

NORMATIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ATEMAJAC

REGLAMENTO

DATOS GENERALES DEL DOCUMENTO

I. NOMBRE DEL DOCUMENTO.

Atención a casos de hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, riesgos psicosocial y 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 (UNIVA).

II. ALCANCE.

Sistema UNIVA

III. OBJETIVO DEL DOCUMENTO.

Definir, prevenir, corregir y encauzar para su sanción las diversas formas de agresión, maltrato, vejaciones, trato desconsiderado, ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana, que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades en la Comunidad UNVA.

IV. CAPÍTULOS Y ARTÍCULOS.

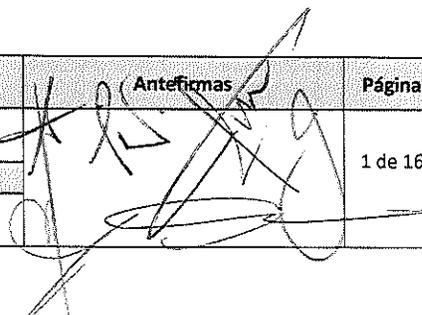
I. GENERALES

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.

Artículo 1. Son bienes jurídicos protegidos en la presente normatividad; el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de las y los integrantes de Comunidad UNIVA, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y contexto educativo en el Instituto Superior Autónomo de Occidente A. C., que es el administrador de la Universidad del Valle de Atemajac.

Artículo 2. La presente normatividad ofrece también apoyar a la Comunidad UNIVA, que deseen externar sus quejas libremente y operar para atender cualquier situación en la cual se cause molestia por motivos de color, raza, género, orientación sexual, edad, embarazo, discapacidad, creencias religiosas, riesgos psicosociales, acontecimientos traumáticos severos o todas aquellas características por la cual una persona pueda ser abusada o discriminada.

Artículo 3. 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, riesgos psicosociales y/o violencia de género,

| 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 16 |
| Mes y Año de Actualización | Área Responsable | | Código | | |
| Febrero de 2022. | Jefatura de Talento Humano | DGAF-JTH-POLIT-REG-0007 | | | |

NORMATIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ATEMAJAC

REGLAMENTO

asegurando en todo momento que la información se rija por los principios de responsabilidad, confidencialidad, privacidad e imparcialidad para las partes.

Artículo 4. 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, riesgos psicosociales y/o violencia de género.

Artículo 5. Mantener condiciones que garanticen un ambiente de trabajo y del contexto educativo libre de hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, riesgos psicosociales y/o violencia de género.

Artículo 6. Evitar toda forma de manifestación de hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, riesgos psicosociales y/o violencia de género, que perjudique las condiciones de trabajo y estudio para el bienestar de los integrantes de la Comunidad UNIVA en general.

Artículo 7. Dar a conocer que el hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, riesgos psicosociales y/o violencia de género, constituyen una conducta indeseable por quien la recibe y que es una práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y dentro del contexto educativo del Instituto Superior Autónomo de Occidente A. C. y que existe una política dirigida a prevenirla, investigarla y encauzarla para su sanción.

Artículo 8. Establecer dentro de los parámetros legales existentes, el procedimiento interno adecuado, efectivo y confidencial, para dar curso a las quejas y realizar la investigación correspondiente.

Artículo 9. Se establece, implanta, mantiene y garantiza las con condiciones favorables con relación a la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la prevención de la violencia laboral, la promoción de un entorno organizacional favorable y equilibrar el balance trabajo-familia.

Artículo 10. Por lo anteriormente descrito, para la interpretación y aplicación de esta normatividad, se determina la creación de un Comité Interno y una Comisión de Asesoría y Atención para la prevención y atención del hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, riesgos psicosociales y/o violencia de género, el cual estará integrado de la siguiente forma:

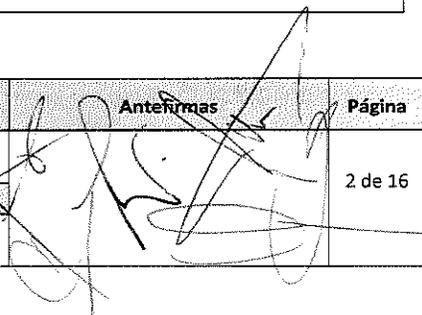
COMITÉ INTERNO

PARA ALUMNOS

1. Presidente (Director de Campus)
2. Secretario (Área Académica)
3. Vocal (Área de TH en caso requerido)
4. Vocal (Médico en caso requerido)
5. Vocal (psicólogo en caso requerido)

PARA COLABORADORES

1. Presidente (Director de Campus)
2. Secretario (Área de Talento Humano)
3. Vocal (Área Académica en caso requerido)
4. Vocal (Médico en caso requerido)
5. Vocal (psicólogo en caso requerido)

| 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 16 |
| Mes y Año de Actualización | Área Responsable | Código | | | |
| Febrero de 2022. | Jefatura de Talento Humano | DGAF-JTH-POLIT-REG-0007 | | | |

**NORMATIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ATEMAJAC
REGLAMENTO**

**COMISIÓN DE ASESORÍA Y ATENCIÓN (CORPORATIVO UNIVA)
PARA ALUMNOS Y COLABORADORES**

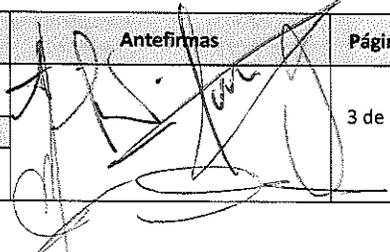
1. Presidente (Área de Asuntos Legales)
2. Secretario (Área de Talento Humano)
3. Vocal (Director de Campus)
4. Vocal (Área Académica de campus en caso requerido)
5. Vocal (Área de Talento Humano de campus en caso requerido)
6. Vocal (Médico en caso requerido)
7. Vocal (psicólogo en caso requerido)

Artículo 11. Cada integrante deberá contar con habilidades para la comunicación y empatía que le permitan acompañar a la persona en situación de hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, riesgos psicosociales y/o violencia de género, con la finalidad de garantizar un trato respetuoso al resto de las personas involucradas.

II. PRINCIPIOS RECTORES

Artículo 12. El hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, riesgos psicosociales y/o violencia de género son un ataque a la dignidad de los seres humanos y, en consecuencia, constituyen un obstáculo para el buen funcionamiento y adaptación; en razón de lo anterior, se concluye que tanto el hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, riesgos psicosociales y/o violencia de género, son una forma de violencia que atenta contra la integridad psicológica y física de quienes la sufren directa o indirectamente, y como tal se va naturalizando, lo que la convierte en un fenómeno difícil de abordar para garantizar un adecuado tratamiento que lo evite y sancione de manera eficaz, además de ello, son una forma de violación de los derechos humanos, en primer lugar, el derecho al debido respeto a la dignidad personal, el derecho a la intimidad, el derecho a la libertad sexual, salud en el trabajo, a la seguridad en el contexto educativo y laboral, y a permanecer en un ambiente libre de todo tipo de violencia psicosocial y de género.

| | |
|--|--|
| Hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, riesgos psicosociales y/o violencia de género: Alumno – alumno. | Hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, riesgos psicosociales y/o violencia de género: Docente, personal de servicio (intendencia, seguridad) y/o administrativo – alumno. |
| Exposición que sufre una persona a daños físicos y psicológicos de forma intencionada y/o reiterada por parte de otro, o de un grupo de ellos dentro del contexto educativo y que pertenece a la misma categoría: Alumno - alumno. | Exposición que sufre una persona a daños físicos y psicológicos de forma intencionada y/o reiterada por parte de otro, o de un grupo de ellos dentro del contexto educativo y que pertenece a distintas categorías: Docente, personal de servicio y administrativo - alumno. |
| El acosador aprovecha un desequilibrio de poder percibido que existe entre él y su víctima para conseguir un beneficio | El acosador aprovecha un desequilibrio de poder jerárquico que existe entre él y su víctima para conseguir |

| 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 16 |
| Mes y Año de Actualización | Área Responsable | | Código | | |
| Febrero de 2022. | Jefatura de Talento Humano | | DGAF-JTH-POLIT-REG-0007 | | |

NORMATIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ATEMAJAC

REGLAMENTO

(material o no), mientras que el acosado se siente indefenso y puede desarrollar una serie de problemas psicológicos que afecten directamente a su salud, su desarrollo académico, su autoestima o incluso, en situaciones extremas, propiciar que quiera acabar con su vida mediante el suicidio.

Se definen así aquellas actitudes que constituyen hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual y riesgo psicosocial, a través del abuso de poder percibido. Se dividen en tres grupos:

1. Activo: una persona que ostenta una jerarquía que ejerce alguna de las conductas mencionadas hacia un estudiante.
2. Omisión de ayuda: el ser testigo de un acoso o mal trato a otra persona y omitir el hecho, esperando que sean otros los que intervengan.
3. Encubrimiento: cualquier miembro de la comunidad educativa que detecta estos casos por observación o por quejas de otros, pero no interviene por una falsa idea de solidaridad o corporativismo a un compañero.

un beneficio (material o no), mientras que el acosado se siente indefenso y puede desarrollar una serie de problemas psicológicos que afecten directamente a su salud, su desarrollo académico, su autoestima o incluso, en situaciones extremas, propiciar que quiera acabar con su vida mediante el suicidio

Se definen así aquellas actitudes que constituyen hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual y riesgo psicosocial, a través del abuso de poder jerárquico. Se dividen en tres grupos:

1. Activo: una persona que ostenta una jerarquía que ejerce alguna de las conductas mencionadas hacia un estudiante.
2. Omisión de ayuda: el ser testigo de un acoso o mal trato a otra persona y omitir el hecho, esperando que sean otros los que intervengan.
3. Encubrimiento: cualquier miembro de la comunidad educativa que detecta estos casos por observación o por quejas de otros, pero no interviene por una falsa idea de solidaridad o corporativismo a un compañero.

Hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, riesgos psicosociales y/o violencia de género:
Alumno - Docente, personal de servicio (intendencia, seguridad) y/o administrativo.

