealización y proporcionamos recursos y medios para propiciar un ambiente laboral saludable. • Artículo 3 • Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo

X. RESGUARDO DE DOCUMENTOS		
Nombre del Documento o Formato	Tiempo de Resguardo	Responsable de Conservarlo
<ul style="list-style-type: none"> • Expediente del caso. 	<ul style="list-style-type: none"> • 5 años 	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección del Campus, Jefatura de Talento Humano y Jefatura de Asuntos Legales del Corporativo UNIVA.

Mes y Año de Elaboración	Puesto de quién elaboró	Puesto de quién revisó	No. Revisión	Antefirmas	Página
Enero 2018	Jefatura de Talento Humano	Consejo de Rectoría	1		8 de 9
Mes y Año de Actualización	Área Responsable	Código			
Febrero de 2022.	Jefatura de Talento Humano	DGAF-JTH-POLIT-PROCED-0007			

**NORMATIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ATEMAJAC
 POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTO**

XI: AUTORIZA(N)		
NOMBRE	PUESTO	FIRMA
Pbro. Lic. Francisco Ramírez Yáñez	Rector	
Mtra. Marcela Velasco Valdivia	Dirección General de Administración y Finanzas	
Dr. Luis Salvador Cervantes Cervantes	Dirección General Académica	
Lic. Delia Villarruel Villarruel	Jefatura de Auditoría Institucional	
Lic. Fco. Javier Arellano Noriega	Jefatura de Asuntos Legales	
Mtra. Guadalupe González Velez	Jefatura de Talento Humano	

Mes y Año de Elaboración	Puesto de quién elaboró	Puesto de quién revisó	No. Revisión	Antefirmas	Página
Enero 2018	Jefatura de Talento Humano	Consejo de Rectoría	1		
Mes y Año de Actualización	Área Responsable		Código		9 de 9
Febrero de 2022.	Jefatura de Talento Humano		DGAF-JTH-POLIT-PROCED-0007		