Exposición que sufre una persona a daños físicos y psicológicos de forma intencionada y/o reiterada por parte de otro, o de un grupo de ellos dentro del contexto educativo y que pertenece a distintas categorías: Alumno - Docente, personal de servicio y administrativo.

El acosador aprovecha un desequilibrio de poder percibido que existe entre él y su víctima para conseguir un beneficio (material o no), mientras que el acosado se siente indefenso y puede desarrollar una serie de problemas psicológicos que afecten directamente a su salud, su desarrollo académico, su autoestima o incluso, en situaciones extremas, propiciar que quiera abandonar su ejercicio profesional o su trabajo.

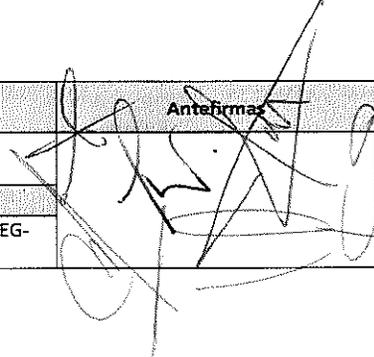
Se definen así aquellas actitudes que constituyen hostigamiento, discriminación, abuso, acoso

Hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, riesgos psicosociales y/o violencia de género:
Colaborador-Colaborador

Exposición que sufre una persona a daños físicos y psicológicos de forma intencionada y/o reiterada por parte de otro, o de un grupo de ellos dentro del contexto educativo y que pertenece a una misma categoría: colaborador-colaborador.

El acosador aprovecha un desequilibrio de poder percibido que existe entre él y su víctima para conseguir un beneficio (material o no), mientras que el acosado se siente indefenso y puede desarrollar una serie de problemas psicológicos que afecten directamente a su salud, su desarrollo académico, su autoestima o incluso, en situaciones extremas, propiciar que quiera abandonar su ejercicio profesional o su trabajo.

Se definen así aquellas actitudes que constituyen hostigamiento, discriminación, abuso, acoso

| 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 16 |
| Mes y Año de Actualización | Área Responsable | | Código | | |
| Febrero de 2022. | Jefatura de Talento Humano | | DGAF-JTH-POLIT-REG-0007 | | |

NORMATIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ATEMAJAC

REGLAMENTO

sexual y riesgo psicosocial, a través del abuso de poder percibido. Se dividen en tres grupos:

1. Activo: una persona que ostenta una jerarquía que ejerce alguna de las conductas mencionadas hacia un estudiante.
2. Omisión de ayuda: el ser testigo de un acoso o maltrato a otra persona y omitir el hecho, esperando que sean otros los que intervengan.
3. Encubrimiento: cualquier miembro de la comunidad educativa que detecta estos casos por observación o por quejas de otros, pero no interviene por una falsa idea de solidaridad o corporativismo a un compañero.

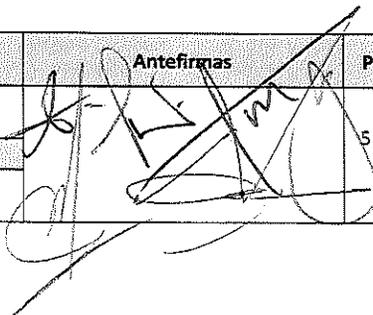
sexual y riesgo psicosocial, a través del abuso de poder percibido. Se dividen en tres grupos:

1. Activo: una persona que ostenta una jerarquía que ejerce alguna de las conductas mencionadas hacia un compañero de trabajo (colaborador).
2. Omisión de ayuda: el ser testigo de un acoso o maltrato a otra persona y omitir el hecho, esperando que sean otros los que intervengan.
3. Encubrimiento: cualquier miembro de la comunidad educativa que detecta estos casos por observación o por quejas de otros, pero no interviene por una falsa idea de solidaridad o corporativismo a un compañero.

Tomando en consideración lo anterior, y que en el Instituto Superior Autónomo de Occidente A. C., nos caracterizamos por ser un sistema universitario comprometido con el bien común y el desarrollo sustentable y como tal, reconocemos como principios rectores la libertad y dignidad de la persona y rechazamos toda forma de discriminación, **lo que nos ha permitido ser acreedores del Distintivo Empresa Familiarmente Responsable y el Distintivo Gilberto Rincón Gallardo, por lo que sabedores de la gran responsabilidad que ello representa, para efecto de promover, fortalecer y aplicar las buenas prácticas en el entorno laboral y en el contexto educativo de los que formamos parte de esta institución.**

Artículo 12. Consideramos necesario establecer una normatividad de atención específica y especializada, que permita prevenir y atender las conductas de hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, riesgos psicosociales y/o violencia de género, con la finalidad de que sirva como guía de actuación para toda la Comunidad UNIVA, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a la presunta víctima de conductas de hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, riesgos psicosociales y/o violencia de género, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, que garantice el acceso de los colaboradores a una vida libre de violencia, motivo por el cual, hemos tenido a bien emitir lo siguiente: **esta normatividad se basa en los principios constitucionales del respeto a la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la Ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra las mujeres, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, y son:**

- I. Dignidad de la persona.
- II. Ambiente saludable y armonioso.

| 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 16 |
| Mes y Año de Actualización | Área Responsable | | Código | | |
| Febrero de 2022. | Jefatura de Talento Humano | DGAF-JTH-POLIT-REG-0007 | | | |

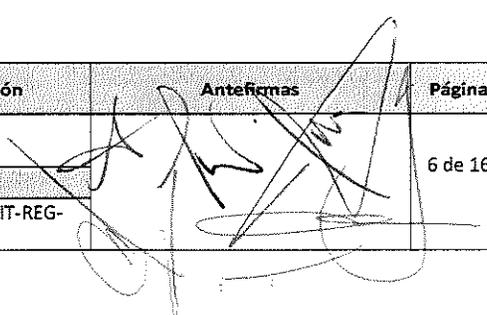
NORMATIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ATEMAJAC

REGLAMENTO

- III. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
- IV. Confidencialidad.
- V. Debido proceso.
- VI. Integralidad.

Funciones específicas de la Comisión de Asesoría y Atención para la prevención del hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, riesgos psicosociales y/o violencia de género, el cual tendrá a su cargo la realización de acciones tendientes a evitar el hostigamiento sexual, hostigamiento laboral, abuso sexual, abuso laboral, acoso sexual, acoso laboral, riesgos psicosociales y violencia de género.

- I. Impulsar, en el marco de los derechos humanos, medidas de prevención que inhiban el hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, riesgos psicosociales y/o violencia de género.
- II. Promover acciones de sensibilización y capacitación para la prevención del hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, riesgos psicosociales y/o violencia de género.
- III. Orientar a los colaboradores del Instituto Superior Autónomo de Occidente A. C., mediante campañas de difusión en el marco de los derechos humanos.
- IV. Diseñar campañas informativas sobre qué es y cómo se sanciona el hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, riesgos psicosociales y/o violencia de género, para prevenir su comisión.
- V. Dar seguimiento a los mecanismos y acciones necesarias para prevenir la incidencia de conductas de hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, riesgos psicosociales y/o violencia de género.
- VI. Orientar a las presuntas víctimas de hostigamiento, discriminación, abuso y acoso sexual sobre los derechos y prerrogativas que la Ley les confiere.
- VII. Sustanciar las quejas o denuncias, recabando los medios probatorios pertinentes para emitir el informe correspondiente.
- VIII. Diseñar, dictaminar, aprobar, expedir y evaluar los protocolos, procedimientos, lineamientos y demás mecanismos de intervención para casos de hostigamiento, discriminación, abuso y acoso sexual en el contexto educativo.
- IX. Aprobar y aplicar el procedimiento de orientación y atención de casos de hostigamiento, discriminación, abuso y acoso sexual y las demás acciones que estime pertinentes para el desarrollo de las funciones laborales y educativas de la institución.
- X. Determinar las medidas de protección durante y después del procedimiento, para evitar las represalias a las personas que presentaron la queja.
- XI. Garantizar la confidencialidad de las quejas.
- XII. Orientar a las y los denunciantes sobre los posibles procedimientos jurídicos a seguir en los casos de hostigamiento, discriminación, abuso y acoso sexual.

| 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 16 |
| Mes y Año de Actualización | Área Responsable | | Código | | |
| Febrero de 2022. | Jefatura de Talento Humano | | DGAF-JTH-POLIT-REG-0007 | | |

**NORMATIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ATEMAJAC
REGLAMENTO**

- XIII. Emitir sus reglas internas de operación de acuerdo con el protocolo para prevenir y atender el hostigamiento, discriminación, abuso y el acoso sexual.
- XIV. Las demás que se requieran para el cumplimiento de su objetivo

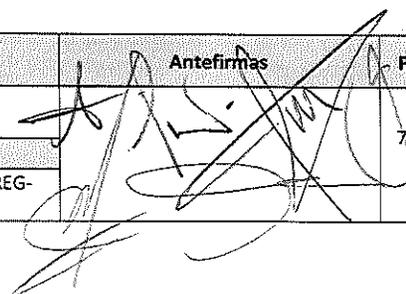
La Comisión de Asesoría y Atención tendrá a su cargo la realización de acciones tendientes a asesorar y atender a los colaboradores de esta Institución, cuando se presuma la comisión de alguna conducta que pudiera considerarse como hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, riesgos psicosociales y/o violencia de género.

La asesoría y atención que se brinde por parte de la Comisión para la prevención y atención del hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, riesgos psicosociales y/o violencia de género se ocupará:

- I. De las posibles conductas de hostigamiento, discriminación, abuso y acoso sexual, sus expresiones, efectos y consecuencias, a fin de que la persona identifique, con total claridad, si es víctima de esta conducta.
 - II. De las opciones de atención, las instancias a las que se puede acudir para presentar una queja y/o querrela penal.
 - III. Del mecanismo de atención del protocolo y de orientar sobre el llenado y presentación de la queja, así como de las medidas cautelares, en caso de que se requieran, y
 - IV. De informar de la responsabilidad administrativa en la que se incurre al presentar quejas sin fundamento o dolosas.
- Así mismo, podrá recomendar, en caso de que sea necesario, la o las medidas cautelares pertinentes para evitar perjuicios o represalias de cualquier índole hacia la víctima, y a su vez, las hará del conocimiento del Consejo de Rectoría de este Instituto para su discusión y aprobación.

Conductas que constituyen hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, riesgos psicosociales y/o violencia de género.

- I. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias y de quien las ejerza.
- II. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia sexual, política o el estatus social.
- III. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación personal o profesional expresados en presencia de las y los compañeros de trabajo e integrantes de la comunidad educativa.
- IV. Las amenazas de despido injustificadas, expresadas en presencia de sus compañeros y compañeras.
- VI. Las amenazas expresadas en presencia de sus compañeros y compañeras y/o cualquier miembro de la comunidad UNIVA.
- VII. Las denuncias disciplinarias múltiples de cualquiera de los sujetos activos del hostigamiento, abuso o acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

| 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 16 |
| Mes y Año de Actualización | Área Responsable | | Código | | |
| Febrero de 2022. | Jefatura de Talento Humano | DGAF-JTH-POLIT-REG-0007 | | | |

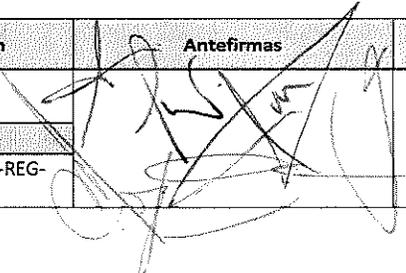
NORMATIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ATEMAJAC

REGLAMENTO

- VIII.** La descalificación humillante de propuestas u opiniones, en presencia de las y los compañeros de la comunidad UNIVA.
- IX.** Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- X.** La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- XI.** La insinuación y/o la petición explícita de establecer una conducta sexual, contemplando nivel jerárquico o igualitario entre las personas de la comunidad UNIVA y dentro del contexto educativo.
- XII.** Publicaciones, comentarios en grupos de chat, páginas electrónicas y/o fotografías que vayan en detrimento moral o dañen la integridad de una o varias personas integrantes de la comunidad UNIVA.
- XIII.** La imposición de deberes ostensiblemente ajenos a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad de este Instituto y sus dependientes.
- XIV.** La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en fines de semana y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Institución y sus dependientes, o en forma discriminatoria respecto a los demás colaboradores.
- XV.** El trato notoriamente discriminatorio respecto a las y los demás colaboradores en cuanto al reconocimiento de derechos, el otorgamiento de prerrogativas y la imposición de deberes laborales.
- XVI.** La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- XVII.** La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- XVIII.** El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- XIX.** En los demás casos no enumerados en este artículo, la comisión de asesoría y atención valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del hostigamiento, abuso y acoso sexual y/o laboral.
- XX.** Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el hostigamiento discriminación, abuso y/o acoso laboral.

El hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, riesgos psicosociales y/o violencia de género, están estrictamente prohibidos, incluyendo comentarios en los cuales se soliciten favores sexuales, tocamientos ofensivos, conductas verbales tales como bromas, comentarios obscenos o sugestivos, materiales escritos con naturaleza sexual, fotografías, posters, así como cualquier otra conducta de índole sexual ya sea escrita, verbal o física, en cualquiera de los miembros de la Comunidad UNIVA y dentro del contexto educativo.

Para todos los miembros de la Comunidad UNIVA, está estrictamente prohibido enviar mensajes electrónicos utilizando equipo de este Instituto, que contengan material ofensivo en relación con el sexo, raza u otra categoría protegida. De igual forma, el acceso a internet está estrictamente prohibido utilizarlo para acceder

| 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 16 |
| Mes y Año de Actualización | Área Responsable | | Código | | |
| Febrero de 2022. | Jefatura de Talento Humano | DGAF-JTH-POLIT-REG-0007 | | | |

NORMATIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ATEMAJAC

REGLAMENTO

a sitios que contengan materiales explícitos en cuanto a sexo, o que sean ofensivos en cuanto a otras categorías protegidas.

La Comisión apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual, que atente a factores de riesgo psicosocial y demás derechos fundamentales.

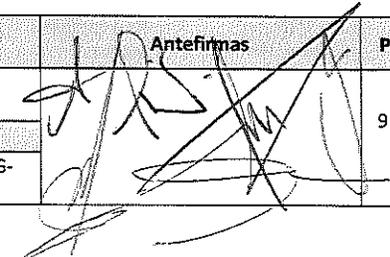
Conductas que no constituyen hostigamiento, discriminación, abuso, acoso, riesgo y/o violencia:

- I. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos, sin menoscabar la dignidad de éstos.
- II. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
- III. La formulación de circulares de servicio encaminadas a plantear exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- IV. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con el Instituto y sus dependientes, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de estos.
- V. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo con base en una causa legal o una causa justa prevista en la legislación laboral vigente.
- VI. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos interiores y cláusulas de los contratos de trabajo.
- VII. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata el reglamento disciplinario de esta institución y sus dependientes.
- VIII. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en el reglamento de alumnos.

Con la finalidad de facilitar la identificación de las conductas referidas al hostigamiento, discriminación, abuso y acoso sexual, su forma y la manera en que se expresan, se ha propuesto la siguiente clasificación, que va de leves a altas y que contribuirá, en el marco de este Protocolo, a determinar las opciones para la atención de los colaboradores agredidos:

Se considerarán conductas leves:

- I. Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual que incomoden.
- II. Piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia física.
- III. Miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden.
- IV. Burlas, bromas, comentarios o preguntas sobre la vida sexual o amorosa.
- V. La forma en que se expresan es verbal y no verbal, sin contacto físico.

| 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 |  | 9 de 16 |
| Mes y Año de Actualización | Área Responsable | | Código | | |
| Febrero de 2022. | Jefatura de Talento Humano | DGAF-JTH-POLIT-REG-0007 | | | |

NORMATIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ATEMAJAC

REGLAMENTO

Se considerarán conductas medias:

- I. Insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas
- II. Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseados.
- III. Promesas sobre recompensas o concesiones especiales por acceder a invitaciones o propuestas sexuales.
- IV. Amenazas que afecten negativamente si no se aceptan invitaciones o propuestas sexuales.
- V. Castigos, maltrato, cambios de área de trabajo o departamento, asignación de actividades que no corresponden a su ocupación o perfil de puesto, congelamiento o descalificación al rechazar las proposiciones sexuales.
- VI. La forma en que se expresan es verbal y no verbal sin contacto físico.

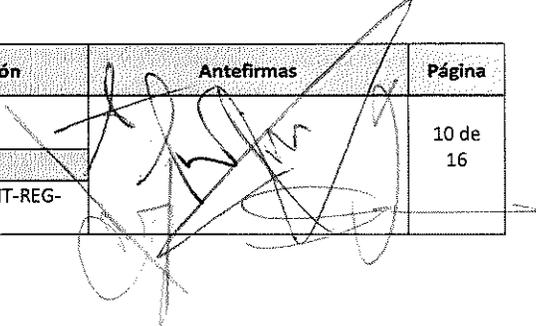
Se considerarán conductas graves:

- I. Contacto físico no deseado.
- II. Presión física para tener relaciones sexuales.
- III. Intento de violación.
- IV. La forma en que se expresan es mediante contacto físico.

III. MARCO LEGAL

Marco Jurídico Internacional.

- La Declaración Universal de Derechos Humanos 1948, misma que entre otras cosas: *"...reconoce la igualdad entre mujeres y hombres (artículo 1°), así mismo, consagra el derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona (artículo 3°). En la Declaración se reconoce derecho a un debido proceso, a través de un recurso efectivo ante los tribunales nacionales, que amparen contra actos que violen los derechos fundamentales de las personas (artículo 8°). Este instrumento, reconoce el derecho que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual (artículo 23)..."*
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos., de acuerdo con lo señalado en su artículo 4: *"...toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral..."*
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Primera Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (1975).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. CEDAW (1979).
- Convención de los Derechos del Niño@,
- Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer (1980),

| 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 |  | 10 de 16 |
| Mes y Año de Actualización | | Área Responsable | Código | | |
| Febrero de 2022. | | Jefatura de Talento Humano | DGAF-JTH-POLIT-REG-0007 | | |

**NORMATIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ATEMAJAC
REGLAMENTO**

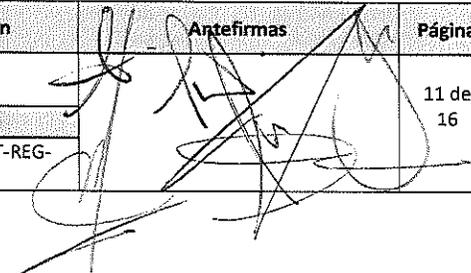
- Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer (1985),
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos (1993),
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993),
- Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (1994),
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994),
- La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995).
- Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2004),
- Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad ONU,
- Convención Americana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos,
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos,
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- La Declaración del Vigésimo Tercer Periodo Extraordinario de Sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas para el seguimiento del cumplimiento de la Plataforma de Acción Mundial (Beijing +5).
- El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo.
- El Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos indígenas y tribales.
- El Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo.

De ellos es necesario destacar la participación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual ha tomado medidas sobre este asunto e insta a los países miembros a dictar regulaciones para crear un ambiente de trabajo libre de acoso laboral. Este organismo ha señalado el acoso y el hostigamiento sexual laboral como una violación de los derechos fundamentales de los colaboradores, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia.

El **Convenio 111** de la OIT, obliga a los Estados, a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación en este rubro.

La **Recomendación 112** de la OIT menciona que los Estados deberán designar un servicio organizado en los lugares de trabajo o en sus inmediaciones, denominado **servicio de medicina del trabajo**, el cual deberá estar destinado a asegurar la protección de los colaboradores contra todo riesgo que perjudique su salud y que pueda resultar de su trabajo o de las condiciones en que éste se efectúa, y a contribuir al establecimiento y mantenimiento del nivel más elevado posible de bienestar físico y mental de los colaboradores.

Finalmente, el **Convenio 169** que, si bien se centra en los derechos de los Pueblos Indígenas y Tribales, en su artículo 20, numeral 3, exhorta a que los colaboradores tutelados por el Convenio gocen de igualdad de

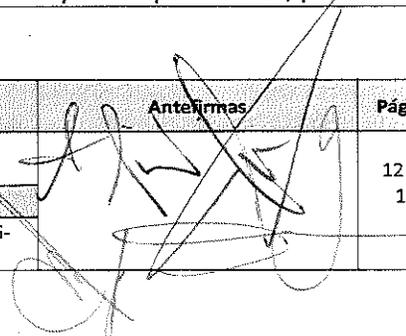
| Mes y Año de Elaboración | Puesto de quién elaboró | Puesto de quién revisó | No. Revisión | Antefirmas | Página |
|----------------------------|----------------------------|-------------------------|--------------|--|----------|
| Enero 2018 | Jefatura de Talento Humano | Consejo de Rectoría | 1 |  | 11 de 16 |
| Mes y Año de Actualización | Área Responsable | | Código | | |
| Febrero de 2022. | Jefatura de Talento Humano | DGAF-JTH-POLIT-REG-0007 | | | |

NORMATIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ATEMAJAC

REGLAMENTO

oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo, y de protección contra el hostigamiento sexual.

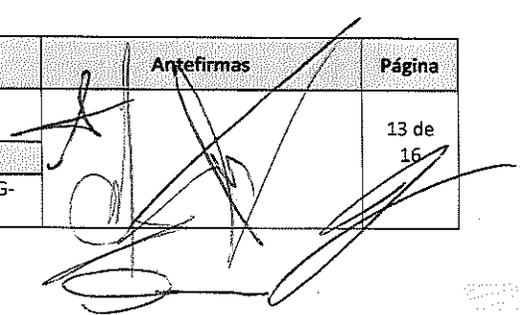
| V. DEFINICIONES. | |
|---------------------------------|---|
| Palabra | Concepto |
| Comunidad UNIVA | Conjunto de personas que integran el contexto estudiantil, considerando en éste a estudiantes, docentes, administrativos y personal de servicio. |
| Colaborador | Conjunto de personas contratadas por UNIVA, que trabajan en conjunto para el logro de un bien común u objetivo. |
| Contexto estudiantil | Se considera todo espacio y formas de relación que están dentro de los límites físicos que establecen el territorio del Campus. |
| 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 indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. |
| Hostigamiento sexual | 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. |
| 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. |
| Capacitación | El proceso por el cual todo colaborador al servicio de este instituto, son inducidos, preparados y actualizados para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias. |
| Certificación | El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación. |
| Conflicto de interés | La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del colaborador al servicio de este instituto y sus dependientes, puedan |

| Mes y Año de Elaboración | Puesto de quién elaboró | Puesto de quién revisó | No. Revisión | Anterfirmas | Página |
|----------------------------|----------------------------|-------------------------|--------------|---|----------|
| Enero 2018 | Jefatura de Talento Humano | Consejo de Rectoría | 1 |  | 12 de 16 |
| Mes y Año de Actualización | Área Responsable | | Código | | |
| Febrero de 2022. | Jefatura de Talento Humano | DGAF-JTH-POLIT-REG-0007 | | | |

NORMATIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ATEMAJAC

REGLAMENTO

| | |
|--|---|
| | afectar el desempeño independiente e imparcial de su colaborador, cargo, comisiones o funciones. |
| Denuncia | Es el acto por el cual, cualquier colaborador relata hechos posiblemente constitutivos de delito, ya sea de manera verbal o por escrito. |
| Formación | El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de los colaboradores de este instituto y sus dependientes. |
| Perspectiva de género | La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de los colaboradores basada en el género. |
| Presunta víctima | El colaborador que ha sido afectado directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto Acoso/Hostigamiento sexual y/o laboral. |
| Primer contacto | Es el momento dentro de este Instituto, en que la Presunta víctima de Acoso/Hostigamiento sexual y/o laboral, recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso. |
| Sensibilización | La primera etapa de la Formación en materia de prevención, atención y sanción del Acoso/Hostigamiento sexual y/o laboral, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género. |
| Protocolo | Documento en el que se establecen los lineamientos a seguir por el colaboradorl de este instituto, para la prevención, atención y sanción del Acoso/Hostigamiento sexual y/o laboral. |
| Acoso, hostigamiento, asedio | Tres términos que son utilizados como sinónimos, pudiendo calificarse de moral o sexual y se aplica el calificativo laboral cuando éste ocurre en el ámbito y las relaciones de trabajo. |
| Comisión para la Prevención y Atención del hostigamiento, discriminación, abuso, acoso sexual, riesgos psicosociales y/o violencia de género | Es un mecanismo que tiene el propósito de llevar a cabo funciones para la prevención y atención en los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral en el Instituto Superior Autónomo de Occidente A. C y sus dependientes, con la intención de detectar y atender este tipo de prácticas para fomentar relaciones laborales armónicas y de respeto. |
| Comisión | Órgano representativo de la Comisión, encargado de la recepción, atención y seguimiento de las quejas en materia de conductas inapropiadas y violencia sexual y/o laboral, que se presenten al interior del Instituto Superior Autónomo de Occidente A. C y sus dependientes, así como de su respectiva canalización e informe al Comité. |
| Discriminación | Todo distingo, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o social, la nacionalidad o el lugar de origen, el color o cualquier otra característica, el sexo, la |

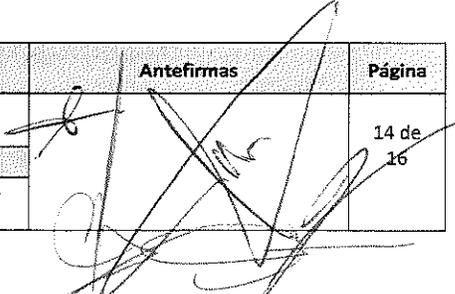
| Mes y Año de Elaboración | Puesto de quién elaboró | Puesto de quién revisó | No. Revisión | Antefirmas | Página |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------------|---|----------|
| Enero 2018 | Jefatura de Talento Humano | Consejo de Rectoría | 1 |  | 13 de 16 |
| Mes y Año de Actualización | | Área Responsable | Código | | |
| Febrero de 2022. | | Jefatura de Talento Humano | DGAF-JTH-POLIT-REG-0007 | | |

NORMATIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ATEMAJAC REGLAMENTO

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ATEMAJAC

| | |
|-----------------------|--|
| | lengua, la religión, la condición social o económica, la edad, la discapacidad, las condiciones de salud, la apariencia física, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la ideología política, la ocupación o cualquier otra que tenga por efecto anular, menoscabar el reconocimiento, el goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad real de oportunidades de los colaboradores o cualquier otra que atente contra la dignidad humana. |
| Principio pro-persona | Toda norma aplicable al presente procedimiento se interpretará de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia, favoreciendo en todo momento la protección más amplia a los colaboradores que presenten queja por actos de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral o discriminación. |
| 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). |
| Querrela | Es una declaración de voluntad: porque se solicita que se inicie un proceso penal para perseguir a la persona presuntamente responsable de los hechos. |
| Soeces | Persona que es grosero y bajo en sus palabras o actos de modo que resulta desagradable y ofensivo. |

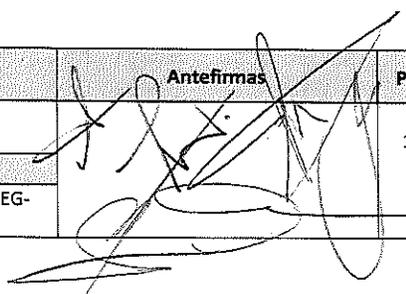
| VI. DOCUMENTOS CON LOS QUE SE RELACIONA. | VII. RELACIÓN. |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Plan Institucional de Desarrollo (PID) Ley Federal de Trabajo | <ul style="list-style-type: none"> Talento Humano. Valoramos a nuestros colaboradores en todas sus dimensiones, respetamos su dignidad humana, promovemos su autorrealización y proporcionamos recursos y medios para propiciar un ambiente laboral saludable. Artículo 3 |

| 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 |  | 14 de 16 |
| Mes y Año de Actualización | Área Responsable | | Código | | |
| Febrero de 2022. | Jefatura de Talento Humano | | DGAF-JTH-POLIT-REG-0007 | | |

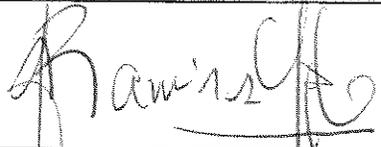
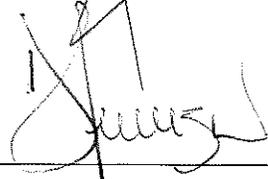
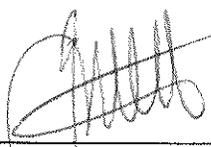
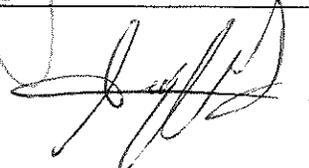
**NORMATIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ATEMAJAC
REGLAMENTO**

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Norma Oficial Mexicana | <ul style="list-style-type: none"> • Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo. |
|--|---|

| VIII. RESGUARDO DE DOCUMENTOS | | |
|--|---------------------|---|
| Nombre del Documento o Formato | Tiempo de Resguardo | Responsable de Conservarlo |
| <ul style="list-style-type: none"> • Expediente del caso. | 5 años | 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 |  | 15 de 16 |
| Mes y Año de Actualización | Área Responsable | | Código | | |
| Febrero de 2022. | Jefatura de Talento Humano | | DGAF-JTH-POLIT-REG-0007 | | |

**NORMATIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ATEMAJAC
REGLAMENTO**

| IX: 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 |  | 16 de 16 |
| Mes y Año de Actualización | Área Responsable | Código | | | |
| Febrero de 2022. | Jefatura de Talento Humano | DGAF-JTH-POLIT-REG-0007 | | | |